

II PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROESPACIAL “ESTEBAN TERRADAS”

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
PREPARADO POR	Fátima Blas Verdugo (Jefa del Servicio de Planes: Formación, Acción Social e Igualdad) Susana López del Hoyo (Área de Formación y Planes)		
REVISADO POR	María del Val Mínguez Blanco (Jefa del Área de Formación y Planes) Maria Teresa López Martín (Jefa Unidad de Igualdad) Francisco Moreno Atance (Director del Área de Recursos Humanos y Formación)		
ACEPTADO POR	José Luis Murga Martínez		

HISTORIA DEL DOCUMENTO		
EDICIÓN	FECHA	INFORMACIÓN
01	Enero 2023	Edición inicial.

INTA posee en propiedad este documento. Las copias de este documento que se suministren, no podrán ser utilizadas para fines diferentes a aquellos para los cuales son facilitadas, ni tampoco podrán ser distribuidas ni reproducidas total o parcialmente sin la autorización previa del INTA.

Cualquier persona, aparte de las autorizadas, que encuentre este documento, deberá enviarlo a:

INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROESPACIAL

Carretera de Ajalvir, Km. 4
 28850 Torrejón de Ardoz
 (Madrid)

INDICE

1	COMPROMISO INSTITUCIONAL	4
2	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	5
3	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	5
4	MARCO JURÍDICO	6
5	ABREVIATURAS	7
6	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	8
6.1	Distribución del personal por género.	8
6.2	Distribución del personal del INTA por grupo profesional y género.	9
6.3	Distribución del personal por Dirección/Subdirección General y género.....	10
6.4	Distribución del personal por Centros y género.	11
6.5	Asistentes a Cursos y Congresos del año 2019 al 2022 por género.....	12
6.6	Aspirantes, aprobados y tasa de éxito (2018-2021)	13
6.7	Permisos por nacimiento (enero 2021 - agosto 2022)	14
6.8	Permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	15
6.9	Distribución órganos de gobierno	16
6.9.1	Consejo Rector.....	16
6.9.2	Presidencia.	17
6.9.3	Dirección General del INTA.....	17
6.10	Distribución del personal por edad y género.	17
6.11	Distribución por colectivos profesionales y género (2023):.....	18
6.11.1	Distribución en número y porcentaje de personal funcionario por subgrupo profesional y género 2023	18
6.11.2	Distribución en número y porcentaje de personal laboral por subgrupo profesional y género 2023	19
6.11.3	Distribución en número y porcentaje de personal militar por subgrupo profesional y género 2023	20
6.12	Distribución del personal funcionario por nivel y género (2023):.....	21
6.13	Retribuciones	23
7	EJES DE ACTUACIÓN EN EL INTA.....	25
7.1	EJE 1: Medidas Instrumentales para una transformación organizativa.....	28
7.2	EJE 2: Sensibilización, formación y capacitación	33

 MINISTERIO DE DEFENSA	SECRETARIA DE ESTADO DE DEFENSA  INSTITUTO NACIONAL DE TECNICA AEROSPAECIAL	Doc. Nº.: RH-PLN-3220-001-INTA-ed01	
		Página: 3 de 43	Edición: 01

7.3	EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional	35
7.4	EJE 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral	38
7.5	EJE 5: Violencia contra las mujeres.....	39
7.6	EJE 6: Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección	40
7.7	EJE 7: Inclusión de la perspectiva de género en la investigación	41
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	43

1 COMPROMISO INSTITUCIONAL

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 su responsabilidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La igualdad de oportunidades es un derecho reconocido a nivel internacional y uno de los pilares fundamentales del sistema democrático. No obstante, a pesar de la normativa y el reconocimiento legal en materia de igualdad, todavía no existe una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en lo que respecta al ámbito laboral.

Por ello, el INTA mantiene su compromiso con la integración real y efectiva de este principio en el ámbito laboral, adoptando medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación que pudiera suceder, directa o indirectamente, por razón de género.

Este Organismo procura la integración de la política de igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los ámbitos en los que desarrolla su actividad, ya sea en la toma de decisiones, como en los procesos de ejecución y diseño de políticas internas, en la gestión de los recursos humanos, en la elaboración presupuestaria y en todos los procesos que estructuran la investigación científico-técnica, promoviendo medidas que impulsen la presencia de mujeres en equipos de investigación y el reconocimiento de la labor que desarrollan en el mismo.

Este Instituto, consciente de la importancia de continuar impulsando políticas en este ámbito, se suma a esta línea de actuación y aprueba el II Plan de Igualdad de Género del INTA en el que se fijan objetivos concretos a alcanzar, estrategias y prácticas para su consecución y sistemas de seguimiento y evaluación de dichos objetivos, tal y como se establece en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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

El Plan de Igualdad de Género que se presenta, al igual que el anterior, es fruto de un proceso de reflexión y debate acerca de las necesidades que existen para avanzar y garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el que se ven implicados tanto la estructura organizativa del INTA como el personal que lo integra. Así mismo ha sido negociado y acordado por unanimidad con la representación del personal civil del INTA.

Torrejón de Ardoz en el día de la firma

EL DIRECTOR GENERAL

-Julio Ayuso Miguel-

2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Con el II Plan de Igualdad de Género en el INTA, en consonancia con el III Plan de la AGE, se pretende:

- Profundizar en la situación de igualdad en el Instituto para reducir las desigualdades que pudieran existir.
- Consolidar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el INTA, mediante la sensibilización y formación de todo el personal.
- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.
- Conocer e implementar de forma efectiva las herramientas que garanticen la integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal.
- 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.

Además, el Plan materializa la disposición adicional decimotercera de la Ley 17/2022 de 5 de septiembre, por la que se modifica 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. En este sentido, este Plan se estructura en 7 ejes de actuación en los que se incluyen las medidas necesarias para alcanzar los retos y objetivos descritos.

3 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

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

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

4 MARCO JURÍDICO

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 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 eliminar 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.

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 aprobaron el I y II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos, los cuales se constituyeron como una 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.

Con la aprobación del III Plan para la Igualdad de Género en la AGE y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, se realiza un esfuerzo integral para intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Dentro de estos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), hay tres que merecen una especial mención a efectos del III Plan de Igualdad de Género en la AGE:

- **ODS 5:** aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos.
- **ODS 8:** sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas (igual retribución para el trabajo de igual valor)
- **ODS 10:** garantizar la igualdad de oportunidades reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.

Además, la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica 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 estableciendo 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.

Asimismo hay que hacer mención a la reciente Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que tiene por objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Esta ley establece en su CAPÍTULO II las Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI y las estrategias a seguir para su consecución.

5 ABREVIATURAS

AGE: Administración General del Estado

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OPI: Organismo Público de Investigación

INAP: Instituto Nacional de Administración Pública

AFP: Área de Formación y Planes

OEP: Oferta de Empleo Público

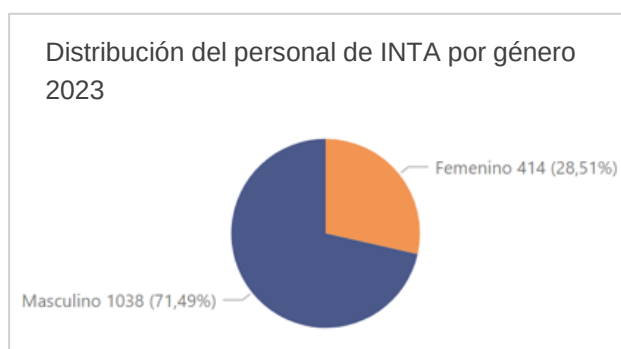
6 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Diagnostico Datos comparativos

6.1 Distribución del personal por género.

El diagnóstico en materia de igualdad se ha realizado a partir de diversas fuentes como repositorios informáticos e información recogida de aplicaciones como SAP.

El INTA cuenta, según registros de 23 de marzo de 2023, con una plantilla total de 1452 personas, de las cuales 414 son mujeres (28,51%) y 1038 son hombres (71,49%). Esta cifra incluye personal funcionario, laboral y militar.



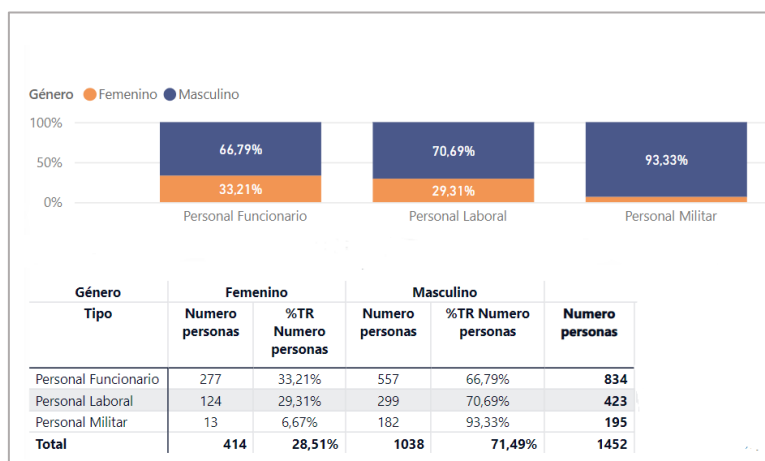
En este sentido cabe apreciar que el INTA tiene una feminización considerablemente inferior a la totalidad de la AGE, CSIC, e ISCIII, donde atendiendo a los datos de sus actuales Planes de Igualdad:

- III Plan para la igualdad de género de la AGE (pág.14): hay un 51,4% de mujeres y un 48,6% de hombres (datos a enero de 2019)
- III Plan para la igualdad de género CSIC (pág. 14): hay un 50% de mujeres y un 50% de hombres (datos a 31/10/2021)
- II Plan de Igualdad de Género entre mujeres y hombres del ISCIII (pág.13): hay un 69% de mujeres y un 31% de hombres.

No obstante, debemos indicar que el porcentaje de mujeres respecto al último diagnóstico de 2016 ha aumentado en un 3,51%.

6.2 Distribución del personal del INTA por grupo profesional y género.

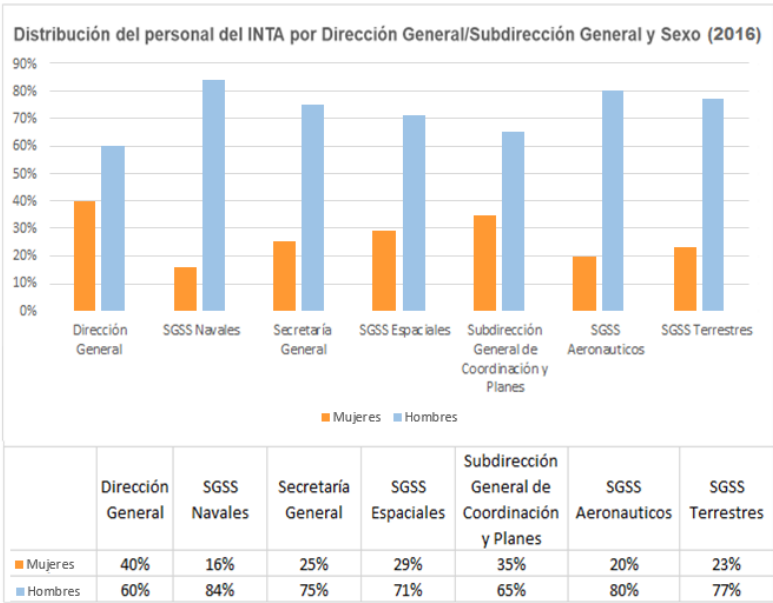
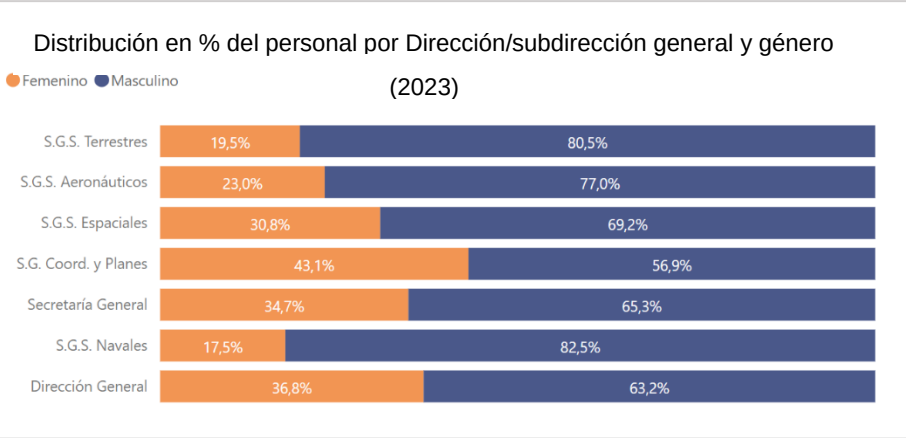
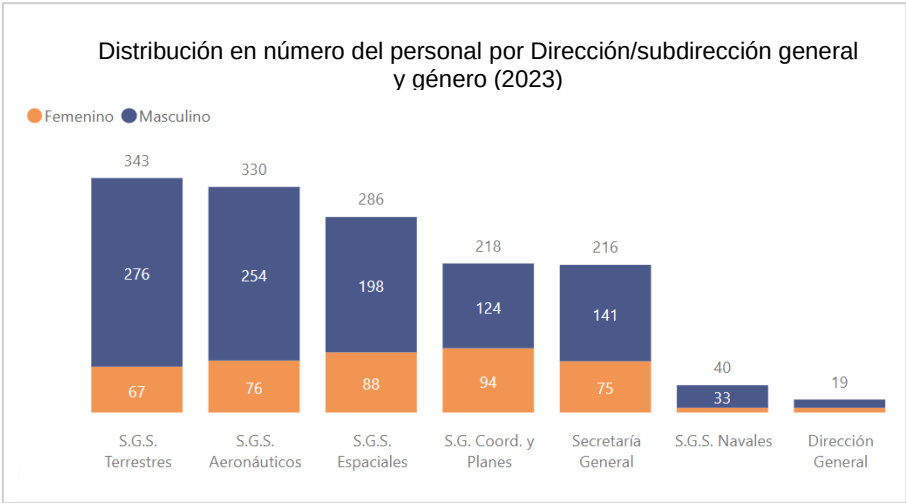
En las siguientes tablas podemos ver, en porcentaje y número, la distribución de mujeres y hombres por colectivo profesional (marzo 2023).



Aunque ninguno de los colectivos profesionales alcanza la paridad, se observa que el porcentaje de mujeres en el personal civil se encuentra en torno al 30% (personal funcionario 33,21% y personal laboral 29,31%) Sin embargo, el porcentaje de mujeres en el personal militar es tan solo del 6,67%.

Si comparamos con los datos de 2016 vemos una ligera tendencia de aumento en el porcentaje de mujeres en todos los colectivos.

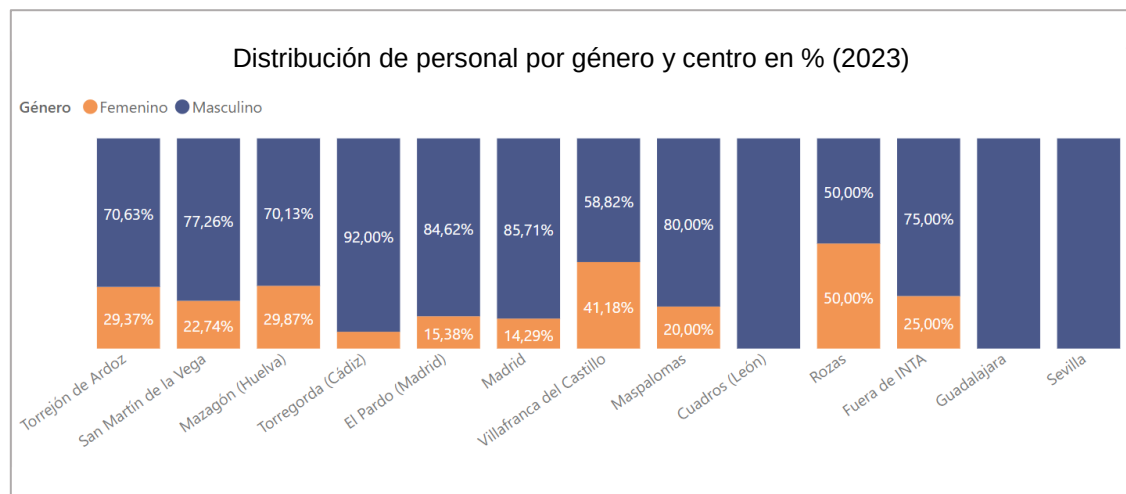
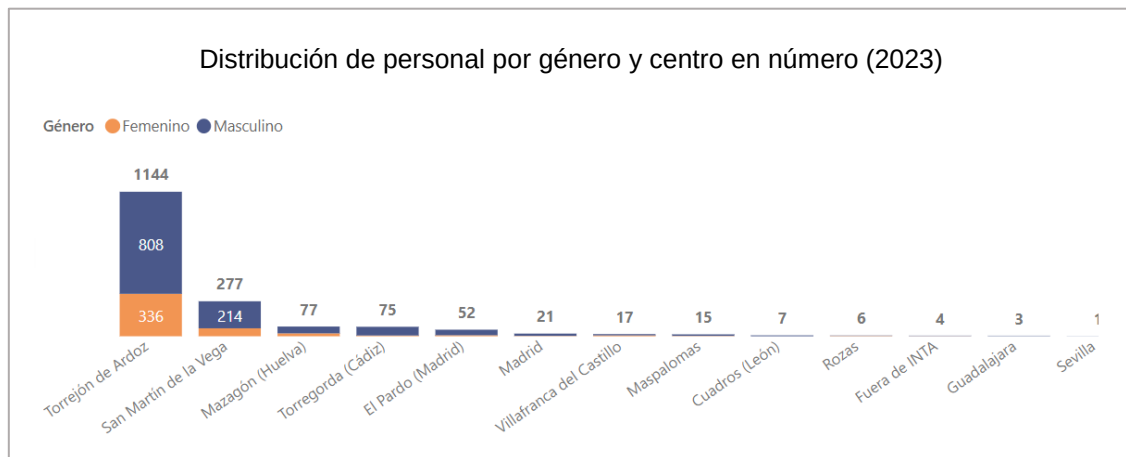
6.3 Distribución del personal por Dirección/Subdirección General y género.



Si comparamos con el diagnóstico de 2016, podemos ver que en todas las Subdirecciones el porcentaje de mujeres sube, excepto en Dirección General que baja un 3,2% y en la SGS Terrestres donde baja un 3%.

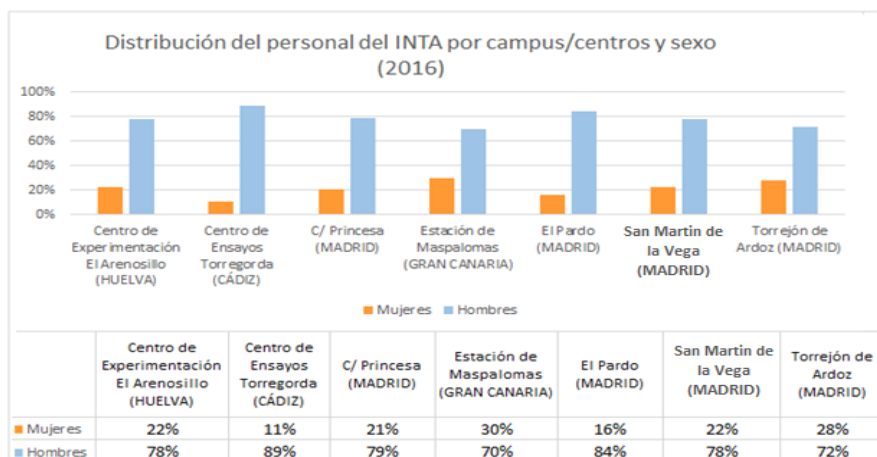
Pero se puede observar que el aumento es más significativo en las subdirecciones dedicadas a la gestión (↑ 10% en Secretaría General y ↑8,1% en Subdirección General de Coordinación y Planes), mientras que en las subdirecciones dedicadas a la investigación/tecnología, el aumento no es tan significativo (↑ 1,8% en la SDS Espaciales, ↑ 3% en SDS Aeronáuticos y ↑ 1,5% en SDS Navales)

6.4 Distribución del personal por Centros y género.



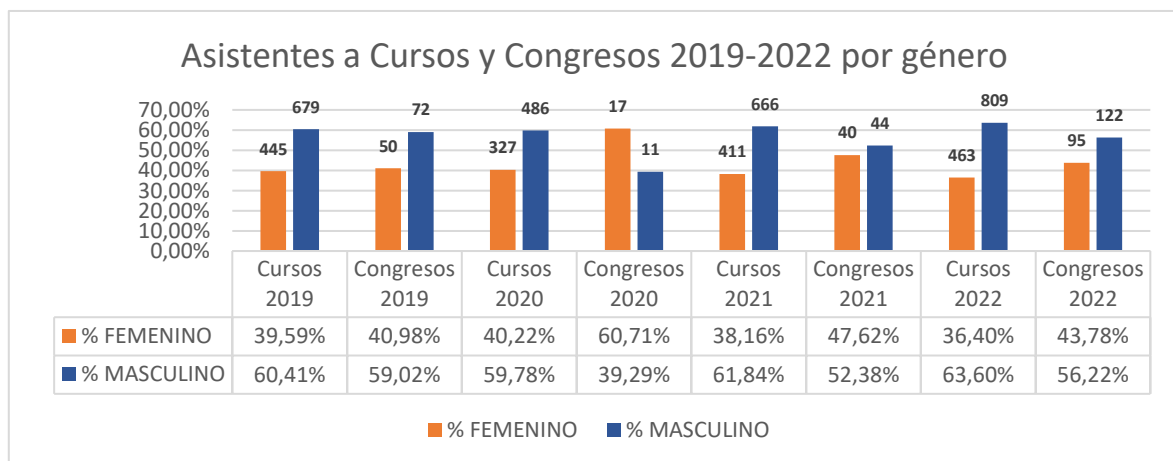
Si comparamos con los centros que están representados en el diagnóstico de 2016, el número de mujeres ha sufrido un descenso en Maspalomas (↓10%), en Madrid (C/ Princesa) (↓6,71%), en Torregorda, Cádiz (↓3%) y en El Pardo (↓0,62%).

En el resto de centros el número de mujeres ha crecido: en el Arenosillo (↑7,8%), Torrejón (↑1,37%), y San Martín de la Vega (↑0,74%).



6.5 Asistentes a Cursos y Congresos del año 2019 al 2022 por género.

	FEMENINO	% FEMENINO	MASCULINO	% MASCULINO	TOTAL
Cursos 2019	445	39,59%	679	60,41%	1124
Congresos 2019	50	40,98%	72	59,02%	122
Cursos 2020	327	40,22%	486	59,78%	813
Congresos 2020	17	60,71%	11	39,29%	28
Cursos 2021	411	38,16%	666	61,84%	1077
Congresos 2021	40	47,62%	44	52,38%	84
Cursos 2022	463	36,40%	809	63,60%	1272
Congresos 2022	95	43,78%	122	56,22%	217



En el año 2016 las mujeres que participaron en cursos de formación del INTA, fueron 329 (33%) frente a 656 hombres (67%).

El porcentaje de participación de mujeres en cursos de formación se ha incrementado respecto a los datos del diagnóstico de 2016, llegando en 2022 a un 36,40% de asistencia a cursos y un 43,78% de asistencias a congresos por parte del personal femenino,

Al igual que en el diagnóstico de 2016, se percibe que hay un mayor interés por la formación en el colectivo femenino dado que el porcentaje de participantes mujeres en cursos es mayor a su representatividad en el INTA.

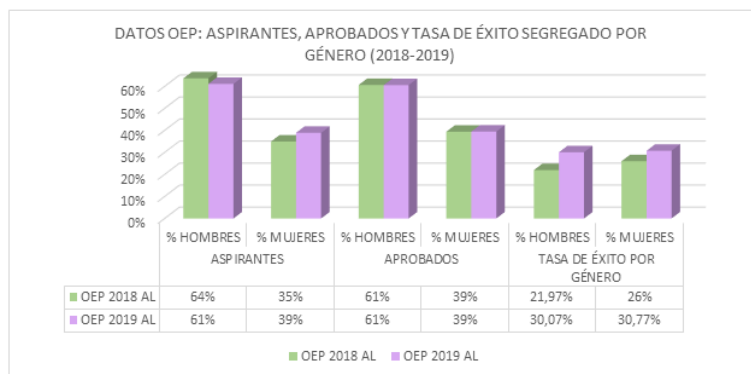
Se observa que en los últimos años se mantiene prácticamente la misma proporción entre hombres y mujeres en asistencia a cursos. Sin embargo en asistencia a cursos y congresos del año 2020 sube sustancialmente el porcentaje de mujeres que asisten a congresos, llegando al 60%. No obstante, se trata del año de la pandemia, en que la participación disminuye considerablemente, pero, por otro lado, los congresos se realizaban de manera virtual, componente que seguro influye en el aumento del porcentaje de participación femenina en ese año.

6.6 Aspirantes, aprobados y tasa de éxito (2018-2021)

En la oferta de empleo público de 2018 se ofertaron 118 plazas para las cuales hubo un total de 143 aspirantes. De estos aspirantes un 64% eran hombres y un 35% eran mujeres. Del total de los aprobados en esta convocatoria de 2018, un 61% eran hombres y un 39% mujeres.

En la oferta de empleo público de 2019 se ofertaron 144 plazas para las cuales hubo un total de 234 aspirantes. De estos aspirantes un 61% eran hombres y un 39% eran mujeres. Del total de los aprobados en esta convocatoria de 2019, un 61% eran hombres y un 39% mujeres.

En la oferta de empleo público 2020 y 2021 ya concluidas, se presentaron 284 aspirantes, el 60,90% hombres y el 39,08% eran mujeres. Del total de aprobados en estas convocatorias el 59,80% eran hombres y el 40,22% eran mujeres.



No obstante, si nos fijamos en la tasa de éxito desagregada por género, se puede concluir que la tasa de las mujeres es superior a la de los hombres.

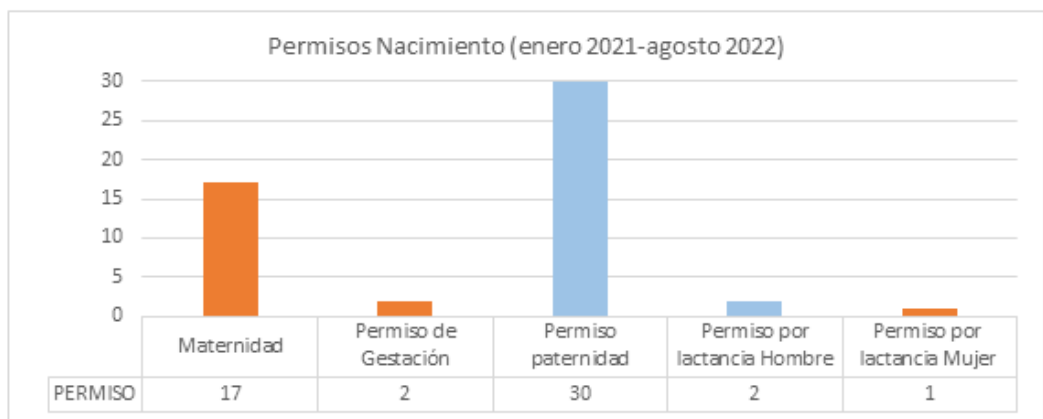
Es decir, en la OEP de 2018, del total de mujeres aspirantes, un 26% aprobaron el proceso selectivo, frente al 21,7% de hombres que lo aprobaron sobre el total de hombres aspirantes.

En la OEP de 2019, la tasa de éxito es ligeramente superior en mujeres que, en hombres, pero en este caso, está mucho más igualada, siendo el 30,07% para los hombres frente al 30,77% de las mujeres.

6.7 Permisos por nacimiento (enero 2021 - agosto 2022)

De los 52 empleados que solicitaron permisos por nacimiento podemos indicar, como dato genérico, que fue solicitado por 20 mujeres y 32 hombres. Es decir, del total de permisos:

- un 61,54% corresponden a hombres
- un 38,46% corresponden a mujeres



6.8 Permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el I Plan de Igualdad de Género del INTA se desagregaron por género los diferentes permisos, retribuidos y no retribuidos, del personal laboral, funcionario y militar en el periodo **2015-2016**:

PERMISOS			HOMBRE	%H	MUJER	%M	TOTAL
Personal funcionario	Retribuido	Parto	0	0%	13	100%	13
		Paternidad	1	100%	0	0%	1
	No Retribuido	Licencias	0	0%	2	100%	2
		Excedencia voluntaria por interés particular.	2	67%	1	33%	3
		Excedencia por cuidado de hijo.	2	29%	5	71%	7
		Excedencia voluntaria por cuidado de familiar.	1	100%	0	0%	1
Personal laboral	Retribuido	Suspensión por maternidad y/o riesgo en el embarazo. Con reserva de puesto de trabajo.	0	0%	16	100%	16
		Paternidad	2	100%	0	0%	2
	No Retribuido	Licencias	20	69%	9	31%	29
		Excedencia voluntaria por interés particular.	2	100%	0	0%	2
		Excedencia por cuidado de hijo.	3	100%	0	0%	3
		Excedencia por cuidado de cónyuge o familiar.	0	0%	0	0%	0
Personal Militar	No Retribuido	Excedencia cuidado de hijos	1	100%	0	0%	1

Los datos extraídos desde enero de 2021 hasta agosto de 2022 serían los siguientes:

PERIODO 1 de enero de 2021 hasta 8 de agosto de 2022				
PERSONAL	PERMISOS	Tipo de Permiso	HOMBRES	MUJERES
Personal Funcionario	Retribuidos	Maternidad-Gestación/Paternidad	30	20
		Lactancia	2	1
	No retribuidos	Licencias	14	8
		Excedencia voluntaria por interés particular	2	0
		Excedencia voluntaria por cuidado de familiar	0	4
		Excedencia por prestación de servicios en el sector público	0	1
Personal Laboral	Retribuidos	Maternidad/Paternidad	6	6
	No retribuidos	Licencias	1	7
		Excedencia voluntaria por interés particular	0	1
		Excedencia por cuidado de familiar	0	0
Militar	Retribuido	Permiso paternidad	1	0

* Se ha unificado la “excedencias por cuidado de hijo” y la “excedencia por cuidado de familiar” en una única: Excedencia voluntaria por cuidado de familiar.

DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN ACTUAL

6.9 Distribución órganos de gobierno

Los órganos de gobierno del INTA, son los siguientes:

- Consejo Rector.
- Titular de la Presidencia, que lo será también del Consejo Rector, y recaerá en la misma persona a cargo la Secretaría de Estado de Defensa.
- Titular de la Dirección del INTA, que estará a cargo de la vicepresidencia del Consejo Rector.

6.9.1 Consejo Rector

Según el Estatuto del INTA, el Consejo Rector es un órgano de gobierno del INTA, colegiado, integrado por los siguientes cargos:

a) **Presidencia:** Titular de la Secretaría de Estado de Defensa.

b) **Vicepresidencia** Titular de la Dirección General del INTA.

c) **Vocalía:**

- Segunda Jefatura del Estado Mayor del Ejército de Tierra.
- Segunda Jefatura del Estado Mayor de la Armada.
- Segunda Jefatura del Estado Mayor del Ejército del Aire y del Espacio.
- Jefatura del Estado Mayor Conjunto de la Defensa.
- Titular de la Dirección General de Asuntos Económicos del Ministerio de Defensa.
- Titular de la Dirección General de Armamento y Material del Ministerio de Defensa.
- Representante del Ministerio de Ciencia e Innovación con categoría, al menos, de director/a general, nombrado por el Ministro/a del Departamento.
- Titular de la Dirección General del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial del Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Representante del Ministerio de Hacienda y Función Pública con categoría, al menos, de director/a general, nombrado por el Ministro/a del Departamento.
- Representante del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana con categoría, al menos, de director/a general, nombrado por el Ministro/a del Departamento.
- Representante del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo con categoría, al menos, de director/a general, nombrado por el Ministro/a del Departamento.

- Representante de la Agencia Estatal de Investigación Consejo Superior de Investigaciones Científicas nombrado por el Consejo Rector de la misma.
- Titular de la Intervención General de la Defensa.

d) **Secretaría:** Titular de la Secretaría General del INTA, con voz pero sin voto.

En la actualidad del total de 16 cargos que componen el Consejo Rector, 13 son hombres y sólo hay 3 mujeres que ocupan los cargos de la Presidencia del Consejo Rector, la vocalía de la Agencia Estatal de Investigación Consejo Superior de Investigaciones Científicas y la vocalía del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

6.9.2 Presidencia.

En la actualidad la presidenta es la Secretaria de Estado de Defensa, una mujer.

6.9.3 Dirección General del INTA.

El Director General del INTA es un hombre. Este cargo aún no ha sido ostentado por una mujer.

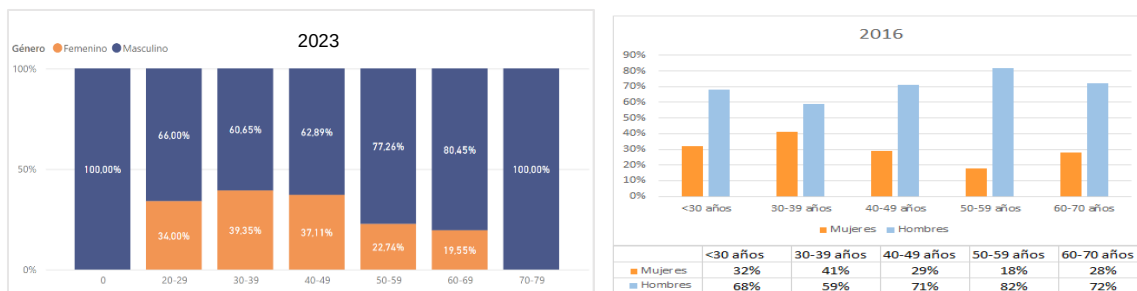
6.10 Distribución del personal por edad y género.

Un 35,26% del personal del INTA está en el intervalo de 50 a 59 años, seguido por la franja de 40 a 49 años con un 26,72% del total de efectivos.

La primera conclusión es obviamente el problema de envejecimiento que en los próximos años va a afectar al Instituto.

Otro dato a resaltar está en el porcentaje de mujeres en los intervalos de 50 a 59 años y de 60 a 69 años ya que, como se puede apreciar, es sensiblemente inferior al porcentaje de hombres.

Género	Femenino		Masculino		Número personas
	Número personas	%TR Número personas	Número personas	%TR Número personas	
0			1	100,00%	1
20-29	34	34,00%	66	66,00%	100
30-39	61	39,35%	94	60,65%	155
40-49	144	37,11%	244	62,89%	388
50-59	123	22,74%	418	77,26%	541
60-69	52	19,55%	214	80,45%	266
70-79			1	100,00%	1
Total	414	28,51%	1038	71,49%	1452



Se puede concluir que en la franja de edad comprendida entre 20-49 años (personal más joven) el número de mujeres está más próximo a la paridad.

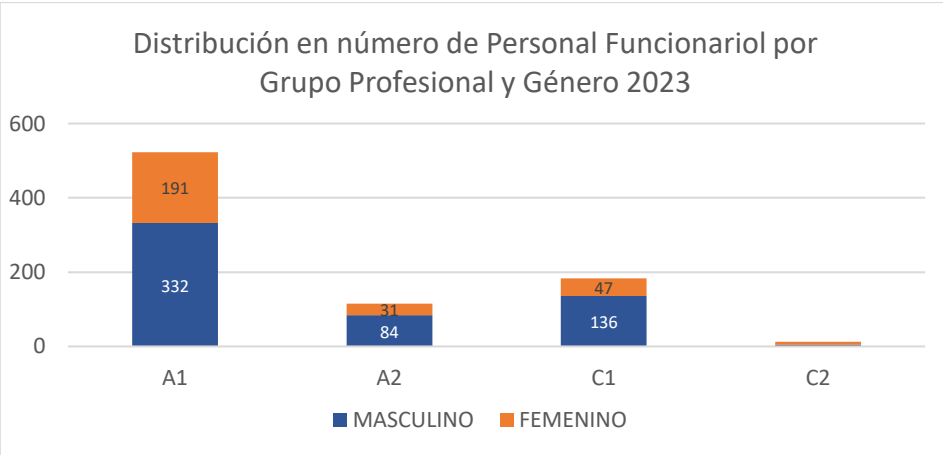
Si comparamos con el diagnóstico de 2016 podemos ver que en rasgos generales el porcentaje de mujeres ha aumentado en las franjas de 20-29 años (↑ 2 %), de 40 a 49 años (↑ 18,11 %), de 50-59 años (↑ 4,74 %). Tenemos un pequeño descenso en la franja de 60 a 69 años (↓8,45%) y en la franja de 30 a 39 años (↓ 0,65%), aunque en la disminución es mínima.

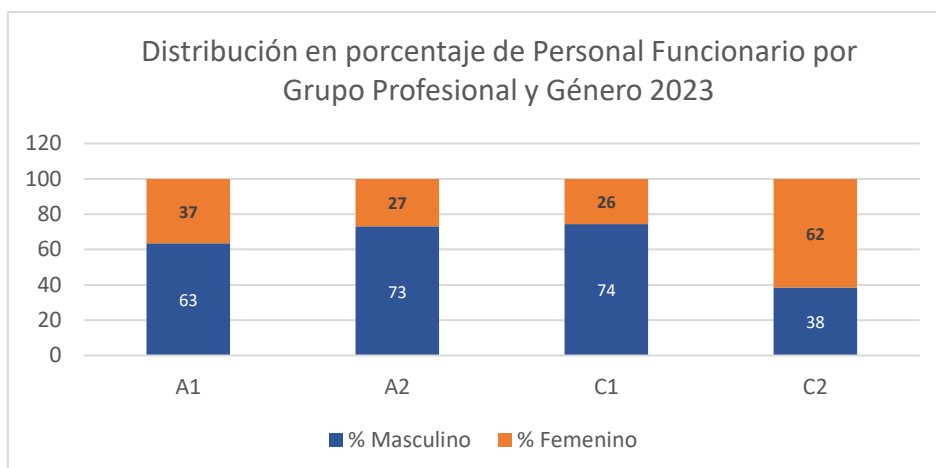
6.11Distribución por colectivos profesionales y género (2023):

Para cada colectivo profesional del INTA, personal funcionario, laboral y militar, se indica la distribución en número y porcentaje de cada subgrupo profesional.

6.11.1 Distribución en número y porcentaje de personal funcionario por subgrupo profesional y género 2023

P. FUNCIONARIO	MASCULINO	% Masculino	FEMENINO	% Femenino	TOTAL
A1	332	63	191	37	523
A2	84	73	31	27	115
C1	136	74	47	26	183
C2	5	38	8	62	13
TOTAL	557	67	277	33	834





Se puede observar en el personal funcionario que el subgrupo de la base de la jerarquía (C2), es el que tiene un porcentaje de mujeres significativamente superior al resto de los subgrupos (62%) Aunque también cabe mencionar que es el subgrupo con menor número de personas. En los subgrupos A1, A2 y C1, el % de hombres es significativamente superior, siendo un 63%, 73% y 74% respectivamente.

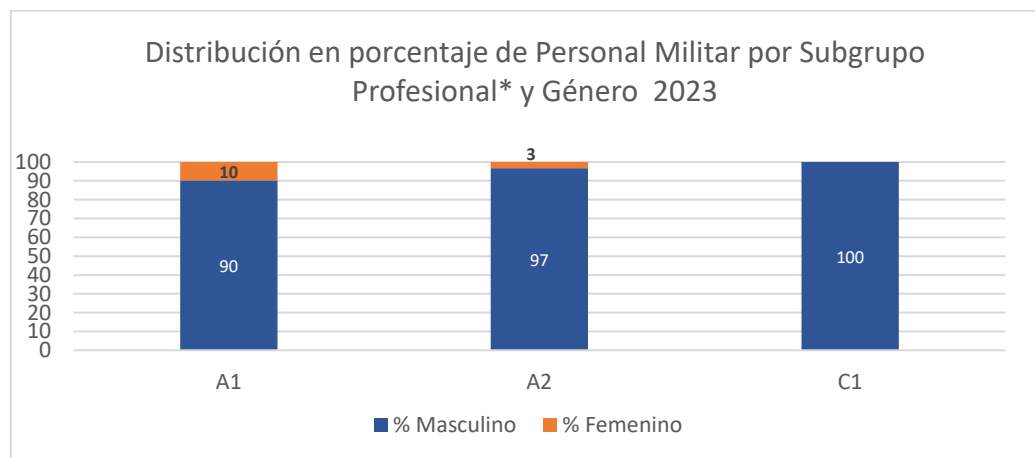
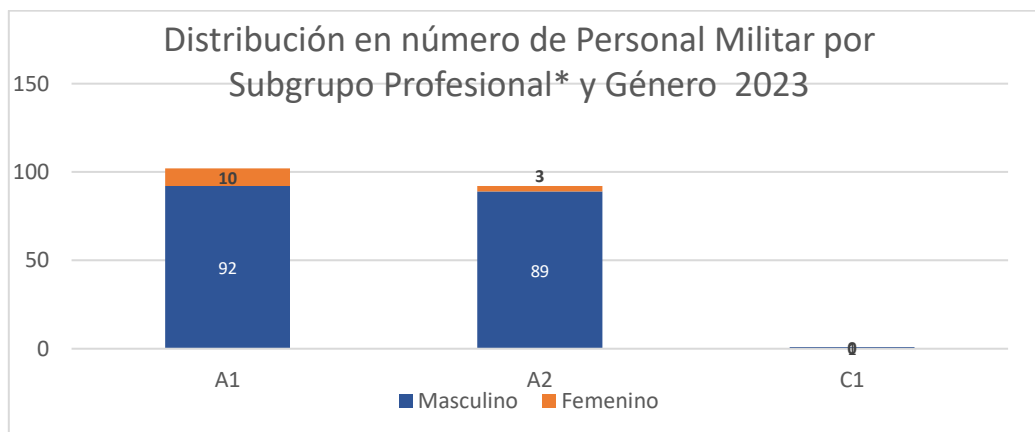
6.11.2 Distribución en número y porcentaje de personal laboral por subgrupo profesional y género 2023

PERSONAL LABORAL Grupo o denominación (3º Y 4º Convenio) y Fuera de Convenio	MASCULINO	% MASCULINO	FEMENINO	% FEMENINO	TOTAL
M3	57	58	42	42	99
M2	4	50	4	50	8
M1	125	91	12	9	137
E2	36	84	7	16	43
E1	27	53	24	47	51
E0	1	100	0	0	1
G1	4	40	6	60	10
G2	12	75	4	25	16
G3	14	56	11	44	25
G4	14	64	8	36	22
DOCTOR	1	50	1	50	2
TITULADO SUPERIOR (DOCTOR)	3	38	5	63	8
TITULADO SUPERIOR (DOCTOR)	0	0	1	100	1
TOTALES	298	70	125	30	423

A efectos de la distribución por género en función del subgrupo una vez realizado el encuadramiento en el IV Convenio Único, produciéndose paridad en los subgrupos M3, M2, E1 del Anexo I de Convenio, y del Anexo II G1 Y G3 (sus porcentajes se encuentran entre el 60% y el 40%), y, por el contrario, M1, E2 del Anexo I del Convenio y G2 del Anexo II del Convenio, el porcentaje de hombres aumenta significativamente.

6.11.3 Distribución en número y porcentaje de personal militar por subgrupo profesional y género 2023

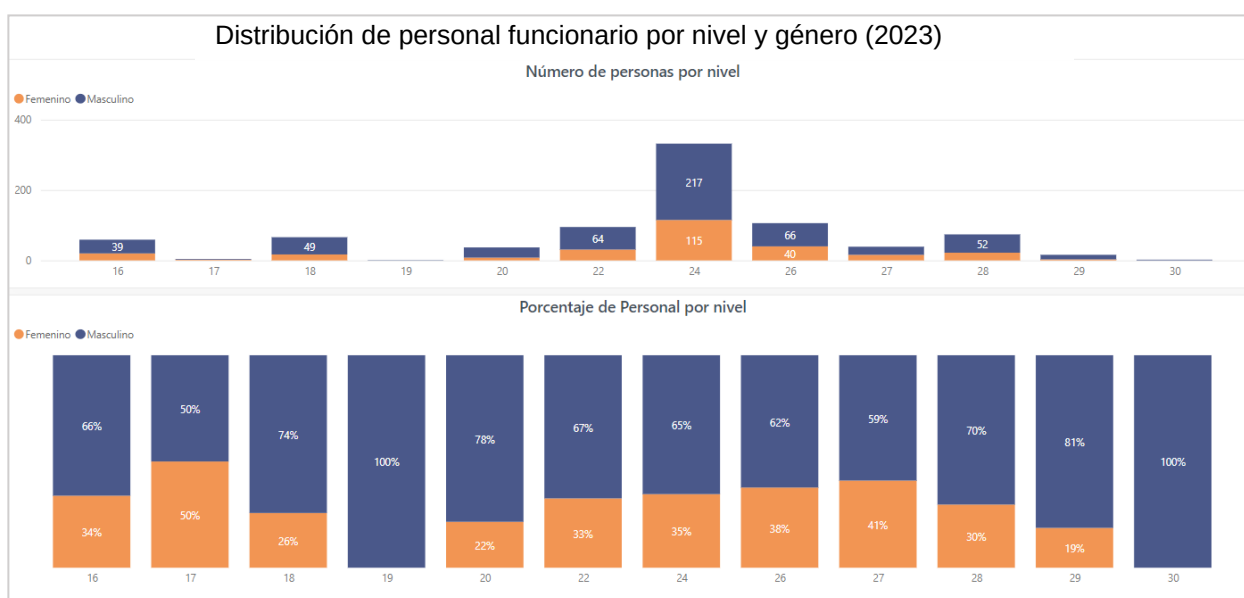
P. MILITAR	Masculino	% Masculino	Femenino	% Femenino	TOTAL
A1	92	90	10	10	102
A2	89	97	3	3	92
C1	1	100	0	0	1
TOTAL	182		13		195



*La distribución por subgrupos profesionales del personal militar se ha realizado teniendo en cuenta las equivalencias con los subgrupos de personal funcionario.

Como se puede observar, el porcentaje de hombres es igual al 90% en el subgrupo A1, aumentando este porcentaje en los otros subgrupos, 97% en el A2 y 100% en el C1, siendo este último poco significativo al haber sólo una persona.

6.12 Distribución del personal funcionario por nivel y género (2023):



Todos los niveles tienen un porcentaje de hombres muy superior al de mujeres, excepto el nivel 17, en el que se puede hablar de igualdad (50% hombres vs 50% mujeres), pero hay que considerar que sólo hay 4 personas en ese nivel, por lo que no resulta representativo, y el nivel 27 que alcanza la paridad (59% hombres vs 41 % mujeres), con 39 personas en total.

Especial mención merecen los niveles 29 y 30, que siendo los más altos en el escalón, tienen un porcentaje significativamente mayor de hombres que de mujeres (81% hombres vs 19% mujeres) en el nivel 29, alcanzándose el porcentaje total de hombres en el nivel 30 (100% hombres).

Se ha considerado el realizar un análisis en profundidad de los niveles 27, 28 y 29 del personal funcionario investigador, en la siguiente tabla se puede observar el número total y porcentaje de funcionarios en dichos niveles incluyendo al personal investigador.

NIVEL	Nº FUNCIONARIOS	Nº P. Masculino	% P. Masculino	Nº P. femenino	%P. femenino
27	39	23	59%	16	41%
28	74	52	70%	21	28%
29	16	13	81%	3	19%

Teniendo en cuenta que en lo que respecta al personal investigador en el nivel 27 hay 39 personas (23 hombres y 16 mujeres), en el nivel 28 hay 24 personas (14 hombres y 10 mujeres) y en el nivel 29 hay 3 personas (3 hombres y 0 mujeres). Si estos datos se descuentan del número total de funcionarios en los niveles que analizados, se obtiene la siguiente tabla:

NIVEL	TOTAL FUNCIONARIOS NIVELES SIN PI	Nº P. masculino	% P. masculino	Nº P. femenino	% P. femenino
27	0				
28	50	38	76%	11	22%
29	13	10	77%	3	23%

Se puede observar por tanto, la variación en porcentaje del personal funcionario masculino y femenino en los niveles 27, 28 y 29 total y excluyendo al personal investigador:

NIVEL	% PFº masculino total	% PFº masculino sin PI	% PFº femenino total	% PFº femenino sin PI
N27	59%	0%	41%	0%
N28	70%	76%	28%	22%
N29	81%	77%	19%	23%

Se observa que al excluir al Personal Investigador, que en nivel 27, todos los puestos corresponden al personal investigador, donde hay 59% personal masculino y un 41% personal femenino, lo que pone de manifiesto que se alcanza la paridad.

Con respecto al nivel 28, se observa como aumenta el porcentaje de personal masculino al excluir al personal investigador. Aumenta un 6%, el mismo % que disminuye el personal femenino.

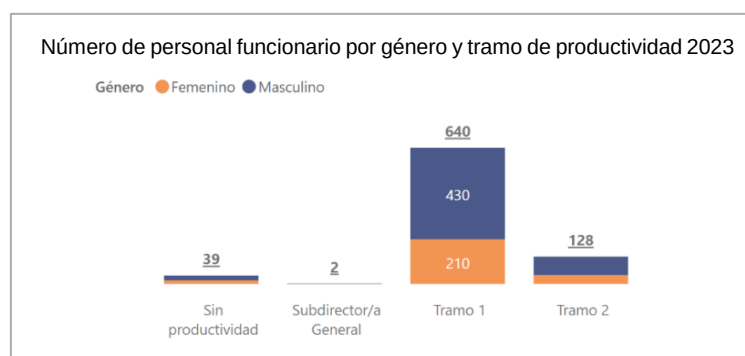
En el nivel 29 ocurre lo contrario: disminuye un 4% el personal masculino, lo mismo que aumenta el femenino, ya que no hay mujeres en el nivel 29 personal investigador.

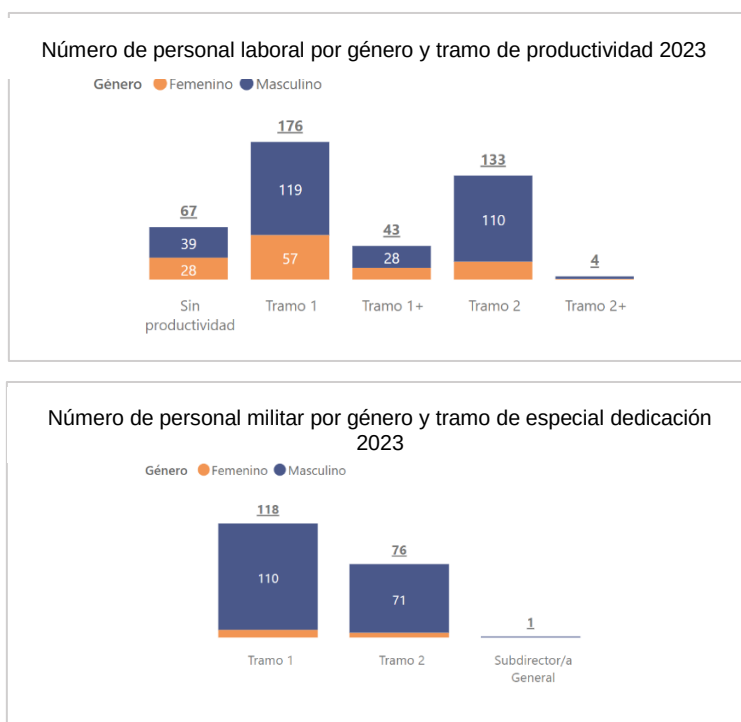
6.13 Retribuciones

En lo que respecta al impacto de retribuciones medias anuales entre géneros, no se aprecia diferencia salarial global, cuestión por otra parte lógica por tratarse de puestos de la AGE, cuyas retribuciones están tasadas y no vinculadas a la persona que ocupe el puesto.

Respecto al complemento de productividad, complemento de especial dedicación para el personal militar, se distribuye por cada colectivo profesional (personal funcionario, laboral y militar) en tramos. La asignación más baja corresponde al Tramo 1 y aumenta para el Tramo 2 y consecutivos, tal y como se puede ver en los siguientes gráficos:

	Tramo Productividad	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Mujeres colectivo	Nº Hombres	% Hombres	Nº Hombres colectivo
Personal Funcionario	Sin tramo	17	6%	277	22	4%	557
	Subdirector Gral	0	0%		2	0,4%	
	Tramo 1	210	76%		430	77%	
	Tramo 2	42	15%		86	15%	
Personal Laboral	Sin tramo	28	23%	124	39	13%	299
	Tramo 1	57	46%		119	40%	
	Tramo 1+	15	12%		28	9%	
	Tramo 2	23	19%		110	37%	
	Tramo 2+	1	1%		3	1%	
Personal Militar	Tramo 1	8	62%	13	110	60%	182
	Tramo 2	5	38%		71	39%	





Como se puede observar para el personal funcionario, el mayor porcentaje de hombres y de mujeres se encuentra en el tramo 1, siendo además este porcentaje similar para mujeres y hombres: 76% mujeres y 77% hombres (obtenido el % a partir del número de mujeres/hombre en cada tramo con respecto al número total de mujeres/hombres en cada colectivo)

Sin embargo, para el personal laboral, se puede ver que en hombres hay dos tramos con mayor porcentaje, que son el tramo 1 y el tramo 2, mientras que para las mujeres el de mayor porcentaje es el tramo 1, por lo que se puede concluir que hay menos mujeres laborales que acceden al tramo 2.

Para el personal militar ocurre lo mismo que para el personal funcionario, el tramo con mayor porcentaje es el tramo 1, siendo muy similar para mujeres y hombres.

7 EJES DE ACTUACIÓN EN EL INTA

EJE 1	MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA
1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en el INTA en materia de igualdad.	Medida 1: Elaboración de una encuesta anual de Igualdad de Género en el INTA, dirigida a todo el personal.
	Medida 2: Realización y publicación de un informe anual con perspectiva de género, con indicación de la situación en materia de igualdad de género en el INTA.
	Medida 3: Revisión y, en su caso, adaptación de aplicaciones informáticas para la gestión del personal, que permitan la recogida de información desagregada por género.
1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género.	Medida 4: Creación de la Unidad de Igualdad en el INTA
	Medida 5: Creación de la Comisión de Igualdad en el INTA
	Medida 6: Visibilización de la Unidad de Igualdad en el INTA
	Medida 7: Coordinación de la Unidad de Igualdad del INTA con la Unidad de Igualdad del Ministerio de Defensa, con la Unidad de Mujeres y Ciencia y con las Unidades de Igualdad de los O Pis.
	Medida 8: Mantener y potenciar el espacio "Igualdad en el INTA" de la intranet.
	Medida 9: Potenciar el espacio de igualdad en la web pública del INTA.
	Medida 10: Creación de un logotipo de igualdad de género en el INTA
1.3 Incorporación de la igualdad de género en la estructura de la organización.	Medida 11: Concienciar al personal sobre la utilización del lenguaje inclusivo en materia de género.
	Medida 12: Difusión y adaptación en su caso, de los protocolos de actuación frente al acoso laboral y acoso sexual y por razón de género del Ministerio de Defensa y de la AGE.
	Medida 13: Mantener y, en su caso, alcanzar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos colegiados del INTA.
	Medida 14: Potenciar la elección de cláusulas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en los expedientes de contratación del INTA.

EJE 2	SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN
2.1 Sensibilización e información	Medida 1: Difusión del II Plan de Igualdad de Género entre mujeres y hombres en el INTA.
	Medida 2: Fomentar el empleo del lenguaje inclusivo en los formularios y documentos utilizados por el INTA.
	Medida 3: Fomentar los campos STEM en la infancia y la juventud a través de acciones de sensibilización y divulgación en centros educativos.
2.2 Formación y Capacitación	Medida 4: Reforzar y ampliar el Plan de Formación del INTA en materia de igualdad.
	Medida 5: Inclusión en el Plan de Formación del INTA de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal directivo.
	Medida 6: Difusión de guías y recursos didácticos en materia de igualdad de género de otros organismos de la AGE, en el espacio de igualdad de la intranet.
	Medida 7: Inclusión de un apartado sobre perspectiva de género en los cuestionarios de evaluación de las acciones formativas.

EJE 3	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL
3.1 Acceso al empleo y captación del talento.	Medida 1: Mantener materias de igualdad de género en los programas de los procesos selectivos en los que el INTA tenga competencia.
	Medida 2: Mantener la presencia equilibrada en los órganos de selección de personal en los que el INTA tenga competencia, especialmente en puestos de titularidad.
	Medida 3: Facilitar el acceso a la formación al personal con permisos por nacimiento, adopción, incapacidad temporal derivada del embarazo y situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad.
3.2 Desarrollo de la carrera profesional.	Medida 4: Desarrollar una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.
	Medida 5: Mantener en el Plan de Acción Social del INTA las ayudas por cuidado infantil, conciliación de la vida familiar y laboral y otras ayudas relacionadas con la gestión de la crianza.
	Medida 6: Fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
3.3 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Medida 7: Estudio detallado de las posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres en el INTA.
3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos laborales.	Medida 8: Mantener la realización de campañas que incorporan perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal del INTA.

EJE 4	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
	Medida 1: Difusión de la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la AGE
	Medida 2: Inclusión de un apartado en la encuesta anual de Igualdad de Género con preguntas sobre las necesidades de conciliación y grado de satisfacción con las medidas existentes.
	Medida 3: Desagregación por género de licencias (maternidad, paternidad, lactancia, cuidado hijos...)

EJE 5	VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
	Medida 1: Formación en violencia contra las mujeres.
	Medida 2: Acciones de sensibilización específicas, en días conmemorativos, para concienciar ante la violencia contra las mujeres.
	Medida 3: Mantener en el Plan de Acción Social del INTA ayudas dirigidas a víctimas de violencia de género.

EJE 6	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
	Medida 1: Sensibilizar al personal del INTA sobre la discriminación múltiple.
	Medida 2: Acciones de sensibilización específicas, en días conmemorativos, para concienciar sobre la discriminación múltiple.
	Medida 3: Análisis con perspectiva de género de la situación del personal con discapacidad y la diversidad funcional en el INTA.
	Medida 4: Análisis de la situación del colectivo LGTBI en el INTA.

EJE 7	INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN
	Medida 1: Formación de las personas responsables de proyectos de investigación en perspectiva de género.
	Medida 2: Difusión en la intranet del INTA de manuales, y otros documentos, elaborados por la Comisión Europea y el Ministerio de Ciencia e Innovación en materia de perspectiva de género en la investigación.
	Medida 3: Difusión de los resultados de la participación de mujeres en los proyectos de investigación e innovación.
	Medida 4: Realizar seminarios sobre la incorporación de la perspectiva de género en proyectos de investigación.

7.1 EJE 1: Medidas Instrumentales para una transformación organizativa.

7.1.1 Avanzar y profundizar en el conocimiento de la realidad en el INTA en materia de igualdad.

❖ **Medida 1: Realizar y analizar la encuesta anual de Igualdad de Género en el INTA dirigida a todo el personal.**

- Objetivo: Conocer la percepción del personal en materia de igualdad, detectando así áreas de mejora.
- Marco temporal: Anual desde el año 2023 (realizada en marzo de 2023 a falta de análisis).
- Responsables: Unidad de Igualdad del INTA.
- Indicadores:
 - Número de encuestas recibidas.
 - Porcentaje de participación, desagregado por género.

❖ **Medida 2: Realización y publicación de un informe anual con perspectiva de género, con indicación de la situación en materia de igualdad de género en el INTA.**

- Objetivo: Conocer y divulgar la situación en materia de Igualdad de Género en el INTA a través de la obtención y procesamiento de datos desagregados por género.
- Marco temporal: Anual desde la aprobación del II Plan de Igualdad de Género del INTA.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicador de ejecución:
 - Publicación del informe en el primer trimestre de cada año a partir de la publicación del II Plan de Igualdad de Género.

❖ **Medida 3: Revisión y, en su caso, adaptación de aplicaciones informáticas para la gestión del personal, que permitan la recogida de información desagregada por género.**

- Objetivo: Asegurar que las aplicaciones informáticas para la gestión de personal permiten la recogida de información desagregada por género necesaria para la elaboración de estudios, diagnósticos e informes de estado de la situación de igualdad en el INTA.
- Marco temporal: Permanente desde la aprobación del II Plan de Igualdad de Género del INTA

- Responsables: Unidad de Igualdad y Departamento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- Indicadores:
 - Número de aplicaciones adaptadas para recoger la información de gestión de personal, desagregada por género.

7.1.2 Fortalecimiento de las estructuras de impulso a la igualdad de género.

❖ **Medida 4: Creación de la Unidad de Igualdad en el INTA**

- Objetivo: Profesionalizar la estructura de Igualdad en el INTA mediante la creación de la Unidad de Igualdad en el Instituto, que orientará y valorará los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirá recomendaciones para su mejora.
- Marco temporal: A partir de la publicación del II Plan de Igualdad de Género del INTA.
- Responsables: Dirección General del INTA.
- Indicador de ejecución:
 - Creación de la Unidad de Igualdad en el INTA.

❖ **Medida 5: Creación de la Comisión de Igualdad en el INTA**

- Objetivo: Profesionalizar la estructura de Igualdad en el INTA mediante la creación de la Comisión de Igualdad en el Instituto, que será la encargada del seguimiento del II Plan de Igualdad de Género a partir de las evaluaciones que realice la Unidad de Igualdad y estará formada por representantes de:
 - La Secretaría General.
 - La Unidad de Igualdad.
 - Cada una de las Secciones Sindicales.
- Marco temporal: A partir de la creación de la Unidad de Igualdad.
- Responsables: Secretaría General del INTA.
- Indicador de ejecución:
 - Creación de la Comisión de Igualdad

❖ **Medida 6: Visibilización de la Unidad de Igualdad en el INTA**

- Objetivo: Difundir a través del espacio de igualdad en la intranet y la Web del INTA la Unidad de Igualdad y las acciones que lleve a cabo esta unidad.

- Marco temporal: Desde la creación de la Unidad de Igualdad.
- Responsables: Unidad de Igualdad del INTA.
- Indicadores:
 - Número de publicaciones en la intranet y web del INTA para dar a conocer la Unidad de Igualdad.
 - Número de acciones en materia de igualdad llevadas a cabo por la Unidad de Igualdad del INTA.

❖ **Medida 7: Coordinación de la Unidad de Igualdad del INTA con la Unidad de Igualdad del Ministerio de Defensa, con la Unidad de Mujeres y Ciencia y con las Unidades de Igualdad de los OPIS.**

- Objetivo: Profesionalizar la estructura de Igualdad en el INTA fomentando la coordinación de la Unidad de Igualdad del INTA con las unidades de Igualdad del Ministerio de Defensa, de Mujeres y Ciencia y con las de otros OPIS.
- Marco temporal: A partir de la creación de la Unidad de Igualdad del INTA.
- Responsables: Unidad de Igualdad del INTA.
- Indicadores:
 - Número de acciones de coordinación con otras Unidades de Igualdad en las que participa el INTA.

❖ **Medida 8: Mantener y potenciar el espacio “Igualdad en el INTA” de la intranet.**

- Objetivo: Mantener actualizado el espacio de igualdad de la intranet. Se creará un canal de comunicación con el personal del Instituto mediante la creación de un buzón de correo electrónico.
- Marco temporal: Permanente.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Número de contenidos actualizados en el espacio “Igualdad en el INTA” de la intranet.
 - Número de propuestas recibidas a través del buzón de correo.

❖ **Medida 9: Potenciar el espacio de igualdad en la web pública del inta.**

- Objetivo: Aumentar la visibilidad, actualizar y mejorar del espacio de igualdad en la web pública del INTA.

 MINISTERIO DE DEFENSA	SECRETARIA DE ESTADO DE DEFENSA  INSTITUTO NACIONAL DE TECNICA AEROSPAIAL	Doc. Nº.: RH-PLN-3220-001-INTA-ed01	
		Página: 31 de 43	Edición: 01

- Marco temporal: Desde el año 2023.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Número de visitas que recibe este espacio web anualmente.
 - Número de descargas de documentos de interés.

❖ **Medida 10: Creación de un logotipo de igualdad de género en el INTA.**

- Objetivo: Dar promoción a la igualdad de género en el INTA, promoviendo la creación de un logotipo de igualdad que identifique todo lo relativo a la misma de manera rápida y efectiva.
- Marco temporal: A partir de la creación de la Unidad de Igualdad.
- Responsables: Unidad de Igualdad del INTA.
- Indicadores:
 - Creación del logotipo de igualdad de género.

❖ **Medida 11: Concienciar al personal sobre la utilización del lenguaje inclusivo en materia de género.**

- Objetivo: Promover la utilización del lenguaje inclusivo, revisando, actualizando y publicitando la guía de utilización del lenguaje no sexista.
- Marco temporal: A partir de la creación de la Unidad de Igualdad.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Nº de revisiones/actualizaciones realizadas a la guía de lenguaje no sexista
 - Nº publicaciones para dar a conocer la guía de lenguaje inclusivo en materia de género.

7.1.3 Incorporación de la igualdad de género en la estructura de la organización.

❖ **Medida 12:** Difusión y adaptación en su caso, de los protocolos de actuación frente al acoso laboral y acoso sexual y por razón de género en del ministerio de Defensa y de la AGE.

- Objetivo: Difusión del protocolo de actuación frente al acoso laboral vigente en la AGE, para alcanzar una mayor protección e intervención frente a las conductas que supongan cualquier tipo de acoso laboral.
- Marco temporal: Desde la creación de la Unidad de Igualdad.
- Responsables: Secretaría General y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Indicadores de ejecución:
 - Adaptación al INTA del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de género del Ministerio de Defensa.

❖ **Medida 13:** Mantener y, en su caso, alcanzar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos colegiados del INTA.

- Objetivo: Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todas las comisiones, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación del INTA, con especial incidencia en la titularidad de los cargos.
- Marco temporal: Permanente desde el año 2023.
- Responsables: Secretaría General del INTA.
- Indicadores:
 - Porcentaje de mujeres y hombres en órganos colegiados.
- **Medida 14:** Incorporar la perspectiva de género en las cláusulas del expediente de contratación pública del INTA y potenciar que en la adjudicación **se considere la igualdad entre mujeres y hombres**
- Objetivo: Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres incluyendo cláusulas, a tal efecto, en los expedientes de contratación del INTA.
- Marco temporal: Desde la aprobación del II Plan de Igualdad de Género del INTA.
- Responsables: Unidad de Igualdad y Área de Gestión de Contratación
- Indicadores:
 - Número de expedientes de contratación que incluyan cláusulas que promuevan la igualdad.

7.2 EJE 2: Sensibilización, formación y capacitación

7.2.1 Sensibilización e información

❖ **Medida 1: Difusión del II Plan de Igualdad de Género en el INTA.**

- Objetivo: Dar a conocer al personal del INTA el II Plan de Igualdad de Género mediante su publicación en la intranet y la web del Instituto. Se publicará en español y en inglés.
- Marco temporal: Desde el año 2023.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Número de acciones para la difusión del II Plan de Igualdad de Género del INTA.

❖ **Medida 2: Fomentar el empleo del lenguaje inclusivo en los formularios y documentos utilizados por el INTA.**

- Objetivo: Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los documentos elaborados en el INTA
- Marco temporal: A partir de la creación de la Unidad de igualdad.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Número de acciones recordatorio para el uso del lenguaje inclusivo.

❖ **Medida 3: Fomentar los campos STEM en la juventud a través de acciones de sensibilización y divulgación en centros educativos.**

- Objetivo: Fomentar las vocaciones del alumnado en las áreas STEM, con objeto de combatir a medio y largo plazo la brecha de género existente en este ámbito, fomentando las carreras y especialidades STEM en jóvenes, con especial incidencia entre los estudiantes en proceso de decidir académicamente su futuro profesional.
- Marco temporal: A partir de la creación de la Unidad de igualdad.
- Responsables: Unidad de Igualdad/Unidad de Cultura Científica
- Indicadores:
 - Número de actividades de divulgación dirigidas a colegios e intitutos.

7.2.2 Formación y Capacitación:

❖ **Medida 4: Reforzar y ampliar el Plan de Formación del INTA en materia de igualdad.**

- Objetivo: Reforzar el Plan de Formación anual del INTA con acciones formativas en materia de igualdad y transversalidad de género.
- Marco temporal: Anual desde la publicación del II Plan de Igualdad de Género del INTA.
- Responsables: Unidad de Igualdad y Área de Formación y Planes.
- Indicadores:
 - Número de cursos de igualdad ofertados anualmente en materia de igualdad.
 - Número de alumnos en los cursos de igualdad, distribuidos por género y nivel.

❖ **Medida 5. Inclusión en el Plan de Formación del INTA de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal directivo.**

- Objetivo: Se incluirán en el Plan de Formación del INTA cursos dirigidos al personal directivo y pre-directivo en materia de igualdad.
- Marco temporal: Anual desde la publicación del II Plan de Igualdad de Género del INTA.
- Responsables: Unidad de Igualdad y Área de Formación y Planes.
- Indicadores:
 - Número de cursos de igualdad ofertados anualmente para el personal directivo y pre-directivo.
 - Número de asistentes en los cursos de igualdad para el personal directivo y pre-directivo, distribuidos por género y nivel.

❖ **Medida 6. Difusión de guías y recursos didácticos en materia de igualdad de género de otros organismos de la AGE, en el espacio de igualdad de la intranet.**

- Objetivo: Dar a conocer a través del espacio de igualdad de la intranet, los documentos, guías y otros recursos en materia de igualdad publicitados y/o elaborados por la AGE (INAP, Instituto de las Mujeres y otros OPIS).
- Marco temporal: Desde la aprobación del II Plan de Igualdad de Género del INTA.
- Responsables: Unidad de Igualdad del INTA.
- Indicadores:
 - Número de recursos formativos elaborados por organismos de la AGE que se difunden anualmente.

❖ **Medida 7: Inclusión de un apartado sobre perspectiva de género en los cuestionarios de satisfacción de las acciones formativas.**

- Objetivo: Incluir preguntas en los cuestionarios de satisfacción de las acciones formativas, capaces de detectar aspectos vinculados a la perspectiva de género en la acción formativa impartida (horario, modalidad del curso, lenguaje inclusivo en la documentación).
- Marco temporal: Anual desde 2023
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Número de preguntas con perspectiva de género incluidas en los cuestionarios de evaluación de las acciones formativas.

7.3 EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

7.3.1 Acceso al empleo y captación del talento.

❖ **Medida 1: Mantener materias de igualdad de género en los temarios de los procesos selectivos donde el INTA tenga competencia.**

- Objetivo: Promover conocimientos en materia de igualdad en las personas que se presenten a procesos selectivos.
- Marco temporal: Anual desde 2023.
- Responsables: Departamento de Recursos Humanos.
- Indicadores:
 - Número de procesos selectivos que incluyan materias de igualdad en su temario.

❖ **Medida 2: Mantener la presencia equilibrada en los órganos de selección de personal en los que el INTA tenga competencia, especialmente en puestos de titularidad.**

- Objetivo: Impulsar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección tanto en composición como en titularidad.
- Marco temporal: Anual desde 2023.
- Responsables: Departamento de Recursos Humanos.
- Indicadores:

- Número de convocatorias en las que las mujeres son presidentas titulares frente al total de convocatorias.
- Número de tribunales con presencia equilibrada de mujeres y hombres.

❖ **Medida 3: Facilitar el acceso a la formación al personal con permisos por nacimiento, adopción, incapacidad temporal derivada del embarazo y situaciones relacionadas con la violencia de género u otras situaciones de vulnerabilidad.**

- Objetivo: Que el personal que se encuentre en las situaciones referidas mantenga el acceso a la formación en condiciones de igualdad. Para ello, se flexibilizarán o adaptarán en la medida de la posible, las acciones formativas para cubrir las necesidades de las personas en estas situaciones, especialmente cuando se trate de cursos que faciliten el acceso al empleo público y la promoción profesional.
- Marco temporal: Permanente.
- Responsables: Área de Formación y Planes.
- Indicadores:
 - Número de mujeres y hombres que han hecho uso de la medida.

7.3.2 Desarrollo de la carrera profesional.

❖ **Medida 4: Desarrollar una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para la ocupación de puestos de responsabilidad.**

- Objetivo: Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Responsables: Departamento de Recursos Humanos/ Unidad de Igualdad
- Marco temporal: Anual desde la creación de la Unidad de Igualdad
- Indicadores:
 - Número de mujeres incluidas en la base de datos de perfiles profesionales.
 - Número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad.

❖ **Medida 5: Mantener en el Plan de Acción Social del INTA las ayudas por cuidado infantil, conciliación de la vida familiar y laboral y otras ayudas relacionadas con la gestión de la crianza.**

- Objetivo: Sufragar, en parte, los gastos asociados a la gestión de la crianza, especialmente en los primeros años del menor, al ser ésta una de las barreras más importantes para el

mantenimiento del empleo y la captación del talento en cualquier ámbito laboral. Para ello se mantendrán las ayudas del Plan de Acción Social relacionadas con la gestión de la crianza.

- Marco temporal: Desde el año 2023.
- Responsables: Área de Formación y Planes.
- Indicadores:
 - Número de ayudas incluidas en el Plan de Acción Social del INTA relacionadas con la gestión de la crianza.
 - Número de ayudas concedidas.

❖ **Medida 6: Fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).**

- Objetivo: Impulsar la participación de la mujer en actividades formativas en campos STEM, con la finalidad de impulsar su promoción profesional.
- Marco temporal: Desde el año 2023.
- Responsables: Unidad de Igualdad y Área de Formación y Planes.
- Indicadores:
 - Número y porcentaje de mujeres que realizan acciones formativas en campos STEM en el INTA.

7.3.3 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

❖ **Medida 7: Estudio detallado de las posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres en el INTA.**

- Objetivo: Analizar las posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres en el INTA y, en su caso, identificar las variables que influyen en la misma, proponiendo medidas de corrección en caso necesario.
- Marco temporal: A partir de la publicación del II Plan de Igualdad de Género.
- Responsables: Departamento de Recursos Humanos y Servicio de Estudios e Informes.
- Indicadores:
 - Número de variables que influyen en las posibles diferencias salariales.
 - Número de medidas de corrección propuestas.

7.3.4 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos laborales.

❖ **Medida 8: Mantener la realización de campañas que incorporan perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal del INTA.**

- Objetivo: Continuar con campañas de vigilancia de la salud que incorporan perspectiva de género, como las revisiones ginecológicas/urológicas.
- Marco temporal: Desde el año 2023.
- Responsables: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Indicadores:
 - Número de personas, desagregadas por género, que han participado en cada campaña.

7.4 EJE 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

❖ **Medida 1: Difusión de la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la AGE.**

- Objetivo: Que el personal del INTA sea conocedor de la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la AGE. Para ello, la guía se publicará en el espacio de igualdad de la intranet del INTA.
- Marco temporal: Desde el año 2023.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Publicación en el espacio de igualdad de la intranet del INTA la guía con sus sucesivas actualizaciones.

❖ **Medida 2: Inclusión de un apartado en la encuesta anual de Igualdad de Género con preguntas sobre las necesidades de conciliación y grado de satisfacción con las medidas existentes.**

- Objetivo: Conocer la situación del personal del INTA en relación con la conciliación.
- Marco temporal: Anual desde el año 2023.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Inclusión del apartado de conciliación en la encuesta.

- Porcentaje de mujeres y hombres que realizan el cuestionario.

❖ **Medida 3: Desagregación por género de licencias (maternidad, paternidad, lactancia, cuidado hijos...)**

- Objetivo: Conocer la distribución de las cargas de cuidados entre el personal del INTA.
- Marco Temporal: Anual desde el año 2023.
- Responsables: Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- Indicadores:
 - Número personas que solicitan cada una de las licencias de conciliación y cuidados desagregado por género.

7.5 EJE 5: Violencia contra las mujeres

❖ **Medida 1: Formación en la prevención de la violencia contra las mujeres.**

- Objetivo: Incluir un módulo de violencia contra las mujeres en los cursos de igualdad.
- Marco temporal: Desde el año 2023.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Número de cursos de igualdad impartidos que incluyan un módulo de violencia contra las mujeres.
 - Porcentaje de mujeres y hombres asistentes a dichos cursos.

❖ **Medida 2: Acciones de sensibilización específicas, en días conmemorativos, para concienciar ante la violencia contra las mujeres.**

- Objetivo: Difusión de información sobre la violencia contra las mujeres en las páginas web y en la intranet del INTA, con especial atención a fechas señaladas.
- Marco temporal: Desde el año 2023.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Número de acciones de sensibilización publicadas en la web y en la intranet del INTA.

❖ **Medida 3: Mantener en el Plan de Acción Social del INTA ayudas dirigidas a víctimas de violencia de género.**

- Objetivo: Sufragar, en parte, los gastos ocasionados por situaciones de violencia de género a las víctimas, manteniendo las ayudas del Plan de Acción Social (ayudas extraordinarias)
- Marco temporal: Anual.
- Responsables: Área de Formación y Planes.
- Indicador de ejecución:
 - Mantenimiento de las ayudas dirigidas a las víctimas de violencia de género en el Plan de Acción social del INTA.

7.6 EJE 6: Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección

❖ **Medida 1: Sensibilizar al personal del INTA sobre la discriminación múltiple.**

- Objetivo: Concienciar al personal del INTA sobre esta discriminación incluyendo un módulo de discriminación múltiple en los cursos de igualdad.
La discriminación múltiple es la que se produce cuando confluyen varios motivos de discriminación: género, raza, religión...
- Marco temporal: Desde el año 2023.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Número de cursos de igualdad impartidos que incluyan un módulo de discriminación múltiple.
 - Porcentaje de mujeres y hombres asistentes a los cursos.

❖ **Medida 2: Acciones de sensibilización específicas, en días conmemorativos, para concienciar sobre la discriminación múltiple.**

- Objetivo: Difusión de información sobre distintos tipos de discriminación en la intranet del INTA, con especial atención a fechas señaladas (día mundial de la discapacidad, de la diversidad funcional, del colectivo LGTBI...)
- Marco temporal: Desde el año 2023.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Número de publicaciones realizadas en la intranet del INTA.

❖ **Medida 3: Análisis con perspectiva de género de la situación del personal con discapacidad y la diversidad funcional en el INTA.**

- Objetivo: Incluir en la encuesta anual de igualdad un apartado con preguntas sobre la situación actual del personal con discapacidad y diversidad funcional y, en su caso, propuesta de medidas para conseguir la mencionada igualdad.
- Marco temporal: Anual a partir de la publicación del II Plan de Igualdad de Género.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Inclusión de preguntas en la encuesta anual de igualdad.
 - Informe de los resultados con número de propuestas de mejora en su caso.

- **Medida 4: Análisis de la situación del colectivo LGTBI en el INTA.** Objetivo: Incluir en la encuesta anual de igualdad un apartado con preguntas para conocer la situación del personal LGTBI y, en su caso, propuesta de medidas para conseguir la mencionada igualdad (según ley Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).
- Marco temporal: Anual a partir de la publicación del II Plan de Igualdad de Género.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Inclusión de preguntas en la encuesta anual de igualdad.
 - Informe de los resultados con número de propuestas de mejora en su caso.

7.7 EJE 7: Inclusión de la perspectiva de género en la investigación

❖ **Medida 1: Formación de las personas responsables de proyectos de investigación en perspectiva de género.**

- Objetivo: Ofertar cursos de perspectiva de género en la investigación y promover la participación en dichos cursos del personal responsable de proyectos de investigación.
- Marco temporal: Desde el año 2023.
- Responsables: Unidad de Igualdad y Área de Formación y Planes.
- Indicadores:

- Número de cursos impartidos sobre la incorporación de la perspectiva de género en la investigación y la innovación.
- Porcentaje de mujeres y hombres asistentes a los cursos.

❖ **Medida 2: Difusión en la intranet del INTA de manuales, y otros documentos, elaborados por la Comisión Europea y el Ministerio de Ciencia e Innovación en materia de perspectiva de género en la investigación.**

- Objetivo: Dar a conocer entre el personal investigador, los manuales y otros documentos elaborados por la Comisión Europea y el Ministerio de Ciencia e Innovación en materia de perspectiva de género en la investigación.
- Marco temporal: Desde la creación de la Unidad de Igualdad
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Número de publicaciones en la intranet.

❖ **Medida 3: Difusión de los resultados de la participación de mujeres en los proyectos de investigación e innovación.**

- Objetivo: Dar a conocer la participación de las mujeres en proyectos de investigación e innovación. Se realizarán estadísticas sobre su participación en equipos de investigación, igualdad de oportunidades, responsabilidad y representación.
- Marco temporal: Desde la creación de la Unidad de Igualdad.
- Responsables: Unidad de Igualdad.
- Indicadores:
 - Porcentaje de mujeres y hombres en proyectos de investigación.
 - Porcentaje de mujeres y hombres que actúan como investigador/a principal en proyectos de investigación.

❖ **Medida 4: Realizar seminarios sobre la incorporación de la perspectiva de género en proyectos de investigación.**

- Objetivo: Proporcionar herramientas al personal investigador para evitar la investigación “ciega” al género.
- Marco temporal: Desde la creación de la Unidad de Igualdad.
- Responsables: Unidad de Igualdad y Área de Formación y Planes.

- Indicadores:
 - N° de asistentes a los seminarios desagregados por género.
 - N° de proyectos de investigación que incorporan la perspectiva de género.

8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Con carácter anual, la Unidad de Igualdad elaborará un informe de evaluación del Plan. Para ello se tomarán como referencia la evolución de los distintos indicadores y el grado de cumplimiento de las medidas propuestas.

La evolución permitirá conocer el grado de éxito del Plan y reformular, en su caso, los objetivos, indicadores y medidas propuestas.