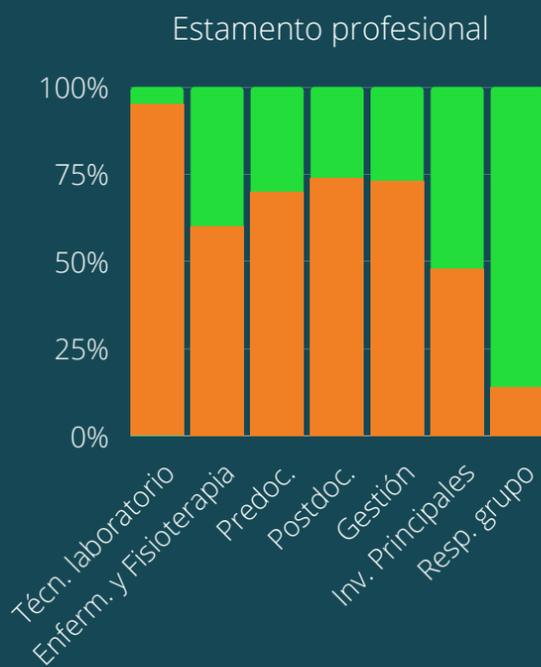
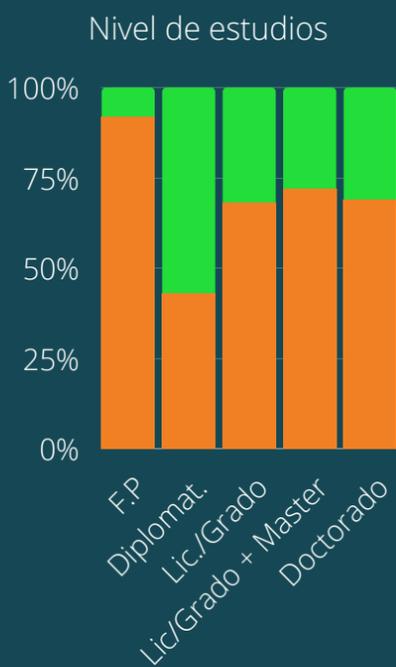
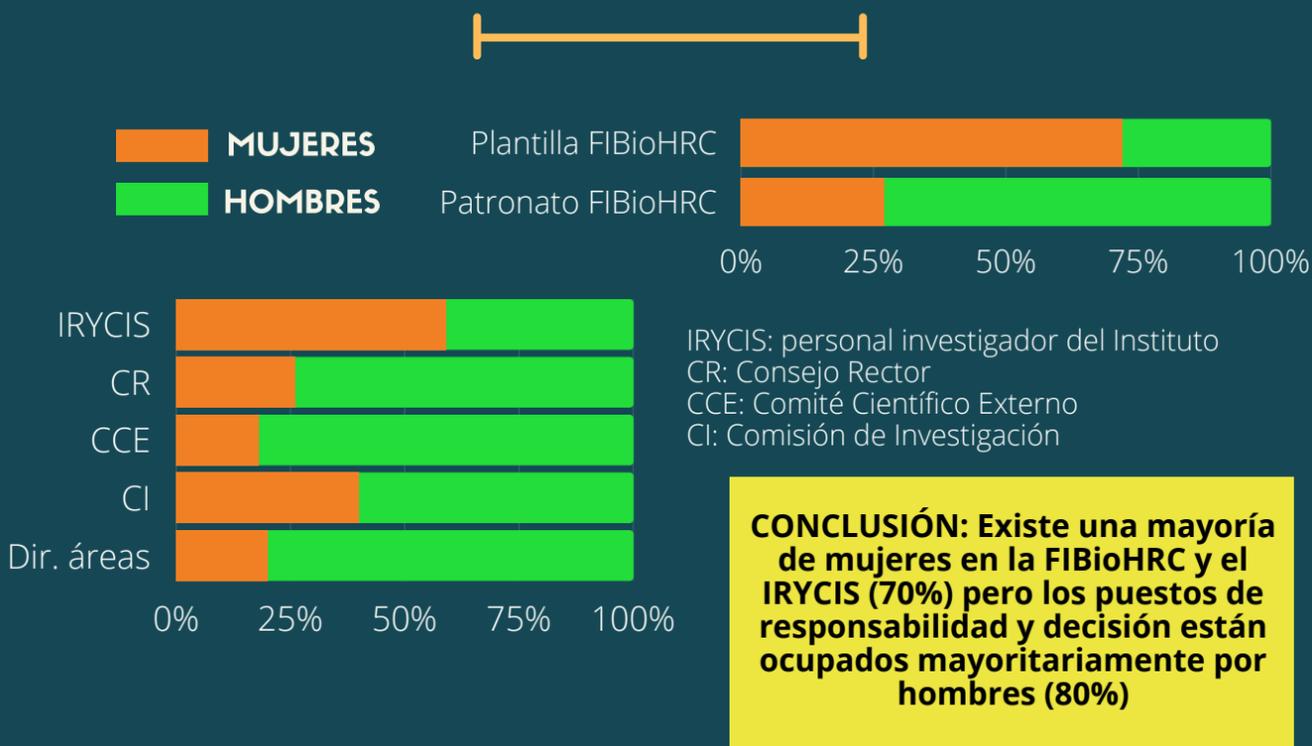


DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Ramón y Cajal



CONCLUSIÓN: El Instituto está formado mayoritariamente por mujeres. Sin embargo, estas no acceden a los puestos de mayor responsabilidad que están ocupados mayoritariamente por hombres.

Masa salarial FIBioHRC



Salario bruto anual medio



CONCLUSIÓN: No existe brecha salarial ya que las mujeres conforman entorno al 70% de la plantilla y reciben entorno al 70% de la masa salarial. 2 personas que trabajan en el mismo estamento no perciben diferencias salariales en función de su género

CONCLUSIÓN: Los hombres perciben de media un 11,6% más de retribución que las mujeres. Esta diferencia se debe una vez más a que las mujeres no alcanzan los puestos de responsabilidad y decisión del Instituto en la misma medida que los hombres.

PLAN DE IGUALDAD

Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Ramón y Cajal

1 GENERAL

- Pronunciamento institucional
- Creación de la Comisión de Igualdad
- Designación de la observadora de igualdad

9 ÁREAS DE INTERVENCIÓN
39 ACCIONES

2 ACCESO AL EMPLEO

- Perspectiva de género en las convocatorias y lenguaje inclusivo
- Registro y análisis de la variable género en las candidaturas recibidas
- Comités de selección mixtos y paritarios
- Fomento del uso de CVs normalizados y/o con variable género neutralizada
- Respeto e igualdad en las entrevistas de selección



3 FORMACIÓN

- Sondeos de interés formativo
- Fomento de la paridad en profesorado y ponentes
- Sensibilización sobre un entorno laboral inclusivo e igualitario
- Formación sobre igualdad aplicada a la investigación biomédica
- Liderazgo femenino. Mentorización a jóvenes investigadoras.



4 CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CORRESPONSABILIDAD

- Respeto del horario laboral
- Alternativas organizativas para fomentar la conciliación
- Desconexión digital



5 DIFUSIÓN, VISIBILIDAD Y TRANSPARENCIA

- Difusión interna e incorporación al Manual de Acogida
- Difusión externa
- Incorporación al repositorio nacional público de planes de igualdad
- Evolución del plan en la página web www.irykis.org
- Perspectiva de género en noticias, formularios y normativas
- Visibilidad de logros y méritos científicos con perspectiva de género
- Distintivo "Igualdad en la Empresa"



6 IGUALDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y COMITÉS

- Fomento de la igualdad en los órganos de gobierno y comités
- Referencial al plan de igualdad en los reglamentos
- Búsqueda de mujeres preparadas que se postulen a puestos de decisión y asesoramiento
- Identificación y supresión de sesgos de género en promoción interna
- Comunicación directa con los órganos de gobierno sobre materia de igualdad
- Fomento de representación paritaria en las elecciones sindicales



7 SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Protocolos de salud laboral y PRLs con perspectiva de género
- Revisión de los protocolos de reconocimiento médico



8 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOÑO POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

- Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de género y notificación de violencia de género



9 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA I+D+I

- Análisis de las mujeres y su papel en las actividades del IRYCIS
- Fomento de la paridad de género en grupos y unidades científicas
- Fomento de la paridad de género en los equipos investigadores
- Inclusión de la paridad como parámetro de evaluación en convocatorias intramurales
- Perspectiva de género en los ensayos clínicos
- Concurrencia a convocatorias sobre igualdad en ciencia y liderazgo científico femenino
- Perspectiva de género en los proyectos de innovación y la política de autoría e inventoría

