


**III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE TÉCNICA AEROESPACIAL
"ESTEBAN TERRADAS"**

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
PREPARADO POR	Valvanera Eiriz Martínez Unidad de Igualdad	 Valvanera Eiriz Martínez	Fecha: 2026.05.07 10:27:57 +02'00'
REVISADO POR	María Teresa López Martín Jefa de la Unidad de Igualdad	 María Teresa López Martín	Fecha: 2026.05.07 11:33:38 +02'00'
ACEPTADO POR	José Luis Murga Martínez Secretario General del INTA	 José Luis Murga Martínez	Fecha: 2026.05.07 11:59:54 +02'00'

HISTORIA DEL DOCUMENTO		
EDICIÓN	FECHA	INFORMACIÓN
01	Mayo 2026	Edición inicial Este documento sustituye al anterior: RH-PLN-3220-001-INTA-ed01

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	6
2	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	7
3	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	7
4	MARCO JURÍDICO	7
5	ABREVIATURAS	9
6	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	10
6.1	DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR GÉNERO	11
6.2	DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DEL INTA POR TIPO DE PERSONAL Y GÉNERO	12
6.3	DISTRIBUCION POR COLECTIVOS PROFESIONALES, GRUPO PROFESIONAL Y GENERO	14
6.4	DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR DIRECCIÓN/SUBDIRECCIÓN POR GÉNERO.....	21
6.5	DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR EDAD Y GÉNERO.....	23
6.6	RETRIBUCIONES	25
6.7	CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO NO INVESTIGADOR.....	26
6.8	CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO INVESTIGADOR.....	37
6.9	DATOS JEATURA DE PROYECTOS	39
6.10	INCORPORACIONES DE PERSONAL (2023-2025)	39
6.11	ASISTENTES A CURSOS Y CONGRESOS.....	42
6.12	PERMISOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	45
7	OBJETIVOS Y EJES DE ACTUACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	46
7.1	EJE 1: Medidas Instrumentales para una transformación organizativa.	46
7.2	EJE 2: Sensibilización, formación y capacitación	47
7.3	EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional	48
7.4	EJE 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral	49
7.5	EJE 5: Prevención y actuación frente a la violencia contra las mujeres.....	49
7.6	EJE 6: Conocimiento de la Igualdad en el INTA.....	50

7.7	EJE 7: Inclusión de la perspectiva de género en la investigación	50
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO	51
9	FICHAS	52

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Distribución del personal INTA por género.....	12
Gráfico 2 Distribución de personal por colectivo y género año 2023	13
Gráfico 3 Distribución de personal por colectivo y género año 2025	13
Gráfico 4 Distribución de personal funcionario por grupo y género año 2023	15
Gráfico 5 Distribución de personal funcionario por grupo y género año 2025	15
Gráfico 6 Distribución de personal funcionario por nivel y género año 2023	16
Gráfico 7 Distribución de personal funcionario por nivel y género año 2025.....	17
Gráfico 8 Distribución de personal militar por subgrupo y género año 2023	20
Gráfico 9 Distribución de personal militar por subgrupo y género año 2025	20
Gráfico 10 Distribución de personal por dirección/Subdirección y género año 2023.....	21
Gráfico 11 Distribución de personal por dirección/Subdirección y género año 2025.....	22
Gráfico 12 Distribución de personal por dirección/Subdirección y género año 2023.....	23
Gráfico 13 Distribución de personal por dirección/Subdirección y género año 2025.....	24
Gráfico 14 Porcentaje de hombres y mujeres A1 normalizado	27
Gráfico 15 ISR en el grupo A1 del INTA.....	29
Gráfico 16 ITC en el grupo A1 del INTA	31
Gráfico 17 Porcentaje de hombres y mujeres A2 normalizado	33
Gráfico 18 ISR en el grupo A2 del INTA.....	33
Gráfico 19 Porcentaje de hombres y mujeres C1 normalizado	34
Gráfico 20 ISR en el grupo C1 del INTA.....	35
Gráfico 21 Porcentaje de hombres y mujeres C2 normalizado	36
Gráfico 22 ISR en el grupo C2 del INTA.....	36
Gráfico 23 Porcentaje de hombres y mujeres P. Investigador normalizado	38
Gráfico 24 ISR en el P. Investigador del INTA	38
Gráfico 25 Incorporaciones personal funcionario periodo 2023/2025	40
Gráfico 26 Incorporaciones personal laboral periodo 2023/2025	41
Gráfico 27 Asistentes a cursos.....	42
Gráfico 28 Asistentes a congresos.....	43

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Seguimiento medidas II Plan para la Igualdad de género en el INTA	11
Tabla 2 Distribución de personal laboral por grupo y género año 2023	18
Tabla 3 Distribución de personal laboral por grupo y género año 2025	18
Tabla 4 Distribución de complemento de productividad por género año 2023	25
Tabla 5 Distribución de complemento de productividad por género año 2025	25
Tabla 6 Edad media por sexo y nivel del grupo A1 año 2025	32
Tabla 7 Jefaturas de proyectos año 2025	39
Tabla 8 Incorporaciones personal funcionario periodo	40
Tabla 9 Incorporaciones personal laboral	41
Tabla 10 Asistentes a cursos y congresos	44
Tabla 11 Permisos para la conciliación año 2025	45
Tabla 12 Descripción objetivos y medidas del EJE 1	54
Tabla 13 Descripción objetivos y medidas del EJE 2	57
Tabla 14 Descripción objetivos y medidas del EJE 3	61
Tabla 15 Descripción objetivos y medidas del EJE 4	62
Tabla 16 Descripción objetivos y medidas del EJE 5	64
Tabla 17 Descripción objetivos y medidas del EJE 6	65
Tabla 18 Descripción objetivos y medidas del EJE 7	66

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.

El principio de igualdad constituye uno de los pilares fundamentales del ordenamiento jurídico y de las políticas públicas orientadas a garantizar el respeto a los derechos humanos. No obstante, su aplicación efectiva se ve obstaculizada por la persistencia de roles y estereotipos de género que condicionan la percepción, el trato y las oportunidades de las personas en función de su sexo. Estos roles y estereotipos son la base, en gran medida, de las desigualdades entre mujeres y hombres. Los sesgos de género, las conductas sexistas, las barreras invisibles, explican diferentes situaciones de discriminación directas e indirectas especialmente en lo que respecta al ámbito laboral.

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

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 64, establece la obligatoriedad de que la Administración General del Estado (AGE) y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, se desarrolle y se aplique un plan de igualdad para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en sus estructuras, procesos y entornos laborales.

Este Instituto, consciente de la importancia de continuar impulsando políticas en este ámbito y en línea de actuación del IV Plan de Igualdad de la AGE, aprueba el III Plan de Igualdad de Género del INTA en el que se fijan objetivos concretos a alcanzar, estrategias y prácticas para su consecución, 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.

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. Asimismo, ha sido negociado y aprobado por unanimidad por la representación del personal civil del INTA.

Torrejón de Ardoz en el día de la firma

EL DIRECTOR GENERAL

CAMPO LOARTE
ENRIQUE - DNI
11798758B

Firmado digitalmente por CAMPO
LOARTE ENRIQUE - DNI 11798758B
Fecha: 2026.05.07 16:32:16 +02'00'

2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Este III Plan de Igualdad de Género en coherencia con el IV Plan de Igualdad de la AGE, tiene como finalidad abordar las necesidades reales para alcanzar y consolidar los siguientes objetivos:

- ✓ Impulsar un cambio organizativo y cultural para la consolidación de la igualdad de trato y oportunidades y fortalecer las estructuras de igualdad integrando una perspectiva interseccional.
- ✓ Promover la formación y sensibilización en el principio de igualdad.
- ✓ Apoyar la conciliación, la corresponsabilidad y establecer herramientas que permitan eliminar los obstáculos que limitan el desarrollo de la carrera profesional 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.
- ✓ Incluir la perspectiva de género en la investigación.
- ✓ Garantizar el principio de transversalidad del principio de igualdad e integrar la perspectiva de género en el INTA., conforme a lo establecido en 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.

3 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan será de aplicación general al INTA, afectando a todo su personal funcionario y laboral, así como a su 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 de todo 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). Asimismo, establece la obligación de los poderes públicos para que la igualdad sea real y efectiva (artículo 9.2), eliminando los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando 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 establece 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, II, III y IV Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos, herramientas imprescindibles para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Estos planes han impulsado cambios con un impacto positivo en la vida profesional y personal del personal de la AGE. El IV Plan para la Igualdad de género en la AGE pretende consolidar los objetivos de los predecesores.

En esta línea de actuación el III Plan de igualdad del INTA mantiene las directrices de los planes precedentes, con el objetivo de corregir las deficiencias detectadas y avanzar en actuaciones que permitan el adecuado conocimiento de la aplicación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres dando cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007.

Así mismo hay que mencionar la siguiente normativa:

- ✓ Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, busca garantizar la igualdad de género en diversos ámbitos, especialmente en la representación en órganos de decisión. Esta ley establece que, en estos ámbitos, ningún sexo puede representar más del 60% ni menos del 40%.
- ✓ 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.

- ✓ Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos. Y la instrucción de adaptación del INTA.

5 ABREVIATURAS

AGE: Administración General del Estado

OPI: Organismo Público de Investigación

INAP: Instituto Nacional de Administración Pública

UI: Unidad de Igualdad

OEP: Oferta de Empleo Público

PI: Plan para la Igualdad de género

p.p.: Puntos porcentuales diferencia entre porcentajes

SGSE: Secretaría General de Sistemas Espaciales

SGSA: Secretaría General de Sistemas Aeronáuticos

SGSN: Secretaría General de Sistemas Navales

SGST: Secretaría General de Sistemas Terrestres

ISR: Índice de Sobreesfuerzo Relativo

ITC: Índice de Techo de Cristal

6 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Tras la conclusión del II Plan de Igualdad el INTA, es fundamental realizar un diagnóstico de situación en materia de igualdad para sentar las bases del III Plan de Igualdad. Este diagnóstico nos permitirá evaluar los avances logrados, identificar las áreas que requieren mejoras y establecer nuevas metas y estrategias para continuar promoviendo la igualdad de oportunidades entre todas las personas de nuestra organización.

Durante la implementación del II Plan de Igualdad, se han llevado a cabo diversas acciones en aplicación de las medidas contenidas en sus 7 ejes de actuación, es necesario realizar un análisis exhaustivo que permita comprender en profundidad los resultados obtenidos, así como los desafíos que aún permanecen.

Este proceso de diagnóstico no solo nos permitirá identificar las áreas de mejora, sino que también nos proporcionará una hoja de ruta clara para la implementación del III Plan de Igualdad. El Compromiso del INTA con la igualdad de género es firme, y estamos decididos a seguir avanzando hacia una organización más justa e igualitaria para todas las personas.

La elaboración de cualquier Plan debe ser dinámico y ha de disponer de mecanismos flexibles que permitan atajar cualesquiera formas de discriminación.

El II Plan de Igualdad de Género del INTA, publicado y aprobado previa negociación con la parte social en 2023, estableció un total de 43 medidas distribuidas en 7 ejes estratégicos:

- Eje 1: Medidas Instrumentales para una transformación organizativa, compuesto de 14 medidas.
- Eje 2: Sensibilización, formación y capacitación, con un total de 7 medidas.
- Eje 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional, con un total de 8 medidas.
- Eje 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con un total de 3 medidas.
- Eje 5: Acciones frente a la violencia contra las mujeres, con un total de 3 medidas.
- Eje 6: Interseccionalidad y situaciones de especial protección, con un total de 4 medidas.
- Eje 7: Inclusión de la perspectiva de género en la investigación, con un total de 4 medidas.

El informe de seguimiento destaca que el total de medidas activas son 36 que representan un total de 83,72%.

Eje	Activas	Activas %	En proceso	Pendientes	TOTAL, MEDIDAS
1	14	100%	0		14
2	6	85,71	1		7
3	6	75,00	1	1	8
4	3	100,00			3
5	3	100,00			3
6	1	25,00	2	1	4
7	3	75,00	1		4
SUMA	36	83,72	5	2	43

Tabla 1 Seguimiento medidas II Plan para la Igualdad de género en el INTA

Este logro refleja el compromiso y el esfuerzo conjunto de toda la organización para promover la igualdad de género y crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Los avances conseguidos hasta la fecha demuestran que las medidas implementadas han tenido un impacto positivo. Sin embargo, también es importante reconocer que aún queda un 16,26% de las acciones por completar, lo que nos indica que hay áreas que requieren atención y mejora continua.

Este nivel de ejecución nos proporciona una base sólida sobre la cual construir el III Plan para la Igualdad de género. Nos permite identificar las estrategias que han sido efectivas y aquellas que necesitan ser ajustadas o reforzadas.

El análisis de la situación con perspectiva de género se ha realizado en sus distintos apartados comparando los datos que recoge el II Plan para la igualdad de género en el INTA referidos a 2023 con los datos de diciembre 2025.

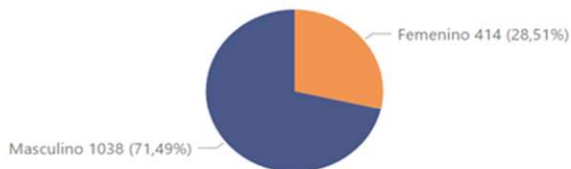
6.1 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR GÉNERO

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 diciembre de 2025 el INTA cuenta con 1.541 personas, de las cuales 478 son mujeres el 31,08% y 1063 son hombres el 68,96%.

Distribución del personal de INTA por género 2023



Distribución del personal de INTA por género 2025

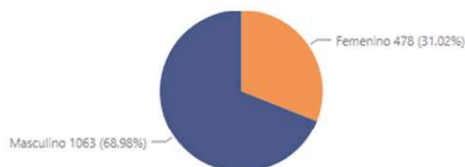


Gráfico 1 Distribución del personal INTA por género

Entre 2023 y el 31 de diciembre de 2025, la plantilla total ha experimentado un crecimiento moderado, pasando de 1.452 a 1.541 personas, lo que supone un incremento neto de 89 efectivos (+6,13%). Este aumento no se ha producido de forma homogénea por sexo.

El crecimiento de la plantilla ha estado mayoritariamente impulsado por la incorporación de mujeres, cuyo número ha pasado de 414 a 478, con un aumento de 64 personas (+15,46%). En el caso de los hombres, la plantilla ha crecido de 1.038 a 1.063, lo que supone un incremento de 25 personas (+2,41%). En términos relativos, el 71,9% del crecimiento neto de la plantilla corresponde a mujeres, que concentran casi tres de cada cuatro nuevas incorporaciones.

Esta evolución ha tenido un impacto positivo en la estructura de género de la organización. El peso relativo de las mujeres en la plantilla ha aumentado del 28,5% al 31,1%, mientras que el de los hombres ha descendido del 71,49% al 68,96%. Estos datos reflejan una mejora progresiva del índice de paridad y una reducción de la brecha de representación entre mujeres y hombres.

No obstante, pese a esta evolución favorable, la plantilla continúa presentando una sobrerrepresentación masculina, ya que aproximadamente siete de cada diez personas son hombres. Este hecho pone de manifiesto que, aunque la tendencia es positiva, persiste la necesidad de seguir impulsando medidas en el Plan para la Igualdad de género orientadas a avanzar hacia una composición más equilibrada por sexo.

6.2 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DEL INTA POR TIPO DE PERSONAL Y GÉNERO

En las siguientes tablas podemos ver en porcentaje y número la distribución de mujeres y hombres por colectivo profesional de marzo 2023 y 31 de diciembre de 2025.

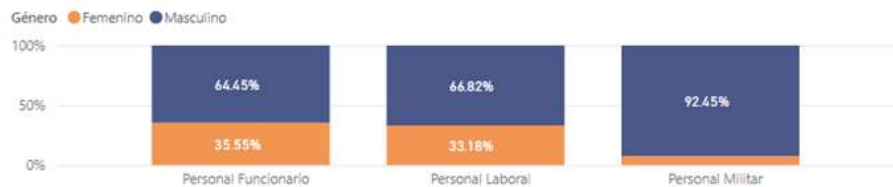
Distribución de personal por colectivo y género año 2023



Género	Femenino		Masculino		Numero personas
	Numero personas	%TR Numero personas	Numero personas	%TR Numero personas	
Personal Funcionario	277	33,21%	557	66,79%	834
Personal Laboral	124	29,31%	299	70,69%	423
Personal Militar	13	6,67%	182	93,33%	195
Total	414	28,51%	1038	71,49%	1452

Gráfico 2 Distribución de personal por colectivo y género año 2023

Distribución de personal por colectivo y género año 2025



Género	Femenino		Masculino		Total	
	Numero personas	%TR Numero personas	Numero personas	%TR Numero personas	Numero personas	%TR Numero personas
Personal Funcionario	315	35,55%	571	64,45%	886	100,00%
Personal Laboral	147	33,18%	296	66,82%	443	100,00%
Personal Militar	16	7,55%	196	92,45%	212	100,00%
Total	478	31,02%	1063	68,98%	1541	100,00%

Gráfico 3 Distribución de personal por colectivo y género año 2025

El análisis de la plantilla por tipo de personal muestra una evolución diferenciada en función de la categoría, si bien en todas ellas se observa una tendencia de mejora en la representación femenina, con distinta intensidad.

En el personal funcionario, el número de mujeres ha aumentado de 277 en 2023 a 315 en 2025, lo que se traduce en un incremento de su peso relativo del 33,21% al 35,55%. De forma paralela, los hombres pasan de 557 a 571 efectivos, reduciendo su representación del 66,79% al 64,45%. Esta evolución refleja una mejora sólida hacia la paridad, siendo esta categoría una de las que absorbe una parte significativa del incremento femenino registrado en el periodo analizado.

En el personal laboral, la evolución es especialmente relevante desde la perspectiva de género. El número de mujeres aumenta de 124 a 147, incrementando su representación del 29,31% al 33,18%. Por su parte, el número de hombres desciende ligeramente, pasando de 299 a 296, lo que reduce su peso relativo del 70,69% al 66,82%. Se trata de la mayor ganancia relativa en representación femenina entre las categorías analizadas, lo que evidencia un ritmo positivo de corrección de la brecha de género.

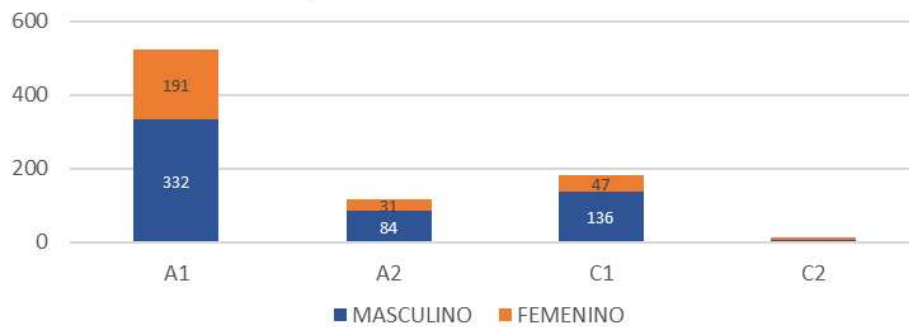
Por último, en el personal militar se observa una mejora muy limitada. El número de mujeres pasa de 13 a 16, aumentando su representación del 6,67% al 7,55%, mientras que los hombres continúan siendo claramente mayoritarios, con porcentajes superiores al 92% en ambos ejercicios. A pesar del ligero avance, este colectivo sigue siendo el que presenta una mayor infrarrepresentación femenina.

6.3 DISTRIBUCION POR COLECTIVOS PROFESIONALES, GRUPO PROFESIONAL Y GENERO

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

PERSONAL FUNCIONARIO

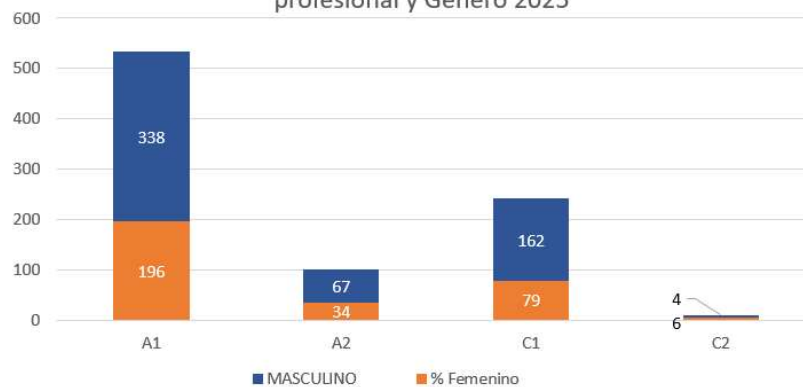
Distribución en número de Personal Funcionario por Grupo Profesional y Género 2023



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

Gráfico 4 Distribución de personal funcionario por grupo y género año 2023

Distribución en número de Personal Funcionario por Grupo profesional y Género 2025



P.FUNCIONARIO	MASCULINO	% Masculino	FEMENINO	% Femenino	TOTAL
A1	338	63	196	37	534
A2	67	66	34	34	101
C1	162	67	79	33	241
C2	4	40	6	60	10
TOTAL	571	64	315	36	886

Gráfico 5 Distribución de personal funcionario por grupo y género año 2025

El análisis por grupos profesionales pone de manifiesto que la mejora de la representación femenina en la organización se concentra fundamentalmente en los grupos A2 y C1, que actúan como los principales motores

del avance hacia la paridad. En ambos casos, la proporción de mujeres aumenta en torno a siete puntos porcentuales, reflejando una incorporación femenina significativa y sostenida en estos niveles.

En el grupo A1, si bien se observa un incremento del volumen total de efectivos, este crecimiento se produce de forma similar en mujeres y hombres, por lo que no se traduce en una mejora de la proporción relativa de mujeres. Este comportamiento indica que, pese al aumento de plantilla, se mantiene el desequilibrio existente en términos de representación, lo que resulta coherente con los indicadores de segregación vertical previamente identificados.

Por su parte, el grupo C2 continúa siendo el único con mayoría femenina, aunque se aprecia un ligero descenso en el porcentaje de mujeres. Este retroceso, aun siendo moderado, debe ser objeto de seguimiento para evitar una posible reversión de los avances alcanzados en este grupo.

DISTRIBUCION DE PERSONAL FUNCIONARIO POR NIVEL Y GENERO

El análisis se ha realizado sobre un total de 12 niveles profesionales (16, 17, 18, 19, 20, 22, 24, 26, 27, 28, 29 y 30), lo que permite observar la evolución de la representación femenina de forma transversal en la estructura de la organización.

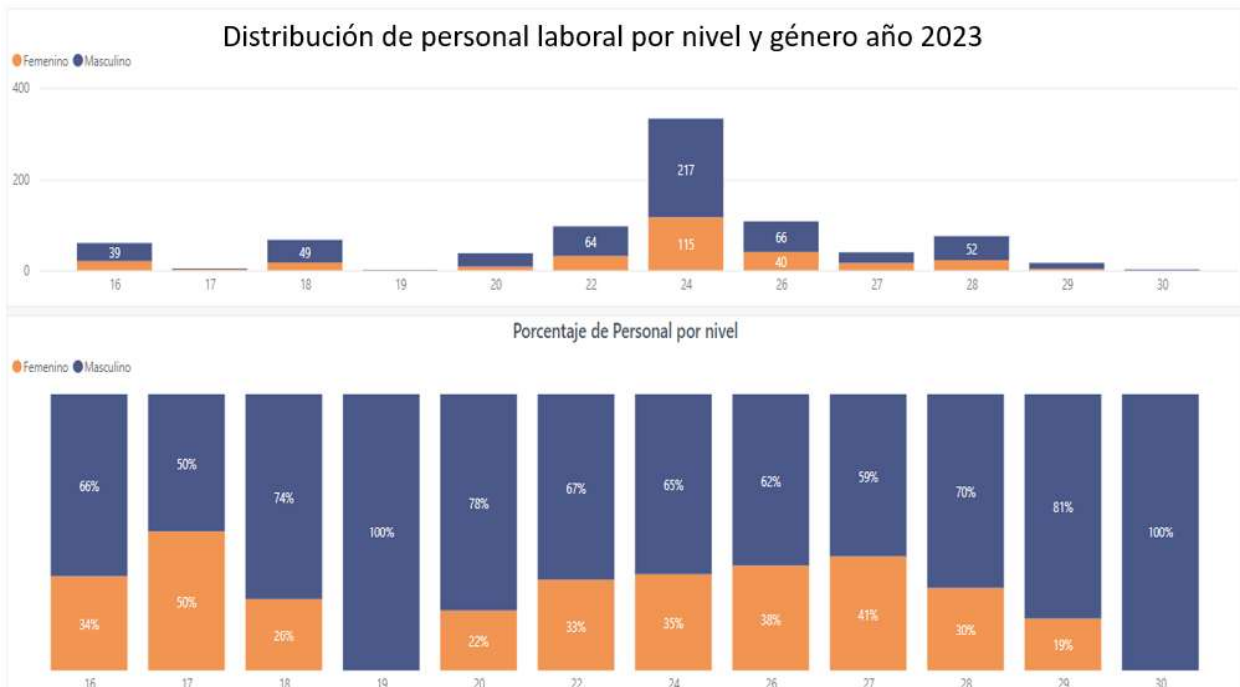


Gráfico 6 Distribución de personal funcionario por nivel y género año 2023

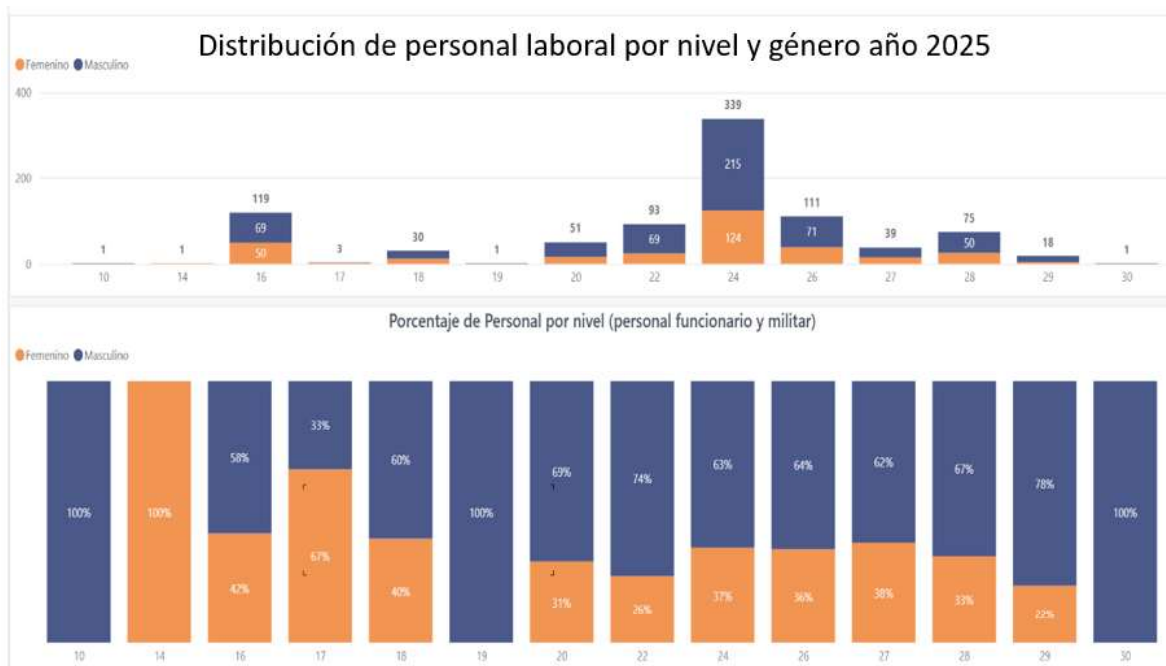


Gráfico 7 Distribución de personal funcionario por nivel y género año 2025

En términos globales, el promedio de presencia femenina en los niveles analizados ha aumentado de manera significativa, pasando del 27,3% en 2023 al 31,0% en 2025, lo que supone una mejora de 3,7 puntos porcentuales. Este incremento refleja una tendencia general positiva en la incorporación y consolidación de mujeres en los distintos niveles profesionales. Reseñar que los puestos directivos son 8, Presidencia, Dirección General y 6 Subdirecciones que a la firma y publicación de este nuevo Plan para la Igualdad de Género están ocupados por 2 mujeres y 6 hombres.

El número de niveles con una representación femenina igual o superior al 40% también se ha incrementado. En 2023, únicamente dos niveles alcanzaban este umbral (nivel 17, con un 50% de mujeres, y nivel 27, con un 41%). En 2025, esta situación se amplía a tres niveles, concretamente los niveles 16 (42%), 17 (67%) y 18 (40%), lo que evidencia una mayor concentración de mujeres en determinados tramos de la estructura profesional, pero se pierde participación de las mujeres en el nivel 27.

El análisis detallado por niveles muestra que los avances más claros se concentran en los niveles 16, 18 y 20, los cuales se corresponden con los niveles más bajos.

No obstante, el análisis también identifica retrocesos en determinados niveles, concretamente en los niveles 22, 26 y 27, donde se registra una disminución de la presencia femenina. Estos descensos, aunque no generalizados, ponen de manifiesto la necesidad de un seguimiento específico para evitar la consolidación de nuevas brechas.

PERSONAL LABORAL

Año 2023	PERSONAL LABORAL	MASCULINO	% MASCULINO	FEMENINO	% FEMENINO	TOTAL
	Grupo o denominación (3º Y 4º Convenio) y Fuera de Convenio					
	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

Tabla 2 Distribución de personal laboral por grupo y género año 2023

Año 2025	PERSONAL LABORAL	MASCULINO	% MASCULINO	FEMENINO	% FEMENINO	TOTAL
	Grupo o denominación (3º Y 4º Convenio) y Fuera de Convenio					
	M3	43	55	35	45	78
	M2	21	66	11	34	32
	M1	123	83	25	17	148
	E2	37	80	9	20	46
	E1	29	52	27	48	56
	E0	3	43	4	57	7
	G1	2	25	6	75	8
	G2	11	73	4	27	15
	G3	9	45	11	55	20
	G4	9	53	8	47	17
	DOCTOR	1	50	1	50	2
	TITULADO SUPERIOR	0	0	3	100	3
	TITULADO SUPERIOR (DOCTOR)	2	50	2	50	4
	TECNICO FUERA DE CONVENIO	6	86	1	14	7
	TOTALES	296	67	147	33	443

Tabla 3 Distribución de personal laboral por grupo y género año 2025

ANÁLISIS DEL PERSONAL DENTRO DE CONVENIO:

Entre 2023 y 2025, el personal de convenio muestra un avance global relevante en la representación femenina, que pasa del 28,6% al 32,8% (+4,15 puntos porcentuales). Este progreso se explica por un aumento neto de 15 personas, concentrado en la incorporación de mujeres (+22), mientras que el número de hombres se reduce ligeramente (-7).

Los mayores avances hacia el equilibrio se producen en varios grupos, especialmente en E0, G1, G3 y G4. Destaca el grupo E0, que pasa de ausencia total de mujeres a una mayoría femenina, si bien se trata de un grupo de tamaño reducido. Los grupos G1, G3 y G4 consolidan o alcanzan situaciones cercanas a la paridad, reflejando una evolución positiva.

En los grupos M1 y E2 se observa una mejora apreciable de la presencia femenina, aunque ambos continúan presentando un desequilibrio alto. En particular el M1 pasa de un 9% de representación a un 17%, a pesar de la mejora se aprecia un posible cuello de botella en los perfiles técnicos o de mayor cualificación.

Por el contrario, el grupo M2 constituye un foco de alerta, al pasar de una situación de paridad en 2023 a una representación femenina del 34,4% en 2025, como consecuencia de un crecimiento fuertemente sesgado hacia la incorporación de hombres. El grupo M3 mantiene un desbalance leve, en un contexto de reducción general de efectivos pasando de 99 a 78 efectivos.

En conjunto, los datos evidencian un progreso global positivo, combinado con desigualdades persistentes y retrocesos puntuales, lo que justifica la incorporación de medidas específicas de seguimiento, especialmente en los grupos técnicos y en aquellos que han experimentado una evolución regresiva.

ANÁLISIS DEL PERSONAL FUERA DE CONVENIO:

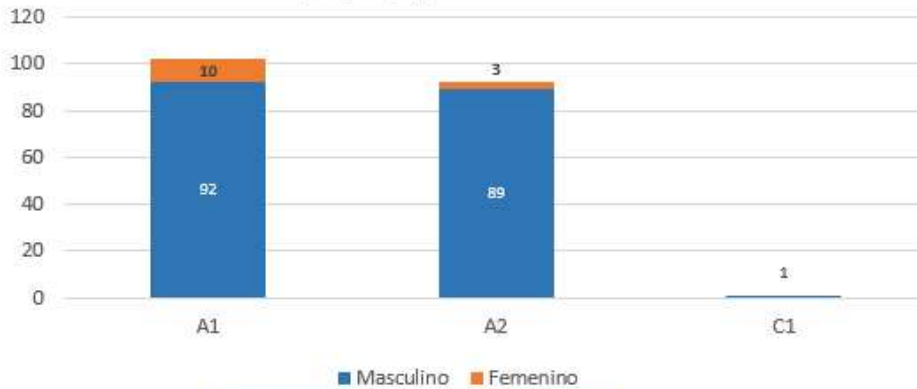
El análisis del personal fuera de convenio muestra un cambio significativo en la composición por sexo del colectivo entre 2023 y 2025. Mientras que en 2023 se trataba de un colectivo claramente feminizado, con aproximadamente un 64% de mujeres, en 2025 pasa a presentar una mayoría masculina, con alrededor del 56% de hombres, aunque sigue cumpliendo criterios de paridad.

Este cambio se explica fundamentalmente por dos factores concurrentes. Por un lado, la incorporación del grupo Técnico fuera de convenio, con una composición marcadamente masculinizada (seis hombres y una mujer). Por otro, la reducción del colectivo de Titulados Superiores (Doctor), que afectó principalmente a mujeres, lo que ha tenido un impacto directo en el equilibrio global del personal fuera de convenio.

En conjunto, estos movimientos han revertido la tendencia previa y han dado lugar a una masculinización del colectivo, lo que pone de manifiesto la necesidad de analizar con mayor detalle los criterios de incorporación y permanencia en este ámbito, a fin de evitar la consolidación de nuevos desequilibrios de género.

PERSONAL MILITAR

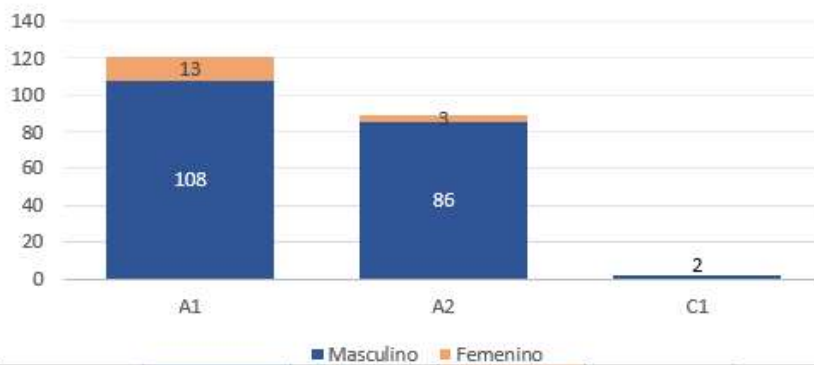
Distribución en número de Personal Militar por subgrupo y género año 2023



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

Gráfico 8 Distribución de personal militar por subgrupo y género año 2023

Distribución en número de Personal Militar por subgrupo y género año 2025



P. MILITAR	Masculino	% Masculino	Femenino	% Femenino	TOTAL
A1	108	89,26	13	10,74	121
A2	86	96,63	3	3,37	89
C1	2	100,00	0	0,00	2
TOTAL	196	92,45	16	7,55	212

Gráfico 9 Distribución de personal militar por subgrupo y género año 2025

El análisis pone de manifiesto la persistencia de una brecha de género muy elevada, ya que la sobrerrepresentación masculina se mantiene por encima del 92% del total en 2026, a pesar de una ligera mejora respecto a ejercicios anteriores.

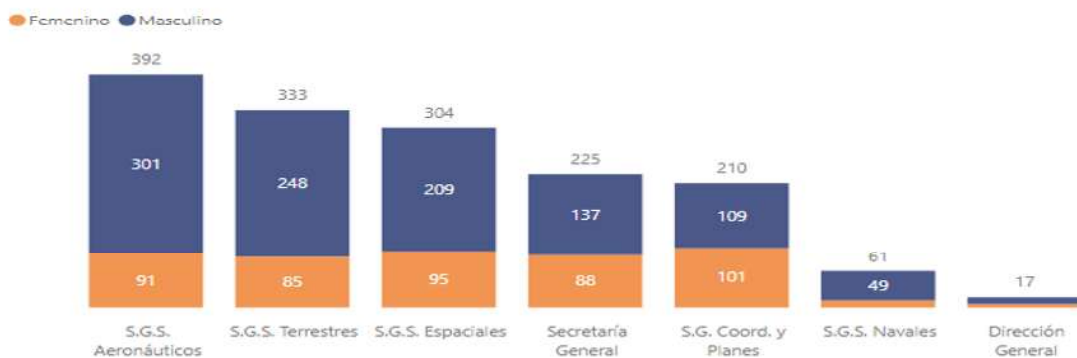
En el grupo A1 se observa un avance modesto pero positivo, con un aumento tanto del volumen de efectivos como de la participación femenina, que pasa del 9,8% al 10,7%. Se trata del único grupo en el que se registra un incremento del número de mujeres.

Por el contrario, el grupo A2 permanece claramente masculinizado, con una presencia masculina en torno al 96,6%. Aunque se reduce el número total de efectivos, esta disminución no va acompañada de una incorporación de mujeres, lo que da lugar a una situación de estancamiento en términos de igualdad.

Finalmente, el grupo C1 continúa siendo exclusivamente masculino, manteniendo una representación del 100% de hombres, dato poco significativo ya que sólo consta de dos efectivos.

6.4 DISTRIBUCION DEL PERSONAL POR DIRECCIÓN/SUBDIRECCIÓN POR GÉNERO

Distribución en número del personal por Dirección/subdirección general y género año 2025



Distribución en % del personal por Dirección/subdirección general y género año 2025

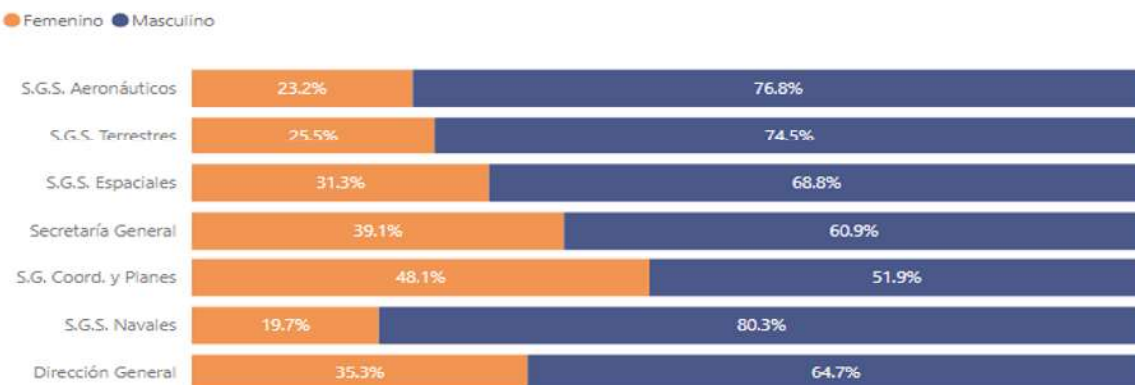
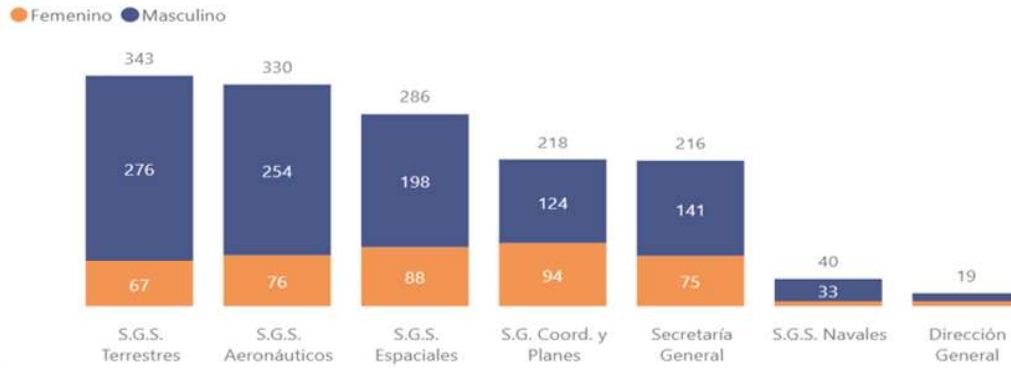


Gráfico 10 Distribución de personal por dirección/Subdirección y género año 2023

Distribución en número del personal por Dirección/subdirección general y género año 2023



Distribución en % del personal por Dirección/subdirección general y género año 2023

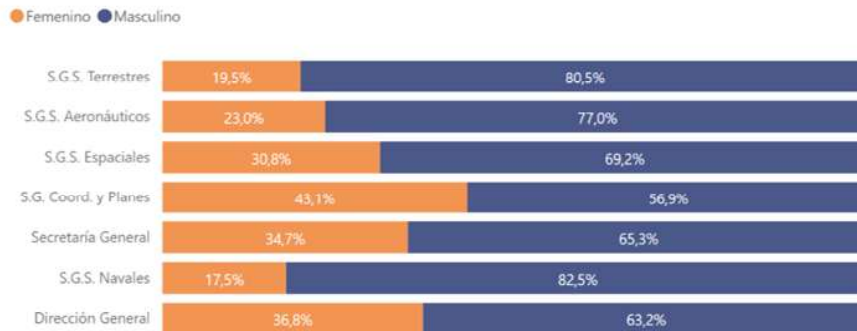


Gráfico 11 Distribución de personal por dirección/Subdirección y género año 2025

Entre 2023 y 2025, la plantilla total del INTA ha aumentado de 1.452 a 1.541 personas, lo que supone un incremento neto de 89 efectivos. Este crecimiento no ha sido homogéneo por sexo. El número de hombres aumenta ligeramente, de 1.038 a 1.063 (+25), mientras que el de mujeres se incrementa de forma mucho más acusada, pasando de 414 a 478 (+64).

Como consecuencia, el peso relativo de las mujeres en la plantilla aumenta del 28,5% en 2023 al 31,1% en 2025, lo que supone una mejora de 2,56 puntos porcentuales. Estos datos indican que el crecimiento de la plantilla se ha sostenido principalmente por la incorporación de mujeres, contribuyendo a una evolución favorable del equilibrio de género en la estructura del INTA.

El análisis por ámbitos organizativos muestra dinámicas diferenciadas. El área de Aeronáuticos constituye el principal motor de crecimiento de la plantilla (+62 efectivos), si bien este aumento se concentra mayoritariamente en hombres (+47), lo que limita su contribución a la mejora del equilibrio de género.

Por el contrario, Secretaría General y Coordinación y Planes presentan una evolución claramente favorable desde la perspectiva de igualdad. En Secretaría General se produce una reducción del número de hombres (-4) junto con un incremento significativo de mujeres (+13), mientras que en Coordinación y Planes el número de hombres desciende de forma notable (-15) y el de mujeres aumenta (+7). Estas dinámicas explican el crecimiento o mantenimiento de plantilla en ambos ámbitos y su contribución positiva a la corrección de la brecha de género.

Finalmente, el ámbito de la SGS Terrestres registra una reducción neta de plantilla; no obstante, esta evolución se acompaña de un incremento del número de mujeres (+18) y una disminución significativa de hombres (-28), lo que repercute de forma positiva en la mejora del equilibrio entre mujeres y hombres en este ámbito.

6.5 DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR EDAD Y GÉNERO

Distribución del personal por edad y género año 2023

Género Decena edad	Femenino		Masculino		Numero personas
	Numero personas	%TR Numero personas	Numero personas	%TR Numero 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

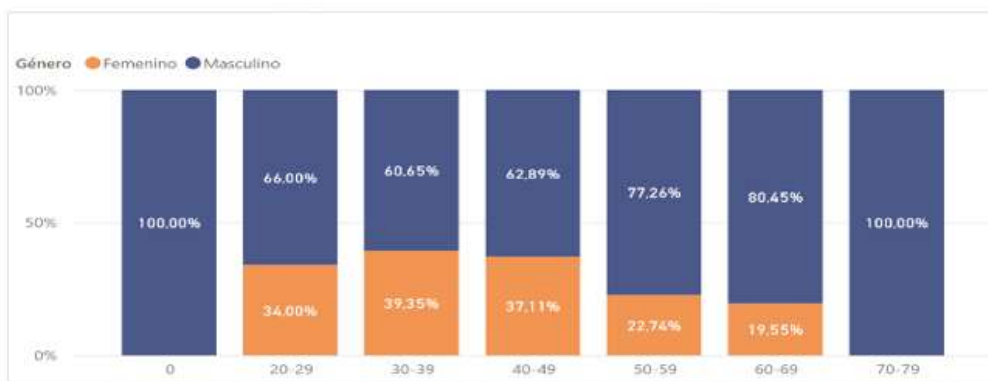


Gráfico 12 Distribución de personal por dirección/Subdirección y género año 2023

Distribución del personal por edad y género año 2025

Decena edad	Femenino		Masculino		Total	
	Numero personas	%TR Numero personas	Numero personas	%TR Numero personas	Numero personas	%TR Numero personas
0			1	100,00%	1	100,00%
20-29	41	36,61%	71	63,39%	112	100,00%
30-39	82	36,61%	142	63,39%	224	100,00%
40-49	154	42,08%	212	57,92%	366	100,00%
50-59	142	26,89%	386	73,11%	528	100,00%
60-69	59	19,16%	249	80,84%	308	100,00%
70-79			3	100,00%	3	100,00%
Total	478	31,00%	1064	69,00%	1542	100,00%

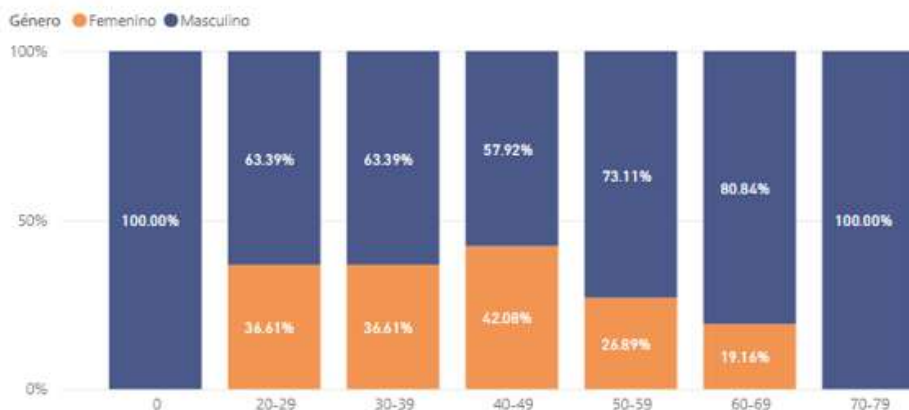


Gráfico 13 Distribución de personal por dirección/Subdirección y género año 2025

El análisis por tramos de edad muestra que el tramo de 30 a 39 años constituye el principal motor de crecimiento, con un aumento neto de 69 personas. Este incremento se concentra en mayor medida en hombres (+48), aunque también se registra un impulso relevante de incorporación femenina (+21).

Los tramos de 40 a 49 y 50 a 59 años experimentan una reducción neta de efectivos; sin embargo, en ambos casos se produce un aumento del número de mujeres (+10 y +19, respectivamente), acompañado de una salida significativa de hombres (-32 en cada tramo). Esta evolución contribuye a una mejora del equilibrio de género, pese al descenso del tamaño total de estos grupos de edad.

Por último, el tramo de 60 a 69 años registra un crecimiento notable (+42 personas), impulsado principalmente por hombres (+35). Como consecuencia, la presencia femenina en este tramo pierde ligeramente peso relativo (-0,39 puntos porcentuales), lo que sugiere una menor presencia de mujeres en las edades más próximas a la jubilación.

6.6 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.

En relación con el complemento de productividad asignado al personal funcionario y laboral, segmentado por tramos, se procede al análisis comparativo de los datos correspondientes a los ejercicios 2023 y 2025, con el objetivo de evaluar su evolución temporal.

DATOS FUNCIONARIO + LABORALES AÑO 2023				
TIPO DE PRODUCTIVIDAD	FEMENINO	%	MASCULINO	%
SIN TRAMO	45		61	
TRAMO 1	267	80.4	549	73.7
TRAMO 1+	15		28	
TRAMO 2	65	19.6	196	26.3
TRAMO 2+	1		3	

Tabla 4 Distribución de complemento de productividad por género año 2023

DATOS FUNCIONARIO + LABORALES A 31/12/2025				
TIPO DE PRODUCTIVIDAD	FEMENINO	%	MASCULINO	%
SIN TRAMO	23		42	
TRAMO 1	327	83	568	77.5
TRAMO 1+	16		34	
TRAMO 2	67	17	165	22.5
TRAMO 2+	2		21	

Tabla 5 Distribución de complemento de productividad por género año 2025

Debe señalarse que los tramos 1+ y 2+ son aplicables exclusivamente al personal laboral y que el peso de este colectivo, en comparación con el total de la plantilla (funcionarios y laborales), es reducido. Asimismo, el volumen absoluto de personas encuadradas en dichos tramos superiores es limitado en ambos ejercicios analizados.

Por ello, y a efectos de realizar un análisis comparativo más representativo desde la perspectiva de género, se considera metodológicamente más adecuado centrar la evaluación en los tramos 1 y 2, que concentran la práctica totalidad del personal y permiten identificar con mayor claridad las dinámicas estructurales de

distribución del complemento de productividad. Así mismo, tampoco se tendrán en cuenta para el análisis al personal de nuevo ingreso ya que éstos no perciben este complemento de manera inmediata desde la toma de posesión.

En este marco, el análisis comparativo entre 2023 y 2025 muestra que, en el caso de las mujeres, se produce un incremento de la concentración en el Tramo 1, que pasa del 80.4% al 83%, mientras que el Tramo 2 se produce un descenso desde el 19.6% al 17%. Esta evolución indica que el crecimiento de la plantilla femenina se ha absorbido principalmente en el Tramo 1, sin que se observe un desplazamiento proporcional hacia el Tramo 2.

En el caso de los hombres, el Tramo 1 también aumenta, del 73.7% al 77.5%, mientras que el Tramo 2 experimenta un descenso relevante del 26.3% al 22.5%. Esto supone una reducción de la concentración masculina en el segundo tramo en términos relativos, aunque continúa siendo superior a la femenina en dicho nivel.

La comparación entre ambos sexos permite observar que las mujeres presentan una mayor concentración en el Tramo 1, aproximadamente cinco puntos porcentuales, mientras que los hombres mantienen una mayor presencia relativa en el Tramo 2 en ambos ejercicios. Aunque la diferencia en este último tramo se reduce ligeramente en 2025, persiste una distribución desigual en los niveles intermedios del complemento.

En consecuencia, aun descartando del análisis los tramos 1+ y 2+ por su escasa representatividad, se aprecia una cierta segmentación en la distribución de los tramos 1 y 2, con una mayor concentración femenina en el tramo inferior y una mayor presencia masculina en el tramo superior del orden de cinco puntos. Esta circunstancia aconseja mantener el seguimiento periódico de la asignación de tramos, a fin de verificar que los criterios de evaluación y propuesta no generen efectos indirectos diferenciados por razón de sexo.

6.7 CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO NO INVESTIGADOR

El Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) es un centro conformado por diversos colectivos profesionales: personal funcionario, personal laboral y personal militar. Cada uno de estos colectivos cuenta con su propia normativa aplicable y presenta características particulares.

En esta ocasión, se presenta un estudio centrado en la carrera profesional del personal funcionario no investigador, colectivo cuya evolución profesional se encuentra directamente vinculada con la estructura organizativa del Centro.

Dado que la presencia de mujeres en el INTA representa únicamente un 35,55% del total, el análisis se ha realizado de manera desagregada por género, valorando de forma diferenciada las trayectorias profesionales

de hombres y mujeres. El objetivo es identificar si existen diferencias en las oportunidades de promoción profesional entre ambos géneros y determinar si alguno de ellos encuentra mayores dificultades para alcanzar los mismos objetivos.

El estudio se expone a partir de datos globales de la totalidad del INTA a fecha de diciembre de 2025. No obstante, se incorporan matices adicionales, puesto que la representación femenina varía de manera significativa en función de si las subdirecciones analizadas corresponden al ámbito técnico o al de gestión.

PERSONAL FUNCIONARIO A1

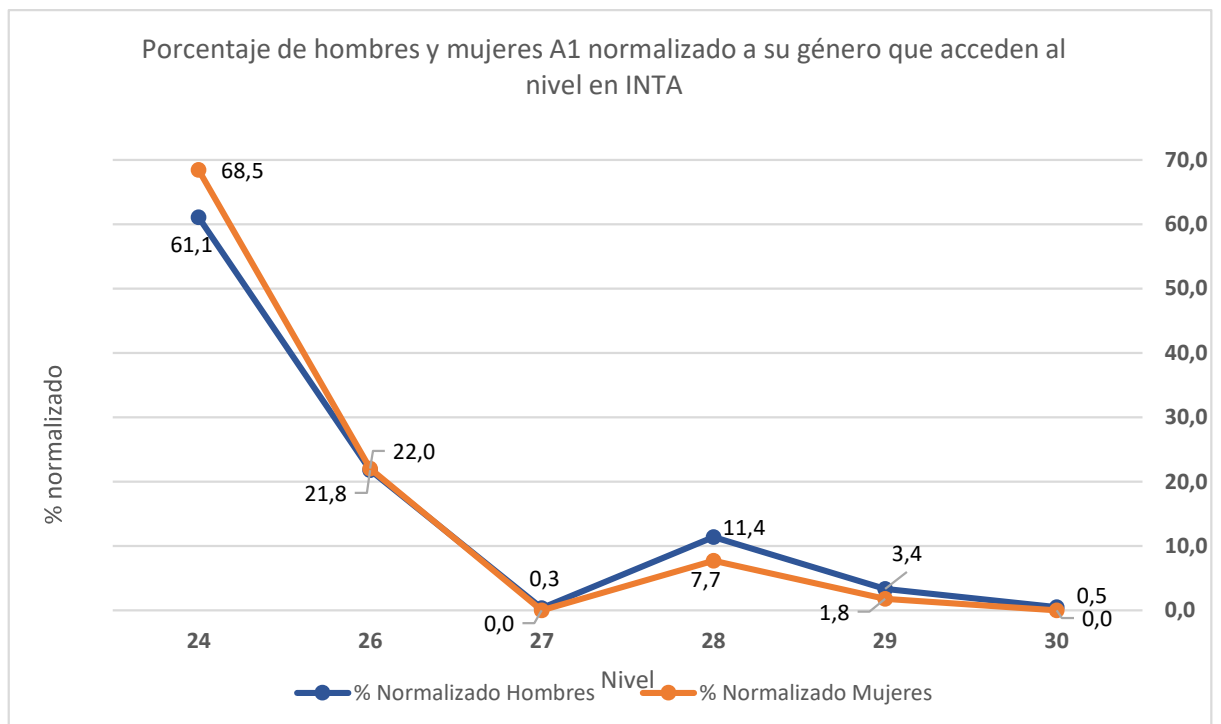


Gráfico 14 Porcentaje de hombres y mujeres A1 normalizado

En el caso del grupo A1 se observa como en los niveles de entrada y el inmediatamente superior ambos géneros se encuentra en proporciones semejantes, pero cabe destacar que las mujeres tienen una sobrerrepresentación de un 10% respecto de los hombres. Según se avanza hacia los niveles superiores se observa como la tendencia cambia y se produce el “efecto tijera”.

EFECTO TIJERA

*El **efecto tijera** en igualdad de género es un fenómeno que describe la evolución desigual de la presencia de mujeres y hombres en una organización o en una carrera profesional a lo largo del tiempo o de los niveles jerárquicos.*

*Las dos curvas parten de un punto relativamente equilibrado en la base, pero a medida que avanzan los tramos se **abren en direcciones opuestas**, dibujando una forma de “tijera”. Aunque pueda haber cierta paridad en los niveles iniciales (por ejemplo, en contrataciones o en formación), **las mujeres tienen mayores dificultades para progresar** y acceder a los niveles superiores de responsabilidad.*

*El efecto tijera Refleja fenómenos como el **techo de cristal**, la segregación horizontal y vertical, y los obstáculos invisibles que afectan a la promoción profesional de las mujeres.*

*👉 En resumen: El **efecto tijera** es un indicador visual y analítico que muestra cómo, a medida que se asciende en la carrera profesional, las trayectorias de hombres y mujeres divergen, evidenciando desigualdades en oportunidades*

En el nivel 28 la diferencia de proporción entre ambos géneros, en detrimento del género femenino, es de un 32% y en el nivel 29 asciende hasta un 47%. En lo que respecta al nivel 30 tenemos que, de los seis puestos existentes, los seis están ocupado por hombres, como ya se indica en el apartado 6.8, no se aplica contraviniendo de esta forma la ley Orgánica 2/2024 de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Gráficamente se observa el efecto tijera en el paso del nivel 26 al 28 y se evidencia la existencia del techo de cristal.

Aunque en términos absolutos las diferencias porcentuales entre mujeres y hombres en algunos niveles parecen reducidas (≤ 2 puntos porcentuales), su impacto relativo es significativamente mayor, dado que el volumen total de personas en dichos niveles es muy reducido (en torno al 2–3 % del total por sexo).

En cambio, en los niveles 24 y 26, donde se concentra aproximadamente el 60 % de la plantilla por sexo, diferencias aparentemente mayores (7 puntos en el nivel 24) tienen un impacto proporcional menor sobre la estructura global de la carrera profesional.

El análisis de la carrera profesional en el grupo A1 evidencia la existencia de una brecha de género en los niveles superiores. Aunque las mujeres representan el 36,1 % del total del personal del grupo, su presencia disminuye progresivamente a medida que aumenta el nivel profesional, hasta desaparecer completamente en el nivel más alto.

Esta evolución indica que las mujeres encuentran mayores dificultades para acceder a los niveles superiores de la carrera profesional, lo que constituye un claro ejemplo de segregación vertical y de techo de cristal. La

infrarrepresentación femenina en los niveles 28, 29 y 30 no se corresponde con su peso en el conjunto del grupo, lo que apunta a la necesidad de revisar los criterios y procesos de promoción desde una perspectiva de igualdad de género.

Otra manera gráfica de visualizar el techo de cristal es mediante el índice de Sobreesfuerzo relativo ISR. El Índice de Sobreesfuerzo Relativo mide la relación entre el esfuerzo necesario para las mujeres y el esfuerzo necesario para los hombres para alcanzar un mismo nivel profesional. En el marco del análisis de igualdad, el *sobreesfuerzo* no se refiere a una mayor carga física o mental individual, sino a la necesidad sistemática de compensar desventajas estructurales. Incluye la inversión adicional de tiempo, energía y estrategias que las mujeres deben desplegar para sortear sesgos de género, techos de cristal o mayores exigencias de validación profesional. Este fenómeno evidencia la existencia de desigualdades en las condiciones de promoción y desarrollo profesional. Por tanto, el sobreesfuerzo es un indicador indirecto de desigualdad estructural, no de mérito individual.

El índice de Sobreesfuerzo Relativo se define de la siguiente manera:

$$ISR = \frac{\% \text{ de mujeres en el total del grupo} / \% \text{ de mujeres en un nivel determinado}}{\% \text{ de hombres en el total del grupo} / \% \text{ de hombres en un nivel determinado}}$$

Interpretación:

- ISR = 1 → esfuerzo equivalente
- ISR > 1 → las mujeres deben realizar mayor esfuerzo
- Ejemplo ISR = 1,30 → las mujeres realizan un 30 % más de esfuerzo que los hombres para alcanzar los mismos objetivos profesionales

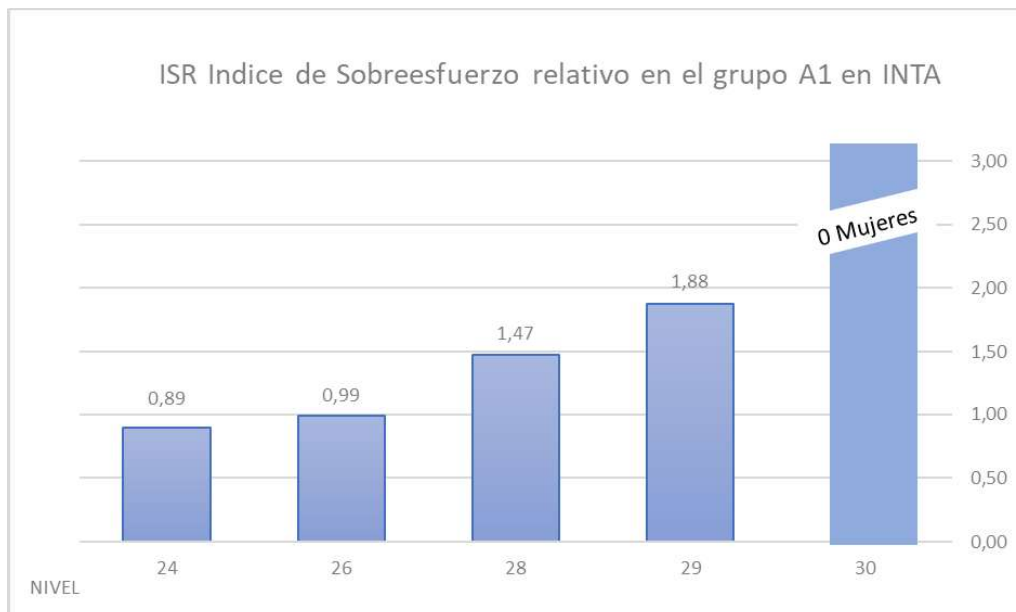


Gráfico 15 ISR en el grupo A1 del INTA

La comparación del Índice de Sobreesfuerzo Relativo entre mujeres y hombres (ISR) pone de manifiesto la existencia de un sobreesfuerzo femenino significativo en los niveles superiores de la carrera profesional. En los niveles 24 y 26 no existe sobreesfuerzo femenino, ambos sexos se encuentran en situación proporcional con una leve sobrerrepresentación femenina en los niveles inferiores. En cambio, a partir del nivel 28, las mujeres deben realizar entre un 47% y un 88% más de “esfuerzo” que los hombres para alcanzar los mismos niveles profesionales.

El análisis del personal funcionario A1 del conjunto del INTA es extrapolable a cada una de las Subdirecciones, con alguna excepción puntual, como el nivel 29 en la SGSE y del nivel 28 en la SGSN en las cuales el género femenino esta sobrerrepresentado. Este dato es llamativo ya que en la representación femenina en SGSE es del 34.5% y de SGSN tan sólo un 20% frente a las subdirecciones de gestión (Secretaría General y SGCP) que están por encima del 50% pero tienen una representación femenina más deficitaria en niveles altos, en concreto en la Secretaría General no hay mujeres nivel 29 y en el nivel 28, a pesar de ser el 50% de la plantilla, tienen un índice de sobreesfuerzo de 1.67, lo que supone que las mujeres de esta subdirección deben esforzarse un 67% más que los hombres para tener las mismas oportunidades de promoción. En la SGCP el sobreesfuerzo en el nivel 29 es de 132%.

El índice de techo de cristal se define de la siguiente manera:

$$ITC = \frac{\% \text{ de mujeres en el total del grupo}}{\% \text{ de mujeres en los niveles superiores}}$$

ÍNDICE DE TECHO DE CRISTAL

*El **Índice de Techo de Cristal** capta las dificultades que las mujeres encuentran en su ascenso en la carrera profesional, en comparación con las de los hombres. El Índice de Techo de Cristal compara la proporción de mujeres en la posición más alta (niveles 28, 29 y 30) en relación a la de las mujeres dentro del grupo A1, indicando la posibilidad de que las mujeres puedan ascender en su profesión.*

El índice va de 0 a infinito:

- *ITC= 1 significa que no existen diferencias en la promoción entre mujeres y hombres.*
- *ITC< 1 indicaría que las mujeres están sobrerrepresentadas*
- *ITC>1 marca la existencia del techo de cristal, es decir, que las mujeres están infrarrepresentadas en los niveles directivos y pre directivos del INTA*

Cuanto mayor sea el valor del índice, mayor es el techo de cristal y más difícil resulta para las mujeres alcanzar la posición más alta en la carrera profesional.

En el caso particular del grupo A1 tenemos lo siguiente:

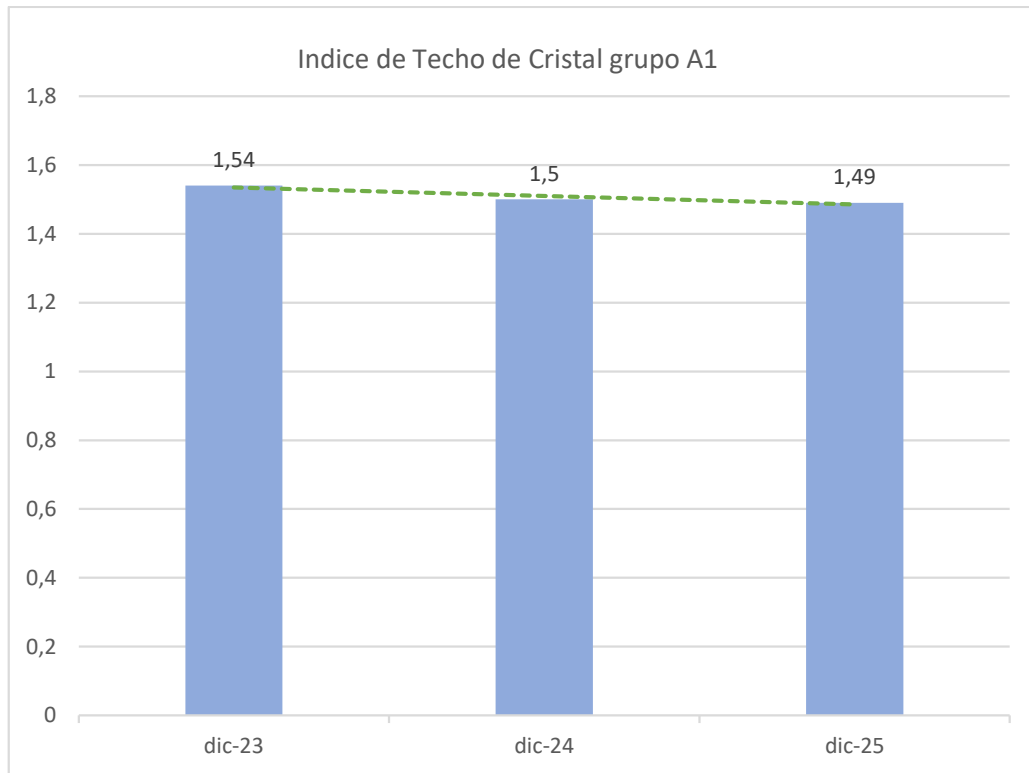


Gráfico 16 ITC en el grupo A1 del INTA

El análisis de la estructura profesional del grupo A1 evidencia la existencia de un techo de cristal significativo, reflejado en un Índice de Techo de Cristal (ITC) de 1,49. Este valor indica que la presencia de mujeres disminuye de forma desproporcionada a medida que se asciende en los niveles jerárquicos del grupo, lo que supone una menor probabilidad relativa de acceso de las mujeres a los niveles superiores en comparación con los hombres.

La distribución por niveles confirma este patrón de segregación vertical: los niveles más altos (niveles 29 y 30) presentan una representación femenina muy reducida o inexistente, mientras que la mayor concentración de mujeres se sitúa en los niveles inferiores del grupo A1, especialmente en el nivel 24.

Un dato para destacar es que este índice ha decrecido ligeramente con el paso de los años, lo que indica una leve mejora de la situación profesional de las mujeres en el INTA e insta a establecer medidas concretas que corrijan esta desviación.

El análisis de la **edad media por sexo y nivel** arroja los siguientes resultados:

Grupo	Nivel	Nº Hombres	Edad Media Hombres	Nº Mujeres	Edad Media Mujeres	Nº Total	Edad Media total por nivel
A1	30	2	66,0	0	0	2	66,00
A1	29	10	60,8	3	60,0	13	60,62
A1	28	34	58,8	13	57,0	47	58,30
A1	27	1	53,0	0	0	1	53,00
A1	26	65	52,6	37	49,4	102	51,47
A1	24	182	43,2	115	43,3	297	43,24

Tabla 6 Edad media por sexo y nivel del grupo A1 año 2025

La edad media del personal funcionario A1 no investigador es de 47,2 años, situándose la edad media de las mujeres en 46.0 años y la de los hombres en 47,9 años.

En el grupo A1, el análisis de la variable edad pone de manifiesto que la diferencia de edad media entre mujeres y hombres es inferior a dos años, lo que implica que no existe siquiera un trienio completo de diferencia entre ambos sexos. Este reducido diferencial indica que las trayectorias temporales de acceso y permanencia en el grupo son, en términos generales, semejantes.

Asimismo, el análisis desagregado por niveles muestra que, en todos aquellos niveles en los que existe presencia femenina (A1-29, A1-28, A1-26 y A1-24), las diferencias de edad media entre mujeres y hombres son reducidas y no significativas. Únicamente en los niveles A1-30 y A1-27, donde no hay presencia de mujeres, no es posible realizar una comparación por sexo.

En consecuencia, la edad no constituye un factor explicativo del índice de techo de cristal observado (1,49), ya que la duración y madurez de las carreras profesionales de mujeres y hombres en el grupo A1 son equivalentes. La menor representación femenina en los niveles superiores no puede atribuirse a una menor antigüedad o recorrido profesional, lo que refuerza la hipótesis de la existencia de factores estructurales u organizativos que condicionan el acceso de las mujeres a los niveles más altos.

PERSONAL FUNCIONARIO A2

El grupo A2 tiene un comportamiento parecido al A1, en el nivel de entrada las mujeres están altamente sobrerrepresentadas y se produce el efecto tijera hacia los niveles inmediatamente superiores, con la diferencia de que en el nivel máximo del grupo se produce la mayor aproximación entre géneros.

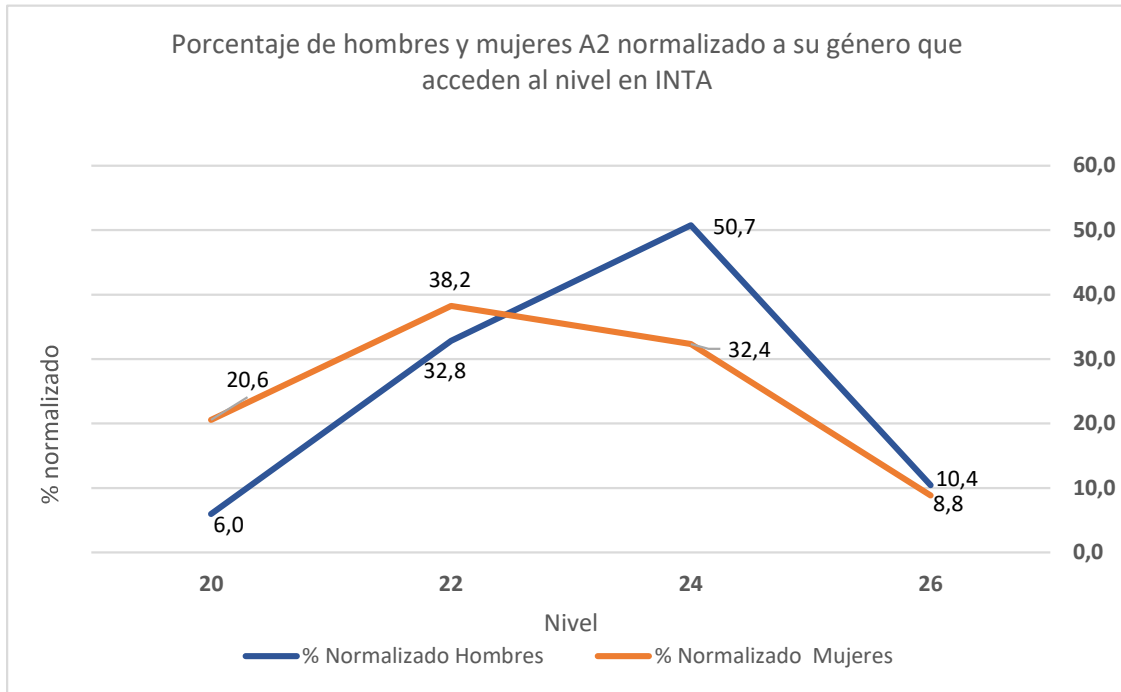


Gráfico 17 Porcentaje de hombres y mujeres A2 normalizado

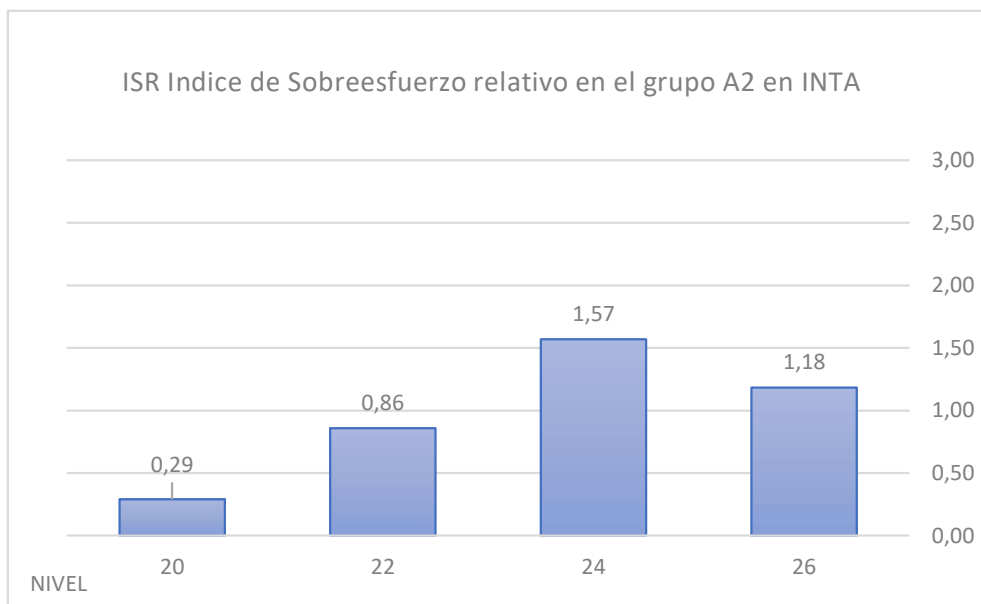


Gráfico 18 ISR en el grupo A2 del INTA

Analizando el Índice de Sobreesfuerzo Relativo se observa que a las mujeres les cuesta un 57% alcanzar el nivel 24, encontrándose sobrerrepresentadas en un 71% en el nivel más bajo.

Cabe destacar dos situaciones en particular, una se produce en la SGSN, en la cual no hay mujeres en el grupo A2, y la otra es en la SGST ya que en esta subdirección el efecto tijera se da a la inversa, las mujeres están sobrerrepresentadas en los niveles superiores del grupo e infrarrepresentadas en los inferiores.

PERSONAL FUNCIONARIO C1

La distribución del personal funcionario en el grupo C1 sigue el patrón de los grupos anteriores: sobrerrepresentación femenina en los niveles inferiores y cambio de tendencia para estar infrarrepresentadas en los niveles superiores correspondientes al grupo.

El análisis se ha realizado excluyendo los niveles 17 y 19 ya que sólo representan el 1.2% del personal funcionario C1.

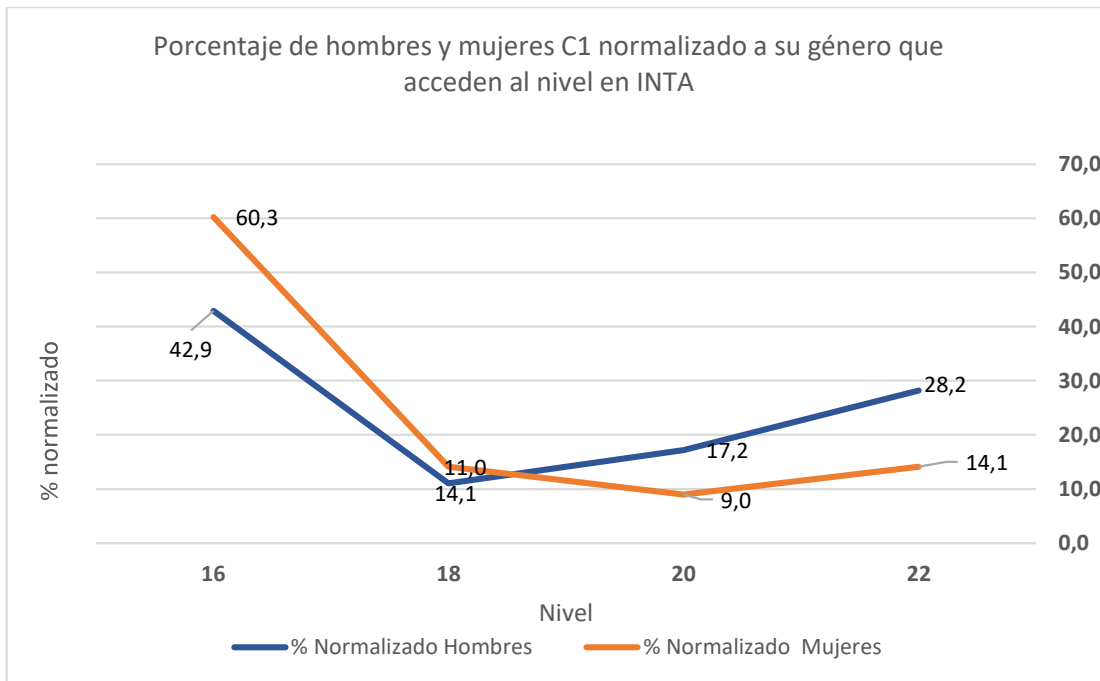


Gráfico 19 Porcentaje de hombres y mujeres C1 normalizado

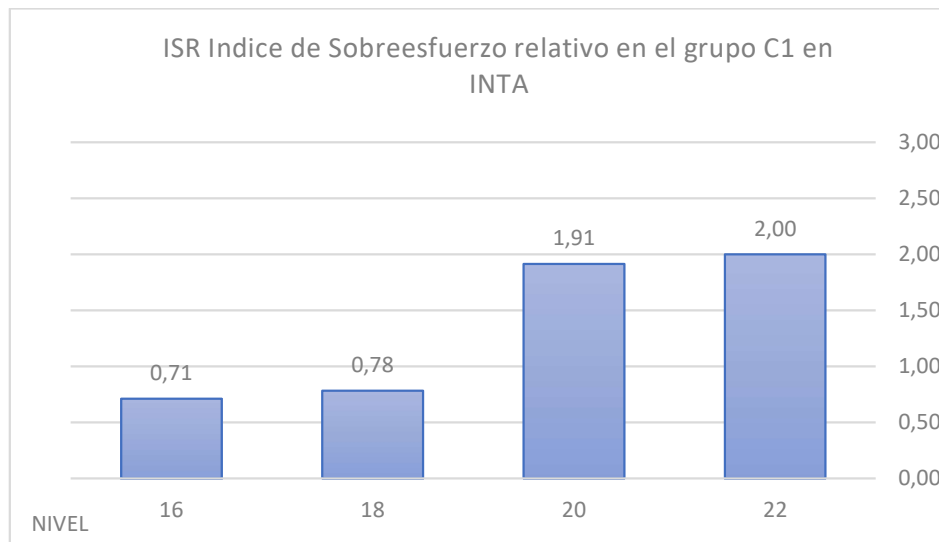


Gráfico 20 ISR en el grupo C1 del INTA

En este caso la desviación en el nivel 20 es de un 91% y en nivel 22 de un 100%. La excepción se encuentra en la SGCP y la SGST en la cual en nivel 22 se encuentra en equilibrio.

En el caso de SGSN de 13 personas C1 sólo dos son mujeres y ambas están en el nivel más bajo, el nivel 16.

PERSONAL FUNCIONARIO C2

El grupo C2 mantiene el efecto tijera de los anteriores. En este caso en particular cabe destacar que, en los dos niveles inferiores, niveles 14 y el 16, sólo se encuentran mujeres. Los cuatro hombres que hay en C2 ocupan los niveles superiores, tres de ellos se encuentran en el nivel máximo, el 18, y el restante se encuentra en el inmediatamente inferior, el 17.

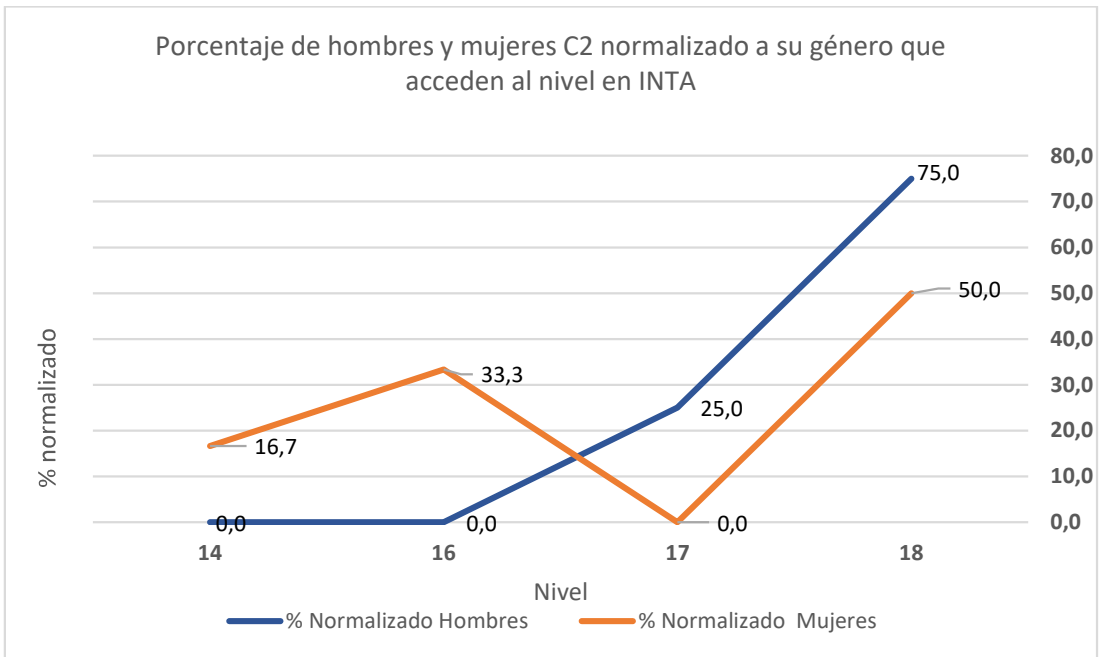


Gráfico 21 Porcentaje de hombres y mujeres C2 normalizado

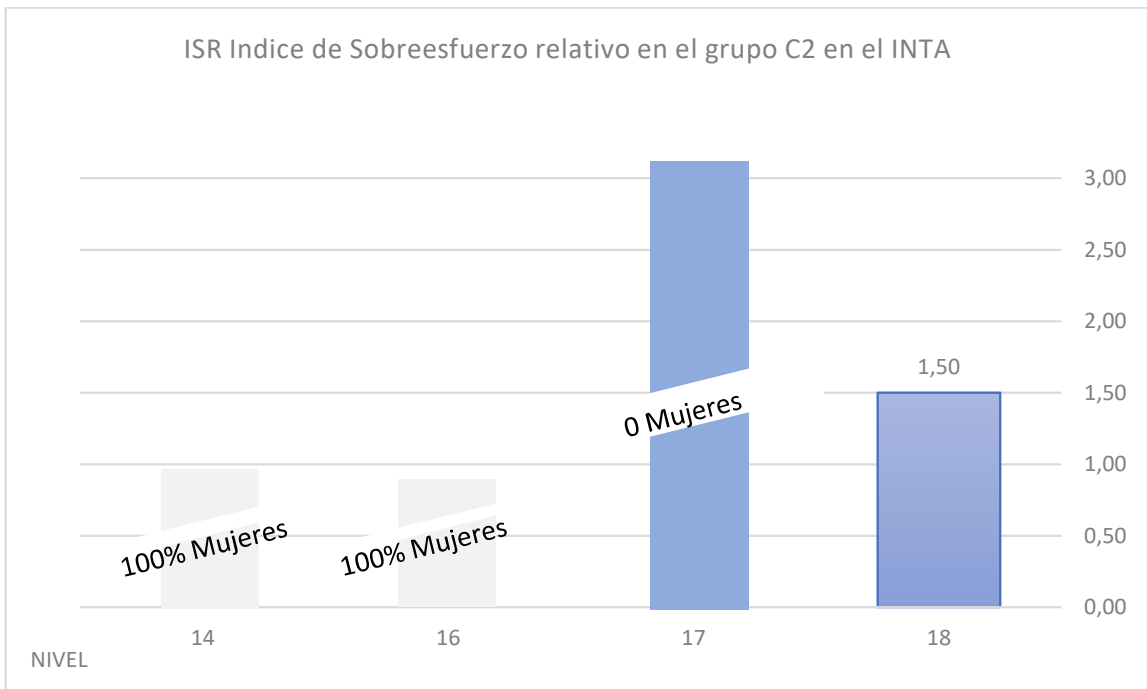


Gráfico 22 ISR en el grupo C2 del INTA

Como conclusión, tras el análisis de los resultados de la carrera profesional del personal funcionario no investigador en el INTA se observa como en todos los grupos las mujeres del instituto parecen tener mayores

dificultades para progresar y acceder a los niveles superiores de responsabilidad, podría evidenciar posibles desigualdades en las oportunidades de promoción.

6.8 CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO INVESTIGADOR

La carrera investigadora del personal funcionario del INTA está regulada principalmente por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Esta ley establece el marco general para la carrera profesional del personal investigador en los Organismos Públicos de Investigación (OPIs).

La primera escala de carrera es la de Científico Titular (nivel 27), que se accede mediante un proceso de concurso. A partir de aquí, el investigador puede ascender a Investigador Científico (nivel 28) y, finalmente, a la escala de Profesor de Investigación (nivel 29), que es el máximo rango en la carrera científica en España.

Cada salto de escala representa un aumento en las responsabilidades, que incluyen no solo la ejecución de la investigación, sino también la dirección de equipos, la captación de fondos y la representación del instituto en foros científicos y tecnológicos de alto nivel. La estructura de escalas del INTA es un pilar fundamental para el desarrollo del talento científico y la excelencia en la investigación aeroespacial en España.

A fecha de 31 de diciembre de 2025 el número de personal investigador asciende a 71, de los cuales 28 son mujeres, un 39.4% de representación femenina. La distribución entre subdirecciones es totalmente asimétrica, siendo la SGCP, SGSA y SGSE las que acumulan el 87.3% de las plazas.

La representación femenina en la SGCP es del 39.1%, en la SGSA 21.1% y en la SGSE un 60%.

En el caso del P. Investigador el comportamiento es análogo que en el apartado anterior de P. funcionario no investigador, se produce el efecto tijera, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en niveles inferiores e infrarrepresentadas en los superiores. Tras el análisis de los resultados de la carrera profesional del personal funcionario investigador en el INTA se observa como las mujeres parecen tener mayores dificultades para progresar y acceder a los niveles superiores de responsabilidad, aunque cabe destacar que el nivel más bajo se encuentran equiparadas con el personal masculino y en el intermedio están sobrerrepresentadas.

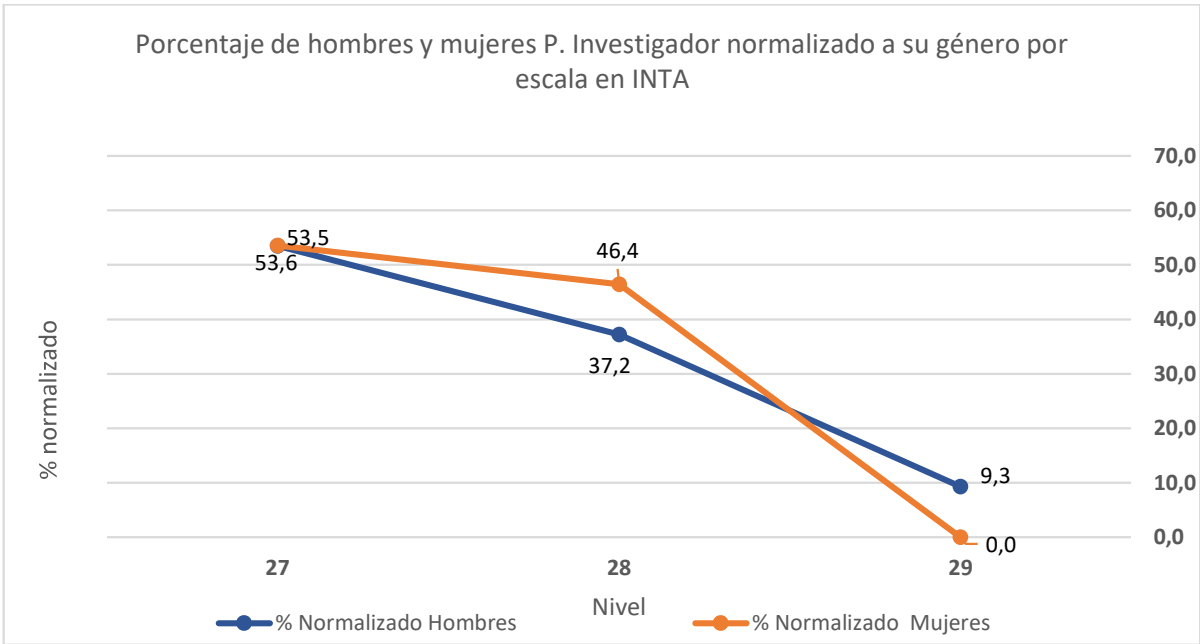


Gráfico 23 Porcentaje de hombres y mujeres P. Investigador normalizado

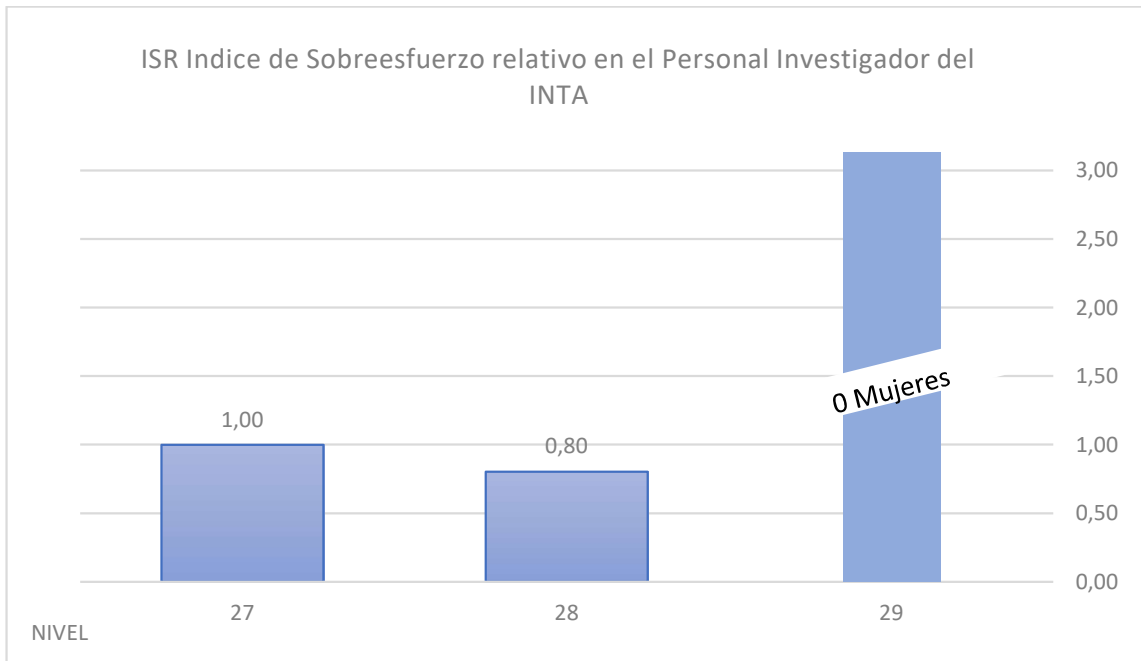


Gráfico 24 ISR en el P. Investigador del INTA

6.9 DATOS JEATURA DE PROYECTOS

En el INTA una parte importante de su actividad se centra en el desarrollo de proyectos tecnológicos y científicos.

En el año 2025 el número de proyectos que se desarrollan en el instituto se sitúa en 327, de los cuales las mujeres ostentan la jefatura de 87.

TIPO DE PROYECTO	Nº Proyectos	JP mujeres	%
INVESTIGACIÓN	160	45	28%
*Subvenciones Unión Europea	39	15	38%
*Subvenciones Nacionales	61	17	28%
*Líneas de I+D propias de INTA	60	13	22%
PRESTACIÓN SERV. TECNOLÓG.	167	42	25%
TOTAL	327	87	27%

Tabla 7 Jefaturas de proyectos año 2025

Teniendo en cuenta que la representación femenina en el instituto es de 31.1% se observa cómo hay una desviación de cuatro puntos en detrimento de la representación femenina del instituto.

6.10 INCORPORACIONES DE PERSONAL (2023-2025)

Desde la aprobación e implementación del II Plan para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) en junio de 2023, se han producido incorporaciones de personal laboral y funcionario. A través de los datos que se relacionan a continuación se puede constatar con perspectiva de género la evolución de las incorporaciones producidas en cada colectivo.

PERSONAL FUNCIONARIO

En el análisis del **personal funcionario**, hay que tener en cuenta que, durante 2023, la incorporación por oferta de empleo público ha sido escasa ya que la convocatoria de cuerpos y escalas de OPIS que se publicaron a finales de 2022 que corresponden a ofertas de 2021-22 no se han resuelto y las ofertas de 2019-20, en su mayoría se resolvieron e incorporaron en 2022 y como se recoge el II PI del INTA. Se puede constatar que en 2023 las incorporaciones de personal masculino son superiores, y se mantiene en 2024 aunque se puede

observar que las incorporaciones de personal femenino han aumentado considerablemente dentro de parámetros de paridad ya que representa un 44.36%, nivel que se mantiene en 2025, aunque las incorporaciones en este año también han sido escasas.

AÑO	MUJERES	%M	HOMBRES	%H	TOTAL
2023	11	20,75	42	79,25	53
2024	59	44,36	74	55,64	133
2025	34	43,58	44	56,42	78
				TOTAL	264

Tabla 8 Incorporaciones personal funcionario periodo

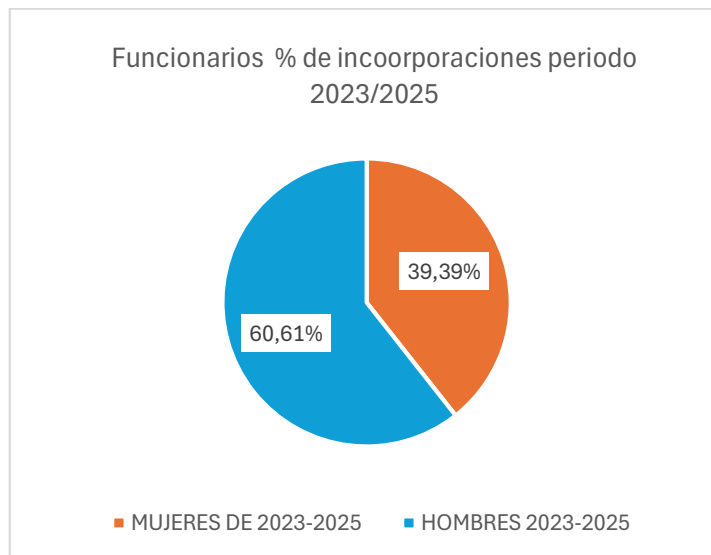


Gráfico 25 Incorporaciones personal funcionario periodo 2023/2025

Conclusión:

- ✓ De 2023 a 2024 hubo un salto muy significativo en la incorporación de mujeres (más del doble en proporción).
- ✓ En 2025 se mantiene un nivel similar al 2024, lo que indica estabilización cercana al 44%.

Reseñar que en 2024 del total de incorporaciones 133, del grupo C1, OEP libre del cuerpo de ayudantes de investigación de los organismos públicos de investigación son 98, que representan el 73% de las incorporaciones y el número de incorporaciones de mujeres en este cuerpo ha sido 54 un 55,10%.

En 2025 del total de 78 incorporaciones el mayor porcentaje se produce en el grupo A1, el 82% siendo de género femenino el 42%, dentro de parámetros de paridad, es especialmente llamativo los nombramientos en el Cuerpo de Científicos Superiores de la Defensa acceso libre de un total de 25 nombramientos son de género femenino son 12, lo que representa un 48%.

PERSONAL LABORAL

En número total de efectivos laborales incorporados en el periodo 2023-2025 son 243, que se distribuyen:

AÑO	MUJERES	%M	HOMBRES	%H	TOTAL
2023	32	43,24	42	56,76	74
2024	23	34,33	44	65,67	67
2025	41	40,20	61	59,80	102
TOTAL					243

Tabla 9 Incorporaciones personal laboral

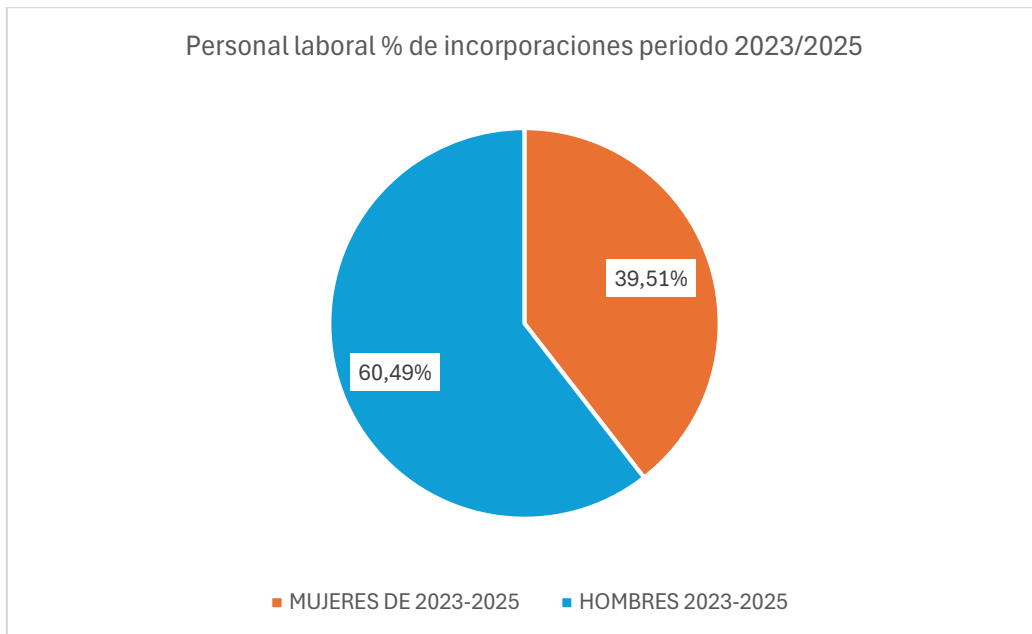


Gráfico 26 Incorporaciones personal laboral periodo 2023/2025

Conclusiones

- ✓ 2024 baja en participación femenina. La cuota de mujeres cae 9 p.p. respecto a 2023, pese a que el total de incorporaciones solo disminuye en 7 personas.
- ✓ 2025 recupera fuertemente el volumen y mejora la presencia femenina (+5,87 p.p. vs. 2024), aunque no alcanza paridad y queda por debajo del 2023.
- ✓ En el acumulado 2023–2025, la presencia femenina es 39,51 %.
- ✓ El crecimiento 2025 respecto a 2024 está ligeramente más impulsado por mujeres (51,43 % del incremento).

6.11 ASISTENTES A CURSOS Y CONGRESOS

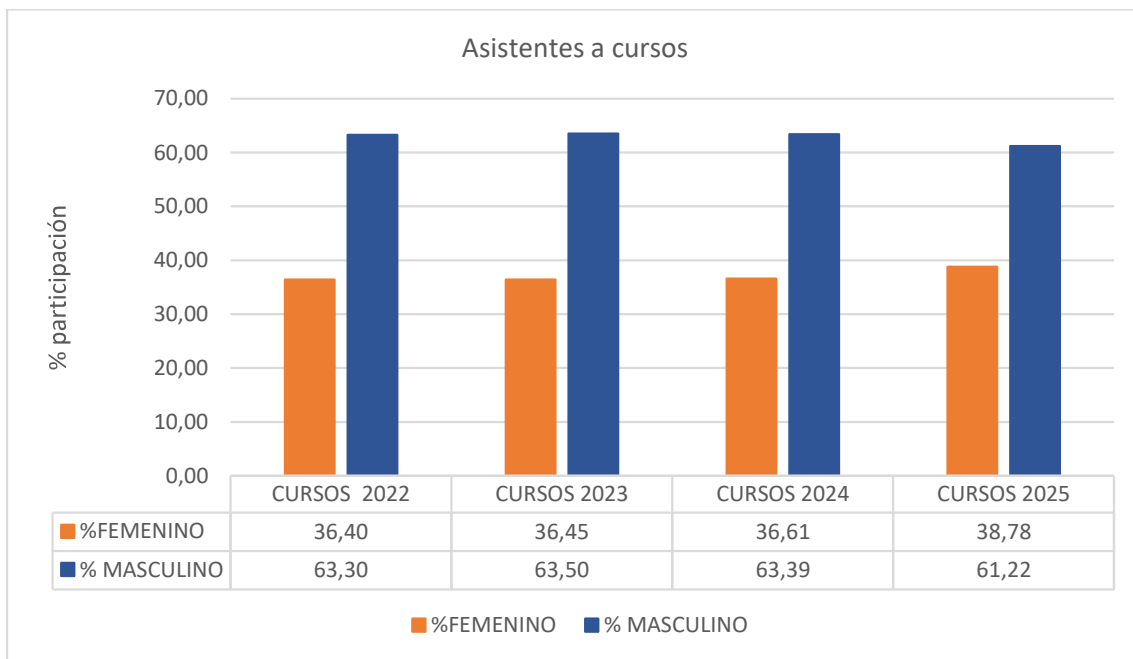


Gráfico 27 Asistentes a cursos

PARTICIPACIÓN EN ACCIONES FORMATIVAS (CURSOS)

Durante el periodo 2022–2025, la participación femenina en cursos se sitúa de manera constante por encima de su peso relativo en la plantilla, donde las mujeres representan el 31,08% del total del INTA. En concreto, su participación oscila entre el 36,40% (2022) y el 38,78% (2025), lo que supone una sobrerrepresentación de entre 5 y 8 puntos porcentuales respecto a su presencia estructural en la organización.

Por su parte, la participación masculina se mantiene entre el 61% y el 63%, mostrando una ligera tendencia descendente en 2025, en paralelo al incremento de la participación femenina.

Estos datos indican que las mujeres acceden a la formación interna en una proporción superior a su peso en la plantilla, lo que podría interpretarse como una utilización intensiva de los mecanismos de desarrollo profesional disponibles.

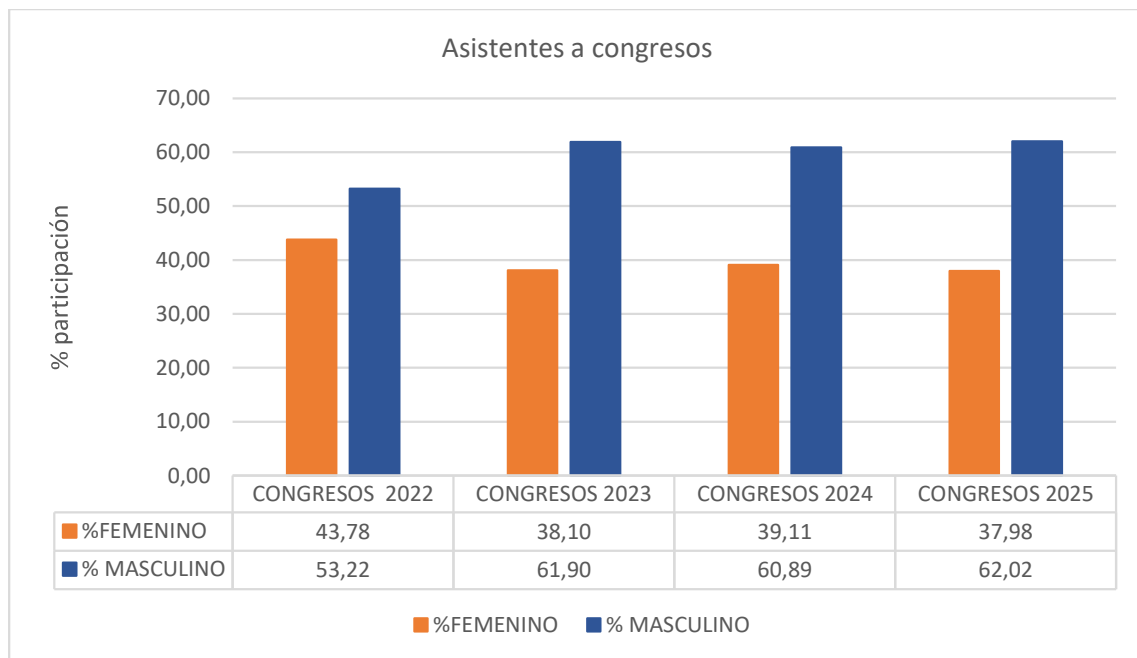


Gráfico 28 Asistentes a congresos

PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS

En el caso de la asistencia a congresos, la participación femenina también se sitúa por encima de su representación global en la plantilla (31,08%), alcanzando valores entre el 37,98% (2025) y el 43,78% (2022).

La diferencia respecto a su peso estructural se mantiene, por tanto, entre 7 y 13 puntos porcentuales.

Sin embargo, se observa una tendencia descendente desde 2022, año en el que la participación femenina fue significativamente más elevada, estabilizándose posteriormente en torno al 38–39%. Paralelamente, la participación masculina aumenta a partir de 2023 y se consolida en niveles superiores al 60%.

En términos generales, no se aprecia una infrarrepresentación femenina en el acceso a congresos; antes bien, las mujeres participan en este tipo de actividades en una proporción superior a su presencia en la plantilla. No obstante, la reducción del diferencial respecto a 2022 aconseja realizar un seguimiento específico para verificar

que no se produzcan dinámicas de acceso desigual a medio plazo, especialmente en aquellas áreas donde la asistencia a congresos tiene un impacto directo en la visibilidad científica y la carrera profesional.

A continuación, se presenta la tabla relativa a la participación del personal en congresos y cursos vinculados al ámbito STEM, desagregada por sexo. Este análisis permite valorar la presencia relativa de mujeres y hombres en actividades directamente relacionadas con áreas científico-técnicas estratégicas para la carrera profesional en el INTA.

	FEMENINO	% FEMENINO	MASCULINO	% MASCULINO	TOTAL
CONGRESOS ONLINE STEM	0	0,00%	0	0,00%	0
CONGRESOS PRESENCIALES STEM	77	37,93%	126	62,07%	203
CURSOS EXTERNOS STEM	7	41,18%	10	58,82%	17
CURSOS INTA STEM	150	36,23%	264	63,77%	414
CURSOS ONLINE STEM (impartidos por INAP)	0	0,00%	2	100,00%	2
CURSOS ONLINE STEM (impartidos por INTA)	34	33,33%	68	66,67%	102

Tabla 10 Asistentes a cursos y congresos

Los datos muestran que la participación femenina en actividades STEM se sitúa, de forma general, por encima de su peso estructural en la plantilla (31,08%), reproduciendo la tendencia ya observada en el análisis global de cursos y congresos.

En los congresos presenciales STEM, las mujeres representan el 37,93% de las personas asistentes, mientras que en los cursos externos STEM alcanzan el 41,18%, siendo este el ámbito donde se registra mayor presencia relativa femenina. En los cursos internos STEM impartidos por INTA, la participación femenina es del 36,23%, y en los cursos online STEM impartidos por el propio organismo, del 33,33%.

Estos porcentajes confirman que no existe infrarrepresentación femenina en el acceso a formación y espacios de actualización científico-técnica, manteniéndose una sobrerrepresentación moderada respecto a su presencia en la plantilla, en línea con lo observado en el análisis general de cursos y congresos.

6.12 PERMISOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas de conciliación buscan promover el bienestar tanto en el ámbito del trabajo como en el contexto familiar, enfatizando la necesidad de encontrar un equilibrio entre ambas esferas. A través de diferentes enfoques, se pretende brindar al personal herramientas y oportunidades para conciliar de manera efectiva sus responsabilidades profesionales y personales. Desde la aplicación del principio de igualdad se busca asegurar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades, para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares.

Para poder ver la evolución de la conciliación familiar y corresponsabilidad se analizan permisos y situaciones recogidas en la normativa cuya finalidad es la conciliación, realizando comparativa en los años 2023 y 2025, desde una perspectiva de género, sobre los datos recogido en los siguientes cuadrantes:

En términos generales, la evolución observada entre 2023 y 2025 refleja, por un lado, el incremento de la presencia femenina en la plantilla, lo que contribuye a reducir la diferencia porcentual en la utilización de permisos de conciliación entre mujeres y hombres. Por otro lado, se constata la consolidación progresiva de los hombres en el ejercicio de estos derechos, especialmente en los permisos de lactancia y en las excedencias voluntarias por cuidado de familiares.

PERSONAL	TIPO DE PERMISO	AÑO 2023		AÑO 2025	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
FUNCIONARIOS	MATERNIDAD-GESTACIÓN/PATERNIDAD	18	5	14	10
	LACTANCIA	6	3	5	4
	LICENCIAS	5	8	7	5
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR	3	1	4	1
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE FAMILIAR	0	1	1	0
LABORAL	MATERNIDAD/PATERNIDAD	4	2	6	3
	LICENCIAS	0	1	0	1
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR	0	0	0	0
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE FAMILIAR	0	0	0	2
MILITAR	PERMISO PATERNIDAD	3	0	2	0
	TOTALES	39	21	39	26

Tabla 11 Permisos para la conciliación año 2025

7 OBJETIVOS Y EJES DE ACTUACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

El presente Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres del Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial (INTA) se elabora en coherencia y alineación con el IV Plan para la Igualdad de Género de la Administración General del Estado, constituyéndose como el instrumento estratégico para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito del organismo, así como para prevenir y corregir cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

El Plan integra el enfoque de transversalidad de género promovido por la AGE, incorporando la perspectiva de género de manera sistemática en la gestión de los recursos humanos, en la organización del trabajo, en las condiciones laborales, en la prevención de la violencia contra las mujeres y en el desarrollo de la actividad investigadora, en consonancia con los principios de buen gobierno, calidad institucional y responsabilidad pública.

La estructura del Plan se articula en siete ejes de actuación, alineados con los ámbitos prioritarios definidos en el IV Plan para la Igualdad de género en la AGE, que permiten abordar de forma integral la igualdad desde una perspectiva organizativa, formativa, laboral, preventiva y de generación de conocimiento. En el marco de estos ejes se definen 15 objetivos estratégicos, orientados a consolidar los avances alcanzados y a corregir los desequilibrios y brechas de género identificados en el diagnóstico.

Para la consecución de dichos objetivos, el Plan establece un total de 40 medidas, formuladas con carácter operativo y evaluable, que refuerzan los mecanismos institucionales de igualdad, impulsan la sensibilización y capacitación del personal, promueven la igualdad en el acceso, la carrera profesional y las retribuciones, fomentan la corresponsabilidad y garantizan la prevención y actuación frente a la violencia contra las mujeres. Mediante la aprobación y ejecución de este Plan para la Igualdad de género, el INTA reafirma su compromiso con los objetivos del IV Plan para la Igualdad de género en la AGE y con la construcción de una organización pública más justa, inclusiva y equitativa, en la que la igualdad entre mujeres y hombres se consolide como un principio transversal que oriente todas sus políticas, procedimientos y actuaciones.

La composición de los ejes del Plan es la siguiente.

7.1 EJE 1: Medidas Instrumentales para una transformación organizativa.

El Eje 1 del Plan para la Igualdad de género en el INTA tiene como finalidad impulsar una transformación organizativa sostenible, integrando de manera transversal la perspectiva de género en la estructura, los procesos y la cultura institucional del organismo. Este eje actúa como soporte instrumental del conjunto del

Plan, al reforzar los mecanismos de gobernanza, los sistemas de información, la contratación pública y los canales de comunicación y coordinación en materia de igualdad.

Para ello, el eje se articula en **tres objetivos estratégicos**, que se desarrollan a través de un total de **ocho medidas**, orientadas a consolidar la igualdad de género como un principio estructural en el funcionamiento ordinario del INTA.

- **Objetivo 1.** Fomentar una cultura organizativa que incorpore la perspectiva de género en el INTA. Este objetivo se desarrolla mediante **dos medidas**, dirigidas a reforzar los espacios de gobernanza y participación en materia de igualdad y a garantizar la disponibilidad de información desagregada por sexo, imprescindible para el diagnóstico, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad.
- **Objetivo 2.** Incorporar la igualdad de género en la estructura de la organización. Este objetivo se articula a través de **una medida**, orientada a integrar de forma sistemática la perspectiva de género en los procedimientos de contratación del INTA, reforzando el compromiso institucional con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- **Objetivo 3.** Impulsar la Unidad de Igualdad y los espacios web e intranet en materia de igualdad. Este objetivo se desarrolla mediante **cinco medidas**, centradas en el fortalecimiento y la visibilidad de la Unidad de Igualdad, la mejora de la coordinación con otras unidades y organismos, la actualización y potenciación de los espacios de igualdad en la intranet y en la web pública, así como la sensibilización del personal en el uso del lenguaje inclusivo.

7.2 EJE 2: Sensibilización, formación y capacitación

El Eje 2 del Plan para la Igualdad de género en el INTA tiene como objetivo impulsar el cambio cultural necesario para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a través de la sensibilización, la formación y la capacitación del personal. Este eje resulta clave para garantizar que la perspectiva de género sea conocida, comprendida e integrada en el desempeño profesional, en la toma de decisiones y en la actividad institucional del INTA.

El eje se estructura en **tres objetivos**, que se desarrollan mediante un total de **siete medidas**, orientadas a reforzar la información, la formación especializada y la incorporación sistemática de la perspectiva de género en los procesos formativos del organismo.

- **Objetivo 4.** Sensibilización e información. Este objetivo se articula a través de **tres medidas**, dirigidas a difundir los planes de igualdad, fomentar el uso del lenguaje inclusivo en la documentación institucional y promover las vocaciones STEM en la infancia y la juventud, con especial atención a la reducción de la brecha de género en estos ámbitos a medio y largo plazo.

- **Objetivo 5.** Formación y capacitación.

Este objetivo se desarrolla mediante **dos medidas**, orientadas a reforzar y consolidar la formación en igualdad de género dentro del Plan de Formación del INTA, con especial atención al personal directivo, pre-directivo y a las jefaturas de proyectos, como agentes clave en la aplicación efectiva del principio de igualdad.

- **Objetivo 6.** Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formación.

Este objetivo se concreta a través de **dos medidas**, destinadas a integrar de forma sistemática la perspectiva de género en la evaluación de las acciones formativas y a facilitar el acceso del personal del INTA a guías, recursos y materiales didácticos elaborados por otros organismos de la Administración General del Estado.

7.3 EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

El Eje 3 del Plan para la Igualdad de género en el INTA se orienta a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, el desarrollo profesional, las condiciones de trabajo, la retribución y la seguridad y salud laboral, abordando aquellos ámbitos clave en los que se reproducen las desigualdades estructurales de género en las organizaciones.

Este eje tiene como finalidad eliminar barreras en las trayectorias profesionales, asegurar la igualdad de oportunidades a lo largo de la carrera laboral y promover entornos de trabajo equitativos, inclusivos y seguros. Para ello, se estructura en **tres objetivos**, que se desarrollan a través de un total de **once medidas**.

- **Objetivo 7.** Captación del talento, desarrollo de la carrera profesional y acceso al empleo.

Este objetivo se articula mediante **siete medidas**, dirigidas a incorporar la perspectiva de género en los procesos selectivos y de provisión de puestos, fomentar la formación en igualdad y en ámbitos STEM, garantizar la presencia equilibrada en los órganos de selección, facilitar el acceso a la formación en situaciones de especial vulnerabilidad y promover medidas de conciliación y flexibilidad organizativa que favorezcan la permanencia y promoción del talento femenino.

- **Objetivo 8.** Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Este objetivo se desarrolla a través de **dos medidas**, orientadas al análisis de las posibles diferencias salariales y a la evaluación de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos pre-directivos y directivos, como elementos clave para identificar y corregir situaciones de desigualdad y de segregación vertical.

- **Objetivo 9.** Seguridad y salud con perspectiva de género.

Este objetivo se concreta mediante **dos medidas**, destinadas a integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la vigilancia de la salud del personal, garantizando una protección más eficaz y ajustada a las diferencias y necesidades específicas de mujeres y hombres.

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

El Eje 4 del Plan para la Igualdad de género en el INTA tiene como objetivo impulsar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades y evitar que las responsabilidades de cuidado sigan teniendo un impacto desigual en las trayectorias profesionales.

Este eje se orienta a visibilizar, difundir y analizar el uso de las medidas de conciliación, favoreciendo un acceso equitativo a las mismas y permitiendo identificar posibles sesgos de género en su utilización. Para ello, se articula en **un único objetivo**, que se desarrolla a través de **dos medidas**.

- **Objetivo 10.** Potenciar el conocimiento de las medidas de conciliación.

Este objetivo se concreta mediante dos medidas, dirigidas, por un lado, a la difusión activa de la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la AGE entre el personal del INTA y, por otro, a la obtención y análisis de información desagregada por género sobre el uso de licencias y permisos vinculados a la conciliación y los cuidados, como herramienta clave para avanzar hacia una corresponsabilidad efectiva.

7.5 EJE 5: Prevención y actuación frente a la violencia contra las mujeres

El presente eje aborda la prevención, sensibilización y actuación frente a todas las formas de violencia contra las mujeres en el ámbito del INTA, con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso o violencia por razón de sexo. Este eje se estructura en **dos objetivos** que se desarrollan a través de **seis medidas**.

- **Objetivo 11.** Fortalecer la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres.

Este objetivo se fundamenta en la necesidad de reforzar el conocimiento y la sensibilización del personal del INTA en materia de violencia contra las mujeres, así como en el mantenimiento de mecanismos de apoyo institucional dirigidos a las víctimas. Para ello, se contemplan tres medidas orientadas a la difusión de información, la realización de acciones de sensibilización y la continuidad de ayudas específicas.

- **Objetivo 12.** Garantizar la implantación efectiva de la Instrucción de Adaptación del INTA al Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de la AGE.
Este objetivo tiene como finalidad asegurar el conocimiento, la correcta aplicación y el seguimiento del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como reforzar los recursos de apoyo y acompañamiento disponibles para el personal del INTA. Se articulan tres medidas dirigidas a la difusión del Protocolo, el fortalecimiento de la Asesoría Confidencial y la elaboración de materiales de apoyo para víctimas y testigos.

7.6 EJE 6: Conocimiento de la Igualdad en el INTA

Este eje tiene como finalidad consolidar un sistema estable de conocimiento, análisis y seguimiento de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el INTA, que permita disponer de información objetiva, actualizada y desagregada por sexo para la toma de decisiones, la evaluación del PI y la mejora continua de las políticas de igualdad. Se estructura en dos objetivos desarrollados en **dos medidas**.

- **Objetivo 13.** Conocer el estado de situación de las mujeres en el INTA.
Este objetivo se orienta a la obtención, análisis y difusión periódica de información con perspectiva de género sobre la situación de mujeres y hombres en el INTA, permitiendo identificar avances, brechas persistentes y ámbitos de mejora en materia de igualdad. La elaboración de informes anuales constituye una herramienta clave para el seguimiento y evaluación del PI.
- **Objetivo 14.** Conocer la opinión del personal del INTA en materia de igualdad.
Este objetivo persigue incorporar la percepción y experiencia del personal del INTA como fuente complementaria de información cualitativa, mediante instrumentos de consulta que permitan identificar necesidades, detectar posibles desigualdades y orientar futuras actuaciones en materia de igualdad de género.

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

Este eje tiene como finalidad integrar de manera sistemática la perspectiva de género en las actividades de investigación e innovación del INTA, alineando la práctica investigadora con los estándares europeos y nacionales en materia de igualdad, excelencia científica y calidad de los resultados de la I+D+i.

El eje se estructura en **un objetivo** que se desarrollan mediante un total de **cuatro medidas**, centradas en la difusión de recursos especializados, la generación y análisis de datos sobre participación femenina, la

realización de acciones formativas específicas y la elaboración de materiales de apoyo para el personal investigador.



- **Objetivo 15.** Potenciar el conocimiento y la incorporación de la perspectiva de género en la investigación.

Este objetivo se orienta a sensibilizar, formar y dotar al personal investigador de herramientas y recursos que permitan incorporar la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de los proyectos de investigación e innovación. Asimismo, persigue visibilizar la participación de las mujeres en los proyectos y en las jefaturas de investigación, contribuyendo a identificar posibles brechas y áreas de mejora.

8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL III PLAN PARA LA 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.

 MINISTERIO DE DEFENSA	 Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial	Doc. N.º.: IG-PLN-3020-001-INTA
		Edición: 01
Página: 52 de 66		

9 FICHAS



EJE 1: MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
1. Fomentar una cultura organizativa que incorpore la perspectiva de género en el INTA	Medida 1.1: Impulso de la Subcomisión de Igualdad INTA	<p>Impulsar el funcionamiento efectivo mediante el establecimiento de un régimen de reuniones periódicas, garantizando un espacio constante de evolución seguimiento y planificación. Estará formada por representantes de: la Secretaría General, la Unidad de Igualdad y cada una de las Secciones Sindicales</p>	Inmediata y continua	Secretaría General del INTA	Número de reuniones convocadas con la Subcomisión
	Medida 1.2: Revisión y, en su caso, adaptación de aplicaciones informáticas para la gestión del personal, que permitan la recogida de información desagregada por género.	<p>Asegurar que las aplicaciones informáticas para la gestión de personal permitan 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</p>	Permanente desde la aprobación del III Plan para la Igualdad de Género en el INTA	Unidad de Igualdad y Departamento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Número de aplicaciones adaptadas para recoger la información de gestión de personal, desagregada por género
2. Incorporación de la igualdad de género en la estructura de la organización	Medida 2.1: Potenciar la perspectiva de género en las cláusulas de los expedientes de contratación del INTA.	Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres incluyendo cláusulas, a tal efecto, en los expedientes de contratación del INTA	Desde la aprobación del II PI del INTA	Unidad de Igualdad y Área de Gestión de Contratación	Número de expedientes de contratación que incluyan cláusulas que promuevan la igualdad

EJE 1: MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
3. Impulso de la Unidad de Igualdad de los espacios web e intranet	Medida 3.1: Fortalecimiento y visualización de la Unidades de Igualdad	Reforzar el papel institucional de la unidad, impulsar una cultura de respeto, equidad y prevención de discriminaciones, especialmente en temas de género. Facilitar el acceso a recursos y apoyo	A partir de la publicación del III Plan para la Igualdad de Género en el INTA	Dirección General del INTA	Número de actividades realizadas Número de publicaciones en la INTRANET
	Medida 3.2: 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.	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	Inmediata y continuada	Unidad de Igualdad del INTA	Número de acciones de coordinación con otras Unidades de Igualdad en las que participa el INTA
	Medida 3.3: Mantener y potenciar el espacio "Igualdad en el INTA" de la intranet.	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.	Permanente.	Unidad de Igualdad.	Número de contenidos actualizados en el espacio "Igualdad en el INTA" de la intranet Número de propuestas recibidas a través del buzón de correo

 MINISTERIO DE DEFENSA	 Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial	Doc. N.º.: IG-PLN-3020-001-INTA	
		Página: 54 de 66	Edición: 01



EJE 1: MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
	Medida 3.4: Potenciar el espacio de igualdad en la web pública del INTA. Medida 3.5: Concienciar al personal sobre la utilización del lenguaje inclusivo en materia de género.	<p>Aumentar la visibilidad, actualizar y mejorar del espacio de igualdad en la web pública del INTA</p> <p>Promover la utilización del lenguaje inclusivo, revisando, actualizando y publicitando la guía de utilización del lenguaje no sexista</p>	<p>Inmediata y continuada</p> <p>A partir de la creación de la Unidad de Igualdad</p>	<p>Unidad de Igualdad</p> <p>Unidad de Igualdad</p>	<p>Número de visitas que recibe este espacio web anualmente</p> <p>Nº acciones para dar a conocer la guía de lenguaje inclusivo en materia de género</p>

Tabla 12 Descripción objetivos y medidas del EJE 1

 MINISTERIO DE DEFENSA	 Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial	Doc. N.º.: IG-PLN-3020-001-INTA	
		Página: 55 de 66	Edición: 01



EJE 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
4. Sensibilización e información	Medida 4.1: Difusión del IV Plan para la Igualdad de Género en la AGE y el III Plan para la Igualdad de Género en el INTA	Dar a conocer al personal del INTA el III Plan para la Igualdad de Género mediante su publicación en la intranet y la web del Instituto. Se publicará en español y en inglés	Inmediata	Unidad de Igualdad	Número de acciones para la difusión del III Plan para la Igualdad de Género en el INTA Número de asistentes desagregado
	Medida 4.2: Fomentar el empleo del lenguaje inclusivo en los formularios y documentos utilizados por el INTA	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los documentos elaborados en el INTA	Permanente	Unidad de Igualdad	Número de acciones recordatorio para el uso del lenguaje inclusivo Número de revisiones de formularios y documentos para el uso del lenguaje inclusivo
	Medida 4.3: Fomentar los campos STEM en la infancia y la juventud a través de acciones de sensibilización y divulgación en centros educativo	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	Inmediata y continuada	Unidad de Cultura Científica	Número de actividades de divulgación dirigidas a colegios e institutos

EJE 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
5. Formación y Capacitación	Medida 5.1: Reforzar y ampliar el Plan de Formación del INTA en materia de igualdad.	Reforzar el Plan de Formación anual del INTA con acciones formativas en materia de igualdad y transversalidad de género	Anual desde la publicación del III Plan para la Igualdad de Género en el INTA.	Unidad de Igualdad y Área de Formación y Planes	Número de cursos de igualdad ofertados anualmente en materia de igualdad Número de alumnos en los cursos de igualdad, distribuidos por género
	Medida 5.2: MANTENER en el Plan de Formación del INTA de acciones formativas en materia de igualdad y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo dirigidas al personal directivo, pre-directivo, jefaturas de proyectos y dirección de tesis	Se incluirán en el Plan de Formación del INTA cursos dirigidos al personal directivo y pre-directivo, así como a las jefaturas de proyectos en materia de igualdad	Anual desde la publicación del II Plan para la Igualdad de Género en el INTA	Unidad de Igualdad y Área de Formación y Planes	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

 MINISTERIO DE DEFENSA	SECRETARÍA DE ESTADO DE DEFENSA	
	 Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial	Doc. N.º.: IG-PLN-3020-001-INTA
	Página: 57 de 66	Edición: 01

EJE 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
6. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formación	Medida 6.1: MANTENER Inclusión de un apartado sobre perspectiva de género en los cuestionarios de evaluación de las acciones formativas e incluir el cuestionario marco recogido en el objetivo 6 medida 6.2 del IV Plan Igualdad AGE	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)	Anual desde 2023	Área de Formación y Planes	Número de preguntas con perspectiva de género incluidas en los cuestionarios de evaluación de las acciones formativas y participantes segregado por sexo.
	Medida 6.2: 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.	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).	Desde la aprobación del II PI del INTA	Unidad de Igualdad del INTA	Número de recursos formativos elaborados por organismos de la AGE que se difunden anualmente

Tabla 13 Descripción objetivos y medidas del EJE 2

 MINISTERIO DE DEFENSA	 Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial	Doc. Nº.: IG-PLN-3020-001-INTA	
		Página: 58 de 66	Edición: 01

EJE 3: CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
7. Captación del talento, desarrollo de carrera profesional y Acceso al empleo	Medida 7.1: Mantener materias de igualdad de género en los programas de los procesos selectivos en los que el INTA tenga competencia.	Promover conocimientos en materia de igualdad en las personas que se presenten a procesos selectivos	Anual desde 2023	Departamento de Recursos Humanos	Número de procesos selectivos que incluyan materias de igualdad en su temario
	Medida 7.2: Consolidar la valoración de la formación en Igualdad en los puestos convocados en los concursos	Poner en valor la formación de la igualdad, con carácter trasversal en las convocatorias de los concursos	Anual desde la creación de la Unidad de Igualdad	Departamento de Recursos Humanos	Número y porcentaje de los puestos convocados en los concursos que acrediten dicha formación
	Medida 7.3: Mantener la presencia equilibrada en los órganos de selección de personal en los que el INTA tenga competencia, especialmente en puestos de titularidad.	Impulsar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección tanto en composición como en titularidad	Anual desde 2023	Departamento de Recursos Humanos	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 7.4: Fomentar la formación de las empleadas públicas en los campos STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).	Impulsar la participación de la mujer en actividades formativas en campos STEM, con la finalidad de impulsar su promoción profesional	Permanente	Área de Formación y Planes	Número y porcentaje de mujeres que realizan acciones formativas en campos STEM en el INTA

EJE 3: CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
	<p>Medida 7.5: 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.</p>	<p>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</p>	<p>Permanente</p>	<p>Área de Formación y Planes</p>	<p>Número de mujeres y hombres que han hecho uso de la medida</p>
	<p>Medida 7.6: 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</p>	<p>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</p>	<p>Permanente</p>	<p>Área de Formación y Planes</p>	<p>Número de ayudas concedidas</p>


EJE 3: CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
8. Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Medida 7.7: Estudio con perspectiva de género de la implantación de la modalidad de trabajo a distancia	El análisis de los datos (estudio) sobre el trabajo a distancia en INTA permitirá identificar cómo influye en la perpetuación de los roles de género	Anual	Departamento de Recursos Humanos	Número y porcentaje de mujeres que tienen habilitado el trabajo a distancia en el INTA
	Medida 8.1: Estudio detallado de las posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres en el INTA .	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	A partir de la publicación del III Plan para la Igualdad de Género en el INTA	Departamento de Recursos Humanos y Servicio de Estudios e Informes	Número de variables que influyen en las posibles diferencias salariales de acuerdo con la metodología diseñada por el DGFP/InMujeres en cumplimiento del IV Plan de la AGE Número de medidas de corrección propuestas
	Medida 8.2: Estudio de la aplicación del principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de puestos pre-directivos y directivos	Análisis de la representación de mujeres y hombres en los puestos directivos y pre-directivos del INTA	Anual	Departamento de Recursos Humanos y Unidad de Igualdad	Evolución del porcentaje de mujeres que ocupan puestos de niveles 28,29 y 30, por cada año y realizando el análisis por cada Subdirección para conseguir conocer el dato global en el INTA

EJE 3: CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
9. Seguridad y salud con perspectiva de género.	Medida 9.1: Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones PRL, así como contenido en los cursos de prevención de riesgos laborales.	Concienciar y proporcionar conocimientos que permitan integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales garantizando una prevención más eficaz al personal.	En el primer año	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Número de personas, desagregadas por género, que han participado en cada en las acciones formativas que reconocen haber adquirido conocimientos sobre riesgos laborales diferenciados por razón de sexo
	Medida 9.2: Mantener la realización de campañas que incorporen perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal del INTA.	Continuar con campañas de vigilancia de la salud que incorporen perspectiva de género, como las revisiones ginecológicas/uroológicas	Anual	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Número de personas, desagregadas por género, que han participado en cada campaña.

Tabla 14 Descripción objetivos y medidas del EJE 3



EJE 4: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
10. Potenciar el conocimiento de las medidas de conciliación	Medida 10.1: Difusión de la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la AGE y potenciar el conocimiento de las medidas aprobadas por la AGE en materia de conciliación	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	Permanente	Unidad de Igualdad	Publicación en el espacio de igualdad de la intranet del INTA y recordatorios.
	Medida 10.2: Desagregación por género de licencias (maternidad, paternidad, lactancia, cuidado hijos...)	Conocer la distribución de las cargas de cuidados entre el personal del INTA	Anual	Unidad de Igualdad , Departamento de recursos humanos y Departamento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Número personas que solicitan cada una de las licencias de conciliación y cuidados desagregado por género.

Tabla 15 Descripción objetivos y medidas del EJE 4

 MINISTERIO DE DEFENSA	Doc. N.º.: IG-PLN-3020-001-INTA	
	Página: 63 de 66	Edición: 01



EJE 5: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
11. Fortalecer la prevención de todas las formas de violencia contra las mujeres	Medida 11.1: Mejorar el conocimiento sobre que es en violencia contra las mujeres.	Información y sensibilización en la INTRANET	Permanente	Unidad de Igualdad	Accesos a esta información
	Medida 11.2: Acciones de sensibilización específicas, en días conmemorativos, para concienciar ante la violencia contra las mujeres.	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	Permanente	Unidad de Igualdad	Número de acciones de sensibilización publicadas en la web y en la intranet del INTA
	Medida 11.3: Mantener en el Plan de Acción Social del INTA ayudas dirigidas a víctimas de violencia de género.	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)	Anual	Área de Formación y Planes	Mantenimiento de las ayudas dirigidas a las víctimas de violencia de género en el Plan de Acción social del INTA
12. Garantizar la implantación efectiva de la instrucción de Adaptación del INTA al Protocolo	Medida 12.1: Difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo de la AGE y de la Instrucción de Adaptación del INTA al Protocolo AGE	Sensibilizar e informara al personal sobre el Protocolo	Anual	Departamento de RRHH y Unidad de Igualdad	Número de acciones informativas realizadas
	Medida 12.2: Fortalecimiento de la Asesoría Confidencial en el INTA	Apoyo para la formación en Asesoría confidencial para el personal del INTA	Permanente	Departamento de RRHH y Unidad de Igualdad	Número y porcentaje de personas asistentes

 MINISTERIO DE DEFENSA	 Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial	Doc. N.º.: IG-PLN-3020-001-INTA	
		Página: 64 de 66	Edición: 01

EJE 5: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
	Medida 12.3: Elaboración de una guía dirigida a víctimas y testigos de acoso sexual y por razón de sexo	Elaboración de una guía de apoyo para las víctimas y testigos con el objetivo de guiarles a través de la instrucción de adaptación del protocolo de acoso	Anual	Departamento de RRHH y Unidad de Igualdad	Número de accesos y/o descargas de la guía

Tabla 16 Descripción objetivos y medidas del EJE 5

EJE 6: CONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD EN EL INTA					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
13. Conocimiento del estado de situación de las mujeres en el INTA	Medida 13.1: 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.	Conocer y divulgar la situación en materia de Igualdad de Género en el INTA a través de la obtención y procesado de datos desagregados por género	Anual desde la aprobación del II PI en el INTA	Unidad de Igualdad	Publicación del informe en el primer trimestre de cada año a partir de la publicación del III PI en el INTA.
14. Conocer la opinión del personal del INTA sobre la igualdad	Medida 14.1: Realizar una encuesta con perspectiva de género de materias específicas y de especial interés en el ámbito del INTA	Realizar una encuesta con perspectiva de género de materias específicas y de especial interés en el ámbito del INTA	Bianual	Unidad de Igualdad	Número de participantes desagregado por sexo

Tabla 17 Descripción objetivos y medidas del EJE 6

EJE 7: INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN					
OBJETIVOS	MEDIDAS	Descripción	Marco temporal	Responsable	Indicador de ejecución
15. Potenciar el conocimiento en materia de perspectiva de género en la investigación	Medida 15.1: 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.	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	Desde la creación de la Unidad de Igualdad	Unidad de Igualdad	Número de publicaciones en la intranet
	Medida 15.2: Difusión de los resultados de la participación de mujeres en las jefaturas de proyectos de investigación e innovación.	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	Desde la creación de la Unidad de Igualdad	Unidad de Igualdad y SGCP	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 15.3: Realizar seminarios sobre la incorporación de la perspectiva de género en proyectos de investigación.	Proporcionar herramientas al personal investigador para evitar la investigación "ciega" al género	Desde la publicación del III Plan para la Igualdad de género en el INTA	Unidad de Igualdad, Área de Formación y Planes y SGCP	Nº asistentes a seminarios desagregados por género Nº de proyectos de investigación que incorporan la perspectiva de género
	Medida 15.4: Realizar una guía sobre la incorporación de la perspectiva de género en proyectos de investigación.	Proporcionar herramientas al personal investigador para incluir la perspectiva de género en los proyectos I+D+i	Desde la publicación del III PI del INTA	Unidad de Igualdad y SGCP	Número de acceso y/o descargas de la guía

Tabla 18 Descripción objetivos y medidas del EJE 7