

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROESPACIAL “ESTEBAN TERRADAS” (INTA)

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
PREPARADO POR	Ana Cardeña Contreras Dpto. RRHH Servicio de Personal Laboral		29/11/17
	Raúl Gorgues Pinet Dpto. RRHH. Servicio de Estudios e Informes		29/11/2017
	Colaboración (Alum. en Prác.): Laura Martín Gijón		
REVISADO POR	Francisco Moreno Atance Director del Dpto. de RRHH		30/11/17
ACEPTADO POR	Luis Antonio Boixareu Torres Secretario General		1-12-17
APROBADO POR	Ignacio Azqueta Ortiz Director General		01.12.2017

HISTORIA DEL DOCUMENTO		
EDICIÓN	FECHA	INFORMACIÓN
Edición 01	29/11/2017	

INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROESPACIAL
 Carretera de Ajalvir, Km. 4
 28850 Torrejón de Ardoz
 (Madrid)

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	5
1.1	Objeto.....	5
1.2	Ámbito de aplicación.....	5
1.3	Vigencia.....	5
1.4	Marco jurídico para la elaboración del Plan.....	5
1.4.1	Ámbito internacional.....	6
1.4.2	Ámbito comunitario.....	6
1.4.3	Ámbito nacional.....	6
1.5	Documento de referencia.....	7
1.6	Acrónimos.....	7
2	OBJETIVOS, EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.....	8
2.1	Eje 1: Acceso al empleo público.....	8
2.2	Eje 2: Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.....	10
2.3	Eje 3: Formación en la igualdad entre hombres y mujeres.....	13
2.4	Eje 4: Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	16
2.5	Eje 5: Retribuciones.....	19
2.6	Eje 6: Violencia de género y otras situaciones de especial protección.....	20
2.7	Eje 7: Medidas instrumentales.....	22
3	PLANIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	25
3.1	Implementación Eje 1: Acceso al empleo público.....	25
3.2	Implementación Eje 2: Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.....	27
3.3	Implementación Eje 3: Formación en igualdad entre hombres y mujeres.....	31
3.4	Implementación Eje 4: Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	36
3.5	Implementación Eje 5: Retribuciones.....	38
3.6	Implementación Eje 6: Violencia de género: situaciones de especial protección.....	39
3.7	Implementación Eje 7: Medidas instrumentales.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Medidas Eje 1.....	9
Tabla 2: Medidas Eje 2.....	11
Tabla 3: Medidas Eje 3.....	15
Tabla 4: Medidas Eje 4.....	17
Tabla 5: Medidas Eje 5.....	19
Tabla 6: Medidas Eje 6.....	21
Tabla 7: Medidas Eje 7.....	23
Tabla 8: Implementación Eje 1.....	26
Tabla 9: Implementación Eje 2.....	30
Tabla 10: Implementación Eje 3.....	35
Tabla 11: Implementación Eje 4.....	37
Tabla 12: Implementación Eje 5.....	38
Tabla 13: Implementación Eje 6.....	39
Tabla 14: Implementación Eje 7.....	41

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL INTA:

El INTA, como Organismo Público de Investigación, e Instituto de referencia en materia de investigación y desarrollo tecnológico en los ámbitos aeroespacial, aeronáutico, de la hidrodinámica y de las tecnologías de la defensa y seguridad, es consciente de la responsabilidad que posee en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por ello, al amparo de las políticas de igualdad que han sido implementadas por los poderes públicos en los últimos años, esta Dirección General, se compromete a integrar de forma real y efectiva el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a obrar a favor de la erradicación y prevención de cualquier tipo de discriminación que pudiera sucederse directa o indirectamente por razón de sexo en nuestra Organización, a través del desarrollo e implementación de las medidas y políticas internas que fuesen necesarias.

Mediante este compromiso, la igualdad de oportunidades pasará a conformar un principio estratégico básico a considerar de forma permanente y transversal en la Organización.

La Política de Igualdad de Oportunidades deberá integrarse en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad del INTA, en la toma de decisiones, en los procesos de ejecución y diseño de las políticas internas, en la gestión de los Recursos Humanos y en la elaboración presupuestaria. Asimismo, deberá considerarse esta Política en todos los procesos que estructuran la investigación científico-técnica y se establecerán medidas que fomenten la presencia de mujeres en los equipos de investigación y aseguren un reconocimiento equitativo de las labores que desarrollan en el mismo.

En aras de lograr dicho objetivo, la Dirección General, contando con la cooperación de los representantes de las trabajadoras y los trabajadores, se compromete a elaborar el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el INTA, en él se 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, tal y como se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Por todo ello, se dispondrán, los recursos necesarios para el proceso de elaboración, para la implementación de las medidas y acciones previstas en dicho Plan con la intención de garantizar el cumplimiento y seguimiento de los objetivos fijados en materia de igualdad.

Además se diseñarán y habilitarán herramientas internas que garanticen la participación y colaboración de todo el personal, y se realizará un seguimiento activo y permanente del Plan a efectos de evitar que quede reducido a una mera exposición de buenas intenciones.

Por último, se anima desde esta Dirección General a participar activamente, de forma entusiasta, en el desarrollo del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el INTA.

EL DIRECTOR GENERAL



-Ignacio Azqueta Ortiz-

1 INTRODUCCIÓN.

El Plan de Igualdad que se presenta es fruto de un proceso de reflexión y debate interno acerca de las necesidades que existen actualmente para avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y en el que se ven implicados tanto la estructura organizativa del INTA y como el personal que lo integra. Es el resultado de un proceso previo de diagnóstico y posterior negociación con los representantes de las trabajadoras y los trabajadores y contiene los objetivos y medidas tendentes a alcanzar, en el INTA, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

1.1 Objeto.

Con el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el INTA, se pretende:

- Reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos.
- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral y la corresponsabilidad.
- Prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o la prevención de situaciones de acoso.
- Impulsar la excelencia, la igualdad de género y la eficiencia en la investigación y la innovación, así como aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad científica, técnica y administrativa de las mujeres.

Además el Plan materializa la disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación que obliga a los Organismos Públicos de Investigación a adoptar Planes de Igualdad que serán objeto de seguimiento anual, y se realiza en consonancia con el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. En este sentido, el Plan se estructura en 7 ejes de actuación en los que se incluyen las medidas necesarias para alcanzar los retos y objetivos.

1.2 Ámbito de aplicación.

El presente Plan será de aplicación general al INTA, afectando a todo su personal y organización.

1.3 Vigencia.

La vigencia del presente documento será de cuatro años, desde su firma a 2022, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo Plan.

1.4 Marco jurídico para la elaboración del Plan.

El principio de igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático.

La normativa en materia de igualdad se ha venido desarrollando desde diferentes ámbitos: internacional, comunitario y nacional, pero a pesar del reconocimiento legal de la igualdad, todavía no existe una igualdad efectiva entre mujeres y hombres especialmente en lo que respecta al ámbito laboral.

1.4.1 Ámbito internacional

- Diversos textos internacionales sobre derechos humanos como la Primera Declaración de Derechos Humanos, el Convenio Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, y ratificada por España en 1984.
- Conferencias mundiales sobre las mujeres que hasta la fecha se han celebrado cuatro (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995). Estas conferencias han impulsado las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, fundamentalmente destacar la celebrada en Beijing, donde el objetivo prioritario fue la eliminación de todos aquéllos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada.

1.4.2 Ámbito comunitario

- La igualdad ha constituido uno de los principios fundamentales de la Constitución de la Unión Europea, y así queda reflejado en el Tratado de Ámsterdam (1999) donde se conceptualiza las discriminaciones indirectas aún persistentes, para cuya eliminación resulta preciso reconocer y legitimar las acciones positivas.
- En la Unión Europea se ha desarrollado un marco jurídico normativo comunitario en materia de igualdad de oportunidades y de trato, entre mujeres y hombres, relativo a la ampliación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a las condiciones de trabajo y al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Cabe resaltar la comunicación de la Comisión Europea en 2012 sobre el Espacio Europeo de Investigación (ERA) cuya cuarta prioridad es alcanzar la igualdad de género y la inclusión del género en los contenidos de la investigación mediante el fomento de la diversidad de género para promover la excelencia científica.

1.4.3 Ámbito nacional

- La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo (artículo 14) y establece la obligación de los poderes públicos para que la igualdad sea real y efectiva (artículo 9.2) y además tienen la obligación de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desarrolla esta obligación, lo que supuso un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Con esta Ley Orgánica se pusieron en marcha todo tipo de acciones dirigidas a potenciar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. En su artículo 64 contempla los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.
- Con esta finalidad, se aprobó el I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la

Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, el cual se constituye como herramienta que permite la representación equilibrada y además, garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

Recientemente se aprobó el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, con el que se pretende dar continuidad a los logros alcanzados con el I Plan, y avanzar en la consecución de los objetivos de igualdad, con la inclusión de las medidas anteriores y la incorporación, al mismo tiempo, de los nuevos objetivos y enfoques en materia de igualdad en el empleo propuestos en Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016.

- Además, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, introduce como objetivo general, promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y en su disposición adicional decimotercera se establecen dos principios fundamentales respecto a la Implantación de la perspectiva de género:
 - La presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos, consejos y comités regulados en dicha ley, así como en los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia y Tecnología e Innovación.
 - La necesidad de incorporar la perspectiva de género como categoría transversal en la investigación y la tecnología, de forma que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso de investigación, partiendo de las prioridades de la investigación científico-técnica, reconociendo la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

La misma disposición prevé que los Organismos Públicos de Investigación, adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de la ley, que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual.

1.5 Documento de referencia.

[R1] Legislación y Diagnóstico de situación entre mujeres y hombres en el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial “Esteban Terradas” (INTA): Doc. Nº.: RH/RPT/3200/001/INTA-17

1.6 Acrónimos.

AGE	Administración General del Estado
INTA	Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial
IP	Investigador Principal
LOIEHM	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
RRHH	Recursos Humanos
SAP	Sistemas, Aplicaciones y Productos en Procesamiento de Datos

2 OBJETIVOS, EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.

Para lograr los objetivos generales enumerados en el apartado 1.1, el Plan de Igualdad del INTA se vertebra en los mismos 7 ejes estratégicos que contempla el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismo Públicos. Estos son:

- Eje 1: Acceso al empleo público.
- Eje 2: Igualdad, condiciones de trabajo y carrera Profesional.
- Eje 3: Formación, información y sensibilización.
- Eje 4: Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5: Retribuciones.
- Eje 6: Violencia de Género: Situaciones de especial protección.
- Eje 7: Medidas instrumentales.

Cada eje contiene objetivos específicos y medidas para alcanzarlos.

Estas medidas están diferenciadas a su vez en:

- Medidas transversales recogidas del Plan de la AGE, con su numeración original, y
- Medidas específicas del INTA que siguen un correlativo después de la letra M.

2.1 Eje 1: Acceso al empleo público.

Objetivo específico: Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
No aplicable.	1.- El expediente de todas las convocatorias que se reciban en la AGE, remitido por los órganos convocantes a la Dirección General de la Función Pública para su autorización, deberá contener una referencia a la composición numérica distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los subgrupos de titulación objeto de la convocatoria.
2.- Se continuará garantizando que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).	2.- Se continuará garantizando que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).
No aplicable.	3.- Las resoluciones que hagan pública la relación definitiva

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
	<i>de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo deberán acompañarse de un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso, y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas. Este estudio se enviará a la Dirección General de la Función Pública.</i>
No aplicable.	4.- La Dirección General de la Función Pública, asegurará en el trámite de autorización, y a través de los correspondientes informes de convocatorias de los distintos procesos selectivos, la inclusión de materias de igualdad en los programas de dichas convocatorias.
No aplicable.	5.- En los cursos selectivos deberá incluirse un módulo en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y otro en materia de violencia de género.
No aplicable.	6.- Se adoptarán medidas razonables y adecuadas en el ámbito de la AGE, para facilitar a las aspirantes embarazadas o en maternidad, la realización de los cursos selectivos en aquellos procesos de acceso al empleo público donde se prevean, a fin de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades de las aspirantes en las que concurran dichas situaciones.

Tabla 1: Medidas Eje 1.

Medidas específicas:

M 1: El INTA continuará registrando una relación numérica y porcentual distribuida por sexo entre personas admitidas en los procesos de selección y aquellos que han obtenido plaza: También se registrará la tasa de éxito desagregada por sexo.

M 2: El INTA elaborará y facilitará una guía de referencia para los tribunales y las comisiones de evaluación en el INTA. En ella se contemplará lo dispuesto en el último Real decreto de OEP: “*Si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditado, su situación quedará condicionada a la finalización del mismo y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas, no pudiendo demorarse éstas de manera que se menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el Tribunal correspondiente, y en todo caso la realización de las mismas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo*”. Además, en ella se hará conocer la necesidad de transparencia y neutralidad, y se advertirá de la incidencia del sesgo de género en los procesos de selección del personal investigador.

M 3: El INTA observará la redacción de las bases de las convocatorias con objeto de evitar el uso sexista del lenguaje, al igual que la incorporación de la perspectiva de género en los programas de dichas convocatorias.

M 4: El INTA, incluirá las materias de igualdad de género en las propuestas de los programas de las convocatorias de procesos selectivos.

2.2 Eje 2: Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.

Objetivo específico: Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en el empleo público.

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
No aplicable.	<i>7.- En los puestos de trabajo convocados a concurso, deberá incluirse en la correspondiente convocatoria como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas en aquellas materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo.</i>
8.- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los órganos directivos promoverán que su cobertura se realice de manera que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres	<i>8.- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura se realice de manera que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres.</i>
No aplicable.	<i>9.- En relación con las convocatorias de concursos de méritos o traslados, se incluirán acciones para impulsar la concurrencia de mujeres a puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.</i>
No aplicable.	<i>10.- En la denominación de la relación de los puestos de trabajo de la AGE se utilizará un lenguaje no sexista.</i>
11.- El INTA integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como en la evaluación de todos los riesgos de los puestos de trabajo.	<i>11.- La Administración integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.</i>

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
No aplicable.	12.- La Dirección General de la Función Pública estudiará la revisión y mejora de los criterios de conciliación que se incluyan en las bases de las convocatorias de concursos, impulsando desde Función pública la homogenización de criterios baremables.
No aplicable.	13.- Se desarrollará una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.
No aplicable.	14.- Se realizará un estudio sobre acceso al empleo público en la AGE y trayectorias profesionales, distribuido por sexo con la inclusión del indicador de tiempo en el que se permanece en los distintos niveles, en los grupos y la distribución grupo/nivel, así como los tramos de edad.

Tabla 2: Medidas Eje 2.

Medidas específicas:

M 5: En las bases de las convocatorias de procesos selectivos para la formalización de contratos predoctorales, en el requisito de antigüedad en la obtención de la titulación, se ampliará por un periodo razonable en el caso de dedicación a la atención y cuidado de hijos menores de seis años.

M 6: Se desarrollará un procedimiento para que en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación en el INTA la Dirección pueda disponer de varios candidatos de diferente sexo siempre que esto último sea viable.

M 7: Se desagregarán los proyectos del INTA por: año, tipo de proyecto, IP, sexo del IP, número y sexo los componentes de los equipos de investigación.

M 8: Se visibilizará el trabajo de las investigadoras del INTA mediante, campañas específicas de divulgación, en la web del organismo, así como exposiciones y publicaciones.

M 9: Fomento de las mujeres como candidatas en todas las propuestas del Organismo para puestos de expertas/os en organizaciones nacionales e internacionales o en reuniones de expertas/os.

M 10: Realizar un diagnóstico específico sobre las dificultades de las investigadoras y tecnólogas para consolidar su carrera profesional.

M 11: Dar a conocer en el Portal de Igualdad del INTA (cuando se cree) a todos los proyectos de investigación, tecnológicos o experimentales que integran la perspectiva de género.

M 12: Fomentar la participación de mujeres en seminarios, conferencias y congresos, hasta alcanzar la presencia o composición equilibrada teniendo en cuenta la proporción de mujeres y hombres en el grupo de referencia.

M 13: Se realizará un análisis segregado por sexo y niveles de las propuestas y de las concesiones de recompensas (cruces al mérito y menciones honoríficas).

 MINISTERIO DE DEFENSA  INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROSPACIAL	Doc. N°.: RH/PLN/3200/001/INTA-17	
	Página: 12 de 41	Edición: 01

M 14: El INTA estudiará la viabilidad y las consecuencias de proponer que en las convocatorias de concurso de personal funcionario del Departamento adscrito que afecten a sus puestos de trabajo, se incluya como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas. Además, en su caso, propondrá su aplicación.

 MINISTERIO DE DEFENSA	SECRETARÍA DE ESTADO DE DEFENSA  INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AERODISPACIAL	Doc. Nº.: RH/PLN/3200/001/INTA-17	
		Página: 13 de 41	Edición: 01

2.3 Eje 3: Formación en la igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivo específico: Sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad”.

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
15.- Se incluirá un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos.	15.- Se incluirá un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos.
16.- El INTA fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.	16.- La Administración General del Estado fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.
No aplicable.	17.- La Administración General del Estado continuará impulsando en el seno de la Comisión Paritaria de Formación para el Empleo en la AGE, una mayor valoración de los planes de aquellos promotores que incluyan acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
No aplicable.	18.- La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas promoverá la realización anual, de una o varias jornadas interdepartamentales, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, contará con la colaboración de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
19.- EL INTA incluirá en su plan anual de formación, la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.	19.- Los departamentos ministeriales incluirán en sus planes anuales de formación, la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.
20.- Se planificarán acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad	20.- Se planificarán acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que se reserve al menos un 50 por ciento de las plazas a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
en los que se reserve al menos un 50 por ciento de las plazas a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral-	<i>establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral.</i>
21.- Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.	21.- <i>Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.</i>
22.- Las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos del INTA, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.	22.- <i>Las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos de la Administración General del Estado, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.</i>
No aplicable.	23.- <i>Se impartirán cursos de carácter profesionalizado y con contenidos prácticos con un doble objetivo: avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa y su aplicación concreta a los puestos de trabajo.</i>
24.- El INTA facilitará la divulgación y difusión del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, para el pleno conocimiento de su personal.	24.- <i>Los Ministerios deberán divulgar y difundir el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, para el pleno conocimiento de su personal.</i>
No aplicable.	25.- <i>Se organizarán Jornadas de sensibilización y formación en el ámbito de la AGE dirigidas al personal de las Unidades competentes en materia de personal y al personal de las Unidades de Igualdad, donde se instruya en acciones específicas y concretas que promuevan la corresponsabilidad y acciones contra la violencia de género.</i>
26.- Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.	26.- <i>Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.</i>
27.- Se organizarán acciones	27.- <i>Se organizarán acciones formativas e informativas específicas que fomenten el conocimiento, la</i>

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
formativas e informativas específicas que fomenten el conocimiento, la sensibilización y la difusión del Real Decreto sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	<i>sensibilización y la difusión del Real Decreto sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.</i>
28.- Se diseñarán acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad y eviten incurrir en prejuicios, dirigidas a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.	28.- <i>Se diseñarán acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad y eviten incurrir en prejuicios, dirigidas a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.</i>
No aplicable.	29.- <i>La Dirección General de la Función pública confeccionará un díptico informativo del presente Plan para darlo a conocer a todo el personal de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.</i>

Tabla 3: Medidas Eje 3.

Medidas específicas:

M 15: El INTA divulgará y difundirá el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el INTA, para el pleno conocimiento de su personal.

M 16: El INTA confeccionará un díptico informativo del presente Plan para darlo a conocer a todo su personal.

M 17: Se realizarán seminarios sobre la incorporación de la perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación y/o la realización de proyectos con perspectiva de género con el fin de proporcionar herramientas y que eviten la investigación “ciega” al género.

M 18: Se realizarán seminarios para formación al personal del INTA en el lenguaje de uso no sexista.

M 19: Se impartirán cursos de carácter profesionalizado y con contenidos prácticos con un doble objetivo: avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa.

M 20: La Dirección del INTA fomentará la participación en las Jornadas de sensibilización y formación de la AGE dirigidas al personal con funciones directivas.

2.4 Eje 4: Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo específico: Fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y a reducir las diferencias entre ambos sexos”.

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
No aplicable.	30.- Se programarán acciones tendentes a acortar las diferencias entre el número de mujeres y de hombres que disfrutaban las medidas de conciliación en aquellos ámbitos en que el diagnóstico haya detectado la existencia de un porcentaje significativamente mayor de mujeres que se acogen a medidas como: flexibilización de la jornada por cuidado de hijos e hijas menores de 12 años, reducción de jornada por guarda legal, flexibilización de la jornada para el cuidado de personas mayores, reducción de jornada por enfermedad grave de un familiar, flexibilización jornada para cuidado de personas con discapacidad.
31.- Se procurará que las personas con hijas e hijos menores de 12 años y con cuidado de personas con discapacidad tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos.	31.- Se procurará que las personas con hijas e hijos menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos.
32.- Difusión de la “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”.	32.- Elaboración y difusión de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”, para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existente en la Administración General del Estado en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
No aplicable.	33.- Desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
No aplicable.	34.- Configurar la lactancia como un derecho individual de las empleadas y empleados públicos que sea ejercido por uno de los progenitores, para garantizar la igualdad entre

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
	<i>el hombre y la mujer en el ámbito laboral y profesional. No obstante, en el caso de que ambos trabajen, solo podrá ejercitarlo uno de ellos.</i>
No aplicable.	35.- Realizar el desarrollo reglamentario para la aplicación del permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado o afectada por cáncer o enfermedad grave, prevista en el artículo 49 letra e del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
36.- Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.	36.- Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.
37.- Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.	37.- Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.
38.- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.	38.- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.
39.- Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.	39.- Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.

Tabla 4: Medidas Eje 4.

Medidas específicas:

M 21: Estudio de viabilidad para la habilitación de áreas de reposo y descanso para embarazadas y madres de lactantes, teniendo en cuenta la dispersión geográfica del INTA y el número de posibles usuarias.

 MINISTERIO DE DEFENSA  INTA INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROSPACIAL	Doc. Nº.: RH/PLN/3200/001/INTA-17	
	Página: 18 de 41	Edición: 01

M 22: Se listará y desagregará por sexo y tiempo de permanencia, el disfrute de los permisos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluido los permisos de lactancia.

M 23: Incorporar en el Manual de acogida (cuando se realice) al menos las medidas y permisos de conciliación e informar sobre el Plan de Igualdad del INTA.

M 24: Diseño de indicadores de género que permitan determinar la influencia de las jornadas y horarios de trabajo de especial dedicación en cuanto a la participación de las mujeres en los mismos, para establecer parámetros de corresponsabilidad y conciliación.

2.5 Eje 5: Retribuciones.

Objetivo específico: Favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
No aplicable.	<i>40.- Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional, o a las características de los puestos que ocupan mujeres y hombres, que pudieran determinar la ocupación de puestos de menor responsabilidad o especialización o menor retribución.</i>
<i>41.- Se prestará especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los periodos que correspondan, en cada caso, a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijas e hijos.</i>	<i>41.- Se prestará especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los periodos que correspondan, en cada caso, a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijas e hijos.</i>

Tabla 5: Medidas Eje 5.

Medidas específicas:

M 25: Se desagregará los tramos de retribución de los conceptos retributivos variables (complementos de productividad y de dedicación de personal) por tipo de personal y sexo, y se estudiará su evolución para contribuir a acortar las posibles brechas de género salariales.

2.6 Eje 6: Violencia de género y otras situaciones de especial protección.

Objetivo específico: Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género.

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
42.- Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.	42.- Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.
No aplicable.	43.- Elaborar un procedimiento en materia de movilidad de las empleadas públicas de violencia de género en el ámbito de este Plan.
No aplicable.	44.- Elaborar y difundir un protocolo de actuaciones dirigidas a la prevención y tratamiento de situaciones de especial protección que afecten a las empleadas públicas víctimas de violencia de género, en el ámbito de la Administración General del Estado.
No aplicable.	45.- Avanzar en la adopción de acuerdos de movilidad interadministrativa para empleadas públicas víctimas de violencia de género en lo que respecta a la participación de la Administración General del Estado.
No aplicable.	46.- Elaborar un Real Decreto que regule el protocolo de actuación de la Administración General del Estado en el supuesto de acoso sexual y acoso por razón de sexo (En desarrollo y aplicación de la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). En la aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas se tendrá en cuenta que a éstas se les aplicará las adaptaciones necesarias, y en los términos establecidos en su normativa específica, de conformidad con lo que establece el artículo 66 de la Ley Orgánica 3/2007.
47.- La Unidad de Igualdad del INTA, orientará y valorará los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirá recomendaciones para su	47.- Las Unidades de Igualdad orientarán y valorarán los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirán recomendaciones para su mejora.

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
mejora.	
48.- Se velará para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones, en todo caso se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.	<i>48.- Se velará para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones, en todo caso se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva</i>

Tabla 6: Medidas Eje 6.

Medidas específicas:

M 26: Adaptación en el INTA del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados a ella, y difusión del mismo.

M 27: El INTA desagregará por sexo el número de denuncias y sanciones relativas a acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo y violencia en el trabajo.

2.7 Eje 7: Medidas instrumentales.

Objetivo específico: “Integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas acciones del INTA”.

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
No aplicable.	49.- Creación de un distintivo “igualdad en el empleo público” que reconozca a aquellos Departamentos, Organismos y otras entidades de la AGE o de otras Administraciones Públicas que destaquen por la aplicación de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación en el empleo público, en la adopción o implantación de planes de igualdad, en la incorporación de medidas que favorezcan la conciliación, la racionalización de horarios, la adopción de buenas prácticas y otras iniciativas innovadoras en materia de igualdad.
50.- Cuando proceda la contratación con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres	50.- Cuando proceda la contratación con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
No aplicable.	51.- Desarrollo reglamentario de las Unidades de Igualdad e impulso de la coordinación de las mismas para lograr una mayor eficacia y eficiencia.
No aplicable.	52.- Crear un espacio o entorno de igualdad en intranet, con enlace desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que contenga un buzón de sugerencias interdepartamentales y sirva de foro de debate interdepartamental e intercambio de publicaciones y experiencias.
No aplicable.	53.- Diseñar un mapa de responsables en materia de

Medidas transversales del Plan de Igualdad de la AGE recogidas en el Plan del INTA

INTA	AGE
	<i>igualdad por Departamentos y Organismos.</i>
No aplicable.	54.- Creación de un “logotipo de igualdad” en el ámbito de la Administración General de Estado, como imagen de organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para facilitar la identificación y su incorporación dentro de la cultura de la organización para identificar a aquellos Departamentos, Organismos y Entidades u otras Administraciones que destaquen en la aplicación del principio de igualdad.
No aplicable.	55.- Promover en las páginas webs de todos los Departamentos ministeriales y organismos públicos un acceso directo a la “Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género”, de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
No aplicable.	56.- Elaborar un estudio sobre la corrección del desequilibrio existente entre mujeres y hombres en los niveles 29 y 30 del Subgrupo A1 de la AGE y realizar un análisis sobre la permanencia en puestos de trabajo de los grupos C1 y C2 y posibilidades de promoción y adopción de medidas específicas respecto a la flexibilidad horaria si procediera
No aplicable.	57.- Establecer el reglamento de funcionamiento de la Comisión Técnica de Igualdad. Reforzar las Comisiones Paritarias de Igualdad dependientes de las Mesas Delegadas, estableciendo un calendario de constitución de todas las Comisiones Paritarias de Igualdad.

Tabla 7: Medidas Eje 7.

Medidas específicas:

M 28: Creación de la Unidad de Igualdad en el INTA.

M 29: Coordinación de la Unidad de Igualdad del INTA, con la Unidad de Igualdad del Ministerio de Defensa y la Unidad de Mujeres y Ciencia y las Unidades de Igualdad de los OPIs.

M 30: Creación del Grupo Técnico de Igualdad en el INTA.

M 31: Creación de un “logotipo de igualdad” en el INTA como imagen de organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

M 32: Crear un portal de igualdad en la intranet, con enlace a distintos recursos web de igualdad y además que contenga un buzón de sugerencias.

M 33: Elaboración de una guía de utilización no sexista del lenguaje, que se incluirá en el Portal de Igualdad.

 MINISTERIO DE DEFENSA	SECRETARÍA DE ESTADO DE DEFENSA  INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AERODISPACIAL	Doc. Nº.: RH/PLN/3200/001/INTA-17	
		Página: 24 de 41	Edición: 01

M 34: En el programa de Visitas Educativas al INTA, en el que se da a conocer los laboratorios y proyectos realizados en las instalaciones del INTA, se incluirá en la divulgación de la visita contenidos de perspectiva de género en la investigación, y preferiblemente que el personal que divulga sea una investigadora/tecnóloga que sirva como modelo de referencia al alumnado y profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Universidad.

M 35: El INTA continuará realizando revisiones ginecológicas y vacunación antigripal (especialmente recomendable para las mujeres embarazadas, entre otras).

M 36: La información referida a personal del INTA se debe mostrar desagregada por sexo en todos los casos posibles incluido las consultas predeterminadas en el sistema SAP.

3 PLANIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

3.1 Implementación Eje 1: Acceso al empleo público

Objetivo: Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
2.- Se continuará garantizando la paridad en los tribunales y órganos de selección incluida la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).	Permanente	Dirección del Dpto. Recursos Humanos	Nº mujeres/hombres en tribunales y órganos de selección. Nº mujeres/hombres en presidencia y secretaría % de tribunales con presencia representativa en la presidencia y secretaría sobre el total de tribunales.
M 1: El INTA continuará registrando una relación numérica y porcentual distribuida por sexo entre personas admitidas en los procesos de selección y aquellos que han obtenido plaza: También se registrará la tasa de éxito desagregada por sexo.	Permanente	Jefatura del Área de Gestión de Personal	Tasa de éxito de mujeres y hombres en proceso de selección.

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
M 2: El INTA elaborará y facilitará una guía de referencia para los tribunales y las comisiones de evaluación en el INTA. En ella se contemplará lo dispuesto en el último Real decreto de OEP: “Si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditado, su situación quedará condicionada a la finalización del mismo y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas, no pudiendo demorarse éstas de manera que se menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el Tribunal correspondiente, y en todo caso la realización de las mismas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo”. Además, en ella se hará conocer la necesidad de transparencia y neutralidad, y se advertirá de la incidencia del sesgo de género en los procesos de selección del personal investigador.	6 meses	Jefatura de la Unidad de Igualdad	Guía de referencia para los tribunales y órganos de selección del INTA.
M 3: El INTA observará la redacción de las bases de las convocatorias con objeto de evitar el uso sexista del lenguaje, al igual que la incorporación de la perspectiva de género en los programas de dichas convocatorias.	Permanente	Dirección del Dpto. Recursos Humanos	Nº bases de convocatorias revisadas/total de bases de convocatorias.
M 4: El INTA, incluirá las materias de igualdad de género en las propuestas de los programas de las convocatorias de procesos selectivos.	Permanente	Dirección del Dpto. Recursos Humanos	Nº propuestas de programas de convocatorias que incluyen materias de igualdad /total de propuestas de programas de convocatorias

Tabla 8: Implementación Eje 1.

3.2 Implementación Eje 2: Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.

Objetivo: Asegurar la igualdad de trato en las condiciones de trabajo y oportunidades en la carrera profesional en el empleo público.

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
8.- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los órganos directivos promoverán que su cobertura se realice de manera que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres.	Permanente	Dirección General del INTA	Nº de puestos de libre designación cubiertos con esta medida sobre el total de puestos.
11.- El INTA integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como en la evaluación de todos los riesgos de los puestos de trabajo.	Permanente	Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos.	
13.- Se desarrollará una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.	Permanente	Dirección del Dpto. Recursos Humanos	
M 5: En las bases de las convocatorias de procesos selectivos para la formalización de contratos predoctorales, en el requisito de antigüedad en la obtención de la titulación, se ampliará por un periodo razonable en el caso de dedicación a la atención y cuidado de hijos menores de seis años	Anual	Jefatura del Área de Gestión de Personal.	Nº de bases de convocatorias de contratos predoctorales con la medida incorporada sobre el total.

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
M 6: Se desarrollará un procedimiento para que en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación en el INTA la Dirección pueda disponer de varios candidatos de diferente sexo siempre que esto último sea viable.	Permanente	Dirección General del INTA	
M 7: Se desagregarán los proyectos del INTA por: año, tipo de proyecto, IP, sexo del IP, número y sexo los componentes de los equipos de investigación.	Anual	Dirección del Dpto. de Planificación y Estrategia.	Nº de mujeres y hombres como IP /tipo de proyecto/año Nº de mujeres y hombres del equipo de investigación por proyecto/año Proyectos de investigación liderados por mujeres y hombres Nº de proyectos en loa que se incorpora la perspectiva de género Nº de proyectos con perspectiva de

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
			género
M 8: Se visibilizará el trabajo de las investigadoras del INTA mediante, campañas específicas de divulgación, en la web del organismo, así como exposiciones y publicaciones.	Anual	Jefatura del Servicio de Comunicación y Relaciones Públicas	Número de campañas divulgativas, exposiciones, publicaciones Utilización de imágenes no estereotipadas
M 9: Fomento de las mujeres como candidatas en todas las propuestas del Organismo para puestos de expertas/os en organizaciones nacionales e internacionales o en reuniones de expertas/os.	Permanente	Subdirecciones Generales del INTA	
M 10: Realizar un diagnóstico específico sobre las dificultades de las investigadoras y tecnólogas para consolidar su carrera profesional.	Anual	Jefatura de la Unidad de Igualdad.	
M 11: Dar a conocer en el Portal de Igualdad del INTA (cuando se cree) a todos los proyectos de investigación, tecnológicos o experimentales que integran la perspectiva de género.	Permanente	Jefatura de la Unidad de igualdad.	Nº de visitas al portal
M 12: Fomentar la participación de mujeres en seminarios, conferencias y congresos, hasta alcanzar la presencia o composición equilibrada teniendo en cuenta la proporción de mujeres y hombres en el grupo de referencia.	Permanente	Jefatura del Servicio de Formación.	Nº de mujeres y de hombres que participan en seminarios, conferencias y

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
			congresos % de mujeres y de hombres que participan anualmente
M 13: Se realizará un análisis segregado por sexo y niveles de las propuestas y de las concesiones de recompensas (cruces al mérito y menciones honoríficas).	Permanente	Dirección del Dpto. Recursos Humanos	Nº de mujeres y de hombres a los que se le concede medallas. Nº de mujeres y de hombres propuestos para concesión de medallas.
M 14: El INTA estudiará la viabilidad y las consecuencias de proponer que en las convocatorias de concurso de personal funcionario del Departamento adscrito que afecten a sus puestos de trabajo, se incluya como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas. Además, en su caso, propondrá su aplicación.	Permanente	Dirección del Dpto. Recursos Humanos	

Tabla 9: Implementación Eje 2.

3.3 Implementación Eje 3: Formación en igualdad entre hombres y mujeres.

Objetivo: Sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad, conciliación y corresponsabilidad”.

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
15.- Se incluirá un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos.	Permanente	Jefatura del Servicio de Formación.	Nº de acciones formativas que incluyen el módulo de igualdad y violencia de género % de mujeres y hombres que participan en la formación
16.- El INTA fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.	Anual	Jefatura del Servicio de Formación.	Nº de cursos de formación y sensibilización % de mujeres y hombres que participan en la formación
19.- El INTA incluirá en su plan anual de formación, la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad	Anual	Jefatura del Servicio	Nº de cursos que fomenten una

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.		Formación.	cultura de igualdad % de mujeres y hombres que participan en la formación
20.- Se planificarán acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que se reserve al menos un 50 por ciento de las plazas a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral.	Anual	Jefatura del Servicio de Formación.	Nº de cursos para acceso a puestos directivos y predirectivos.
21.- Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.	Anual	Jefatura del Servicio de Formación.	Nº de mujeres y hombres solicitantes, por curso. Nº de mujeres y hombres asistentes, por curso.
22.- Las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos del INTA, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.	Anual	Jefatura del Servicio de Formación.	Nº de cursos de transversalidad de género en la gestión pública para directivos y predirectivos.

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
			% de mujeres y hombres que realicen la formación
24.- El INTA facilitará la divulgación y difusión del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, para el pleno conocimiento de su personal.	Permanente	Jefatura de la Unidad de Igualdad.	
26.- Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.	Permanente	Jefatura del Servicio de Formación.	
27.- Se organizarán acciones formativas e informativas específicas que fomenten el conocimiento, la sensibilización y la difusión del Real Decreto sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Anual	Jefatura del Servicio de Formación.	Nº acciones formativas e informativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. % de mujeres y hombres que asisten a la formación
28.- Se diseñarán acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad y eviten incurrir en prejuicios, dirigidas a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.	Anual	Jefatura del Servicio de Formación.	Nº acciones formativas relacionadas.

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
M 15: El INTA divulgará y difundirá el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el INTA, para el pleno conocimiento de su personal.	6 meses	Jefatura del Servicio de Comunicación y Relaciones Públicas	
M 16: El INTA confeccionará un díptico informativo del presente Plan para darlo a conocer a todo su personal.	6 meses	Jefatura de la Unidad de Igualdad.	
M 17: Se realizarán seminarios sobre la incorporación de la perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación y/o la realización de proyectos con perspectiva de género con el fin de proporcionar herramientas y que eviten la investigación “ciega” al género.	Anual	Jefatura del Servicio de Formación.	Número de seminarios de perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación % de mujeres y hombres que asisten a la formación.
M 18: Se realizarán seminarios para formación al personal del INTA en el lenguaje de uso no sexista.	Anual	Jefatura del Servicio de Formación.	Número de seminarios en el uso de lenguaje no sexista. % de mujeres y

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
			hombres que asisten a la formación.
M 19: Se impartirán cursos de carácter profesionalizado y con contenidos prácticos con un doble objetivo: avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa.	Anual	Jefatura del Servicio de Formación.	Nº acciones formativas relacionadas. % de mujeres y hombres que asisten a la formación.
M 20: La Dirección del INTA fomentará la participación en las Jornadas de sensibilización y formación de la AGE dirigidas al personal con funciones directivas.	Permanente	Dirección del INTA (fomento) Jefatura del Servicio de Formación (seguimiento)	Nº solicitudes formuladas.

Tabla 10: Implementación Eje 3.

3.4 Implementación Eje 4: Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo: Fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres y a reducir las diferencias entre ambos sexos”.

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
31.- Se procurará que las personas con hijas e hijos menores de 12 años y con cuidado de personas con discapacidad tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos.	Permanente	Dirección del Dpto. Recursos Humanos.	
32.- Difusión de la “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado”.	Permanente	Jefatura de la Unidad de Igualdad.	
36.- Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.	Permanente	Secretaría General del INTA.	Nº de medidas de flexibilidad horarias implantadas.
37.- Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.	Permanente	Jefatura del Área de Planificación y Costes.	
39.- Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.	Anual	Jefatura de la Unidad de Igualdad.	% de mujeres y hombres que realizan el

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
			cuestionario
M 21: Estudio de viabilidad para la habilitación de áreas de reposo y descanso para embarazadas y madres de lactantes, teniendo en cuenta la dispersión geográfica del INTA y el número de posibles usuarias.	Un año	Secretaria General del INTA.	
M 22: Se listará y desagregará por sexo y tiempo de permanencia, el disfrute de los permisos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluido los permisos de lactancia.	Anual	Jefatura del Servicio de Absentismo	Número de hombres y mujeres que disfrutaban de permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
M 23: Incorporar en el Manual de acogida (cuando se realice) al menos las medidas y permisos de conciliación e informar sobre el Plan de Igualdad del INTA.	Un año	Dirección del Dpto. Recursos Humanos.	
M 24: Diseño de indicadores de género que permitan determinar la influencia de las jornadas y horarios de trabajo de especial dedicación en cuanto a la participación de las mujeres en los mismos, para establecer parámetros de corresponsabilidad y conciliación.	Un año	Jefatura del Área de Planificación y Costes de Recursos Humanos.	

Tabla 11: Implementación Eje 4.

3.5 Implementación Eje 5: Retribuciones

Objetivo: Favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
41.- Se prestará especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los periodos que correspondan, en cada caso, a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijas e hijos.	Permanente	Dirección del Dpto. Recursos Humanos.	
M 25: Se desagregará los tramos de retribución de los conceptos retributivos variables (complementos de productividad y de dedicación de personal) por tipo de personal y sexo, y se estudiará su evolución para contribuir a acortar las posibles brechas de género salariales.	Cada intervalo de evaluación	Dirección del Dpto. Recursos Humanos.	Número de hombres mujeres por tramos de retribución y tipo de personal

Tabla 12: Implementación Eje 5.

3.6 Implementación Eje 6: Violencia de género: situaciones de especial protección

Objetivo: Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género.

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
42.- Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.	Permanente	Dirección del Dpto. Recursos Humanos.	
47.- La Unidad de Igualdad del INTA, orientará y valorará los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirá recomendaciones para su mejora.	Permanente	Jefatura de la Unidad de igualdad.	
48.- Se velará para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones, en todo caso se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.	Permanente	Dirección del Dpto. Recursos Humanos.	
M 26: Adaptación en el INTA del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados a ella, y difusión del mismo.	En un año	Secretaría General del INTA.	
M 27: El INTA desagregará por sexo el número de denuncias y sanciones relativas a acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo y violencia en el trabajo.	Anual	Dirección del Dpto. Recursos Humanos.	Nº de denuncias y sanciones relativas a la medida, desagregadas por sexo.

Tabla 13: Implementación Eje 6.

3.7 Implementación Eje 7: Medidas instrumentales.

Objetivo: “Integrar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas acciones del INTA”

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
50.- Cuando proceda la contratación con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Permanente	Dirección del Dpto. de Asuntos Económicos.	
M 28: Creación de la Unidad de Igualdad en el INTA.	En un año	Dirección General del INTA.	
M 29: Coordinación de la Unidad de Igualdad del INTA, con la Unidad de Igualdad del Ministerio de Defensa y la Unidad de Mujeres y Ciencia y las Unidades de Igualdad de los OPIs.	Permanente	Jefatura de la Unidad de Igualdad.	
M 30: Creación del Grupo Técnico de Igualdad en el INTA.	En un año	Secretaría General del INTA.	
M 31: Creación de un “logotipo de igualdad” en el INTA como imagen de organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	En 6 meses	Jefatura de la Unidad de Igualdad.	
M 32: Crear un portal de igualdad en la intranet, con enlace a distintos recursos web de	En un año	Secretaría General del	

Medidas	Plazo	Responsable	Indicador de seguimiento
igualdad y además que contenga un buzón de sugerencias.		INTA.	
M 33: Elaboración de una guía de utilización no sexista del lenguaje, que se incluirá en el Portal de Igualdad.	En un año	Jefatura de la Unidad de Igualdad.	
M 34: En el programa de Visitas Educativas al INTA, en el que se da a conocer los laboratorios y proyectos realizados en las instalaciones del INTA, se incluirá en la divulgación de la visita contenidos de perspectiva de género en la investigación, y preferiblemente que el personal que divulga sea una investigadora/tecnóloga que sirva como modelo de referencia al alumnado y profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Universidad.	Permanente	Dirección del Dpto. de Desarrollo Institucional.	% Visitas Educativas guiadas por una mujer que incluya la perspectiva de género en la investigación respecto al total de visitas guiadas.
M 35: El INTA continuará realizando revisiones ginecológicas y vacunación antigripal (especialmente recomendable para las mujeres embarazadas, entre otras).	Permanente	Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del INTA.	
M 36: La información referida a personal del INTA se debe mostrar desagregada por sexo en todos los casos posibles incluido las consultas predeterminadas en el sistema SAP.	Permanente	Dirección del Departamento de Tecnologías de la Información.	

Tabla 14: Implementación Eje 7.