

## II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGRARIA Y ALIMENTARIA (INIA)

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
PREPARADO POR	Grupo Técnico de Igualdad Firma: Presidenta del GTI		31.7.2018
REVISADO POR	Dolores Fernández Martínez Representante de Igualdad del INIA		31.7.2018
ACEPTADO POR	Carlos Jesús Bonillo Robredo Secretario General		31.07.2018
APROBADO POR	Isabel Cañellas Rey de Viñas Directora		30.07.2018

HISTORIA DEL DOCUMENTO		
EDICIÓN	FECHA	INFORMACIÓN
Edición 01	2013	

**INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN  
 Y TECNOLOGÍA AGRARIA Y ALIMENTARIA**  
 Carretera de la Coruña km 7.5  
 28040 Madrid

## ÍNDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
1.1	Objeto.....	5
1.2	Ámbito de aplicación.....	5
1.3	Vigencia.....	5
1.4	Normativa en materia de Igualdad.....	5
1.4.1	Normativa y documentación nacional.....	5
1.4.2	Normativa y documentación europea.....	7
1.4.3	Normativa y documentación internacional.....	7
1.5	Documentos de referencia.....	8
1.6	Recursos web.....	8
1.7	Acrónimos.....	8
1.8	Definiciones.....	9
1.9	El INIA: características y estructura organizativa.....	11
1.9.1	Estructura orgánica.....	11
<b>2</b>	<b>DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....</b>	<b>13</b>
2.1	Distribución del personal del INIA por sexo.....	13
2.2	Distribución del personal del INIA por tipo de personal y sexo.....	14
2.2.1	Personal funcionario.....	15
2.2.1.1	Distribución del personal funcionario por subgrupo de clasificación y sexo.....	15
2.2.1.2	Distribución del personal funcionario por subgrupo, nivel y sexo.....	16
2.2.2	Personal laboral.....	19
2.2.2.1	Distribución del personal laboral por grupo y sexo.....	19
2.3	Acceso al empleo en el INIA.....	19
2.3.1	Contratos Ramón y Cajal, Juan de la Cierva-formación e incorporación y personal técnico de apoyo a la I+D+I.....	20
2.3.2	Contratos de personal investigador predoctoral en formación y personal garantía Juvenil (prácticas).....	21
2.4	Carrera profesional en el INIA.....	21
2.4.1	Niveles 30, 29 y 28.....	21
2.5	Formación en el INIA en Igualdad.....	23
2.5.1	Beneficiarios/as de Cursos de Formación en Igualdad.....	23
2.6	Interpretación de los resultados y conclusiones del diagnóstico.....	24
<b>3</b>	<b>OBJETIVOS, EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.....</b>	<b>25</b>
3.1	Eje 1: Acceso al empleo público.....	25
3.2	Eje 2: Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.....	26
3.3	Eje 3: Formación, información y sensibilización.....	27
3.4	Eje 4: Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.....	28
3.5	Eje 5: Retribuciones.....	29
3.6	Eje 6: Violencia de Género y otras situaciones de especial protección.....	30
3.7	Eje 7: Medidas Instrumentales.....	31
<b>4</b>	<b>PLANIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b>	<b>32</b>
4.1	Implementación Eje 1: Acceso al empleo público.....	32
4.2	Implementación Eje 2: Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional.....	33
4.3	Implementación Eje 3: Formación, información y sensibilización.....	35
4.4	Implementación Eje 4: Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.....	37
4.5	Implementación Eje 5: Retribuciones.....	38

4.6	Implementación Eje 6: Violencia de Género y otras situaciones de especial protección .....	39
4.7	Implementación Eje 7: Medidas Instrumentales. ....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Distribución del personal del INIA por sexo. ....	13
Tabla 2:	Distribución del personal del INIA por tipo de personal y sexo. ....	14
Tabla 3:	Distribución del personal funcionario por subgrupo y sexo. ....	15
Tabla 4:	Distribución del personal funcionario por subgrupo, nivel y sexo. ....	16
Tabla 5:	Distribución del personal laboral por grupo y sexo. ....	19
Tabla 6:	Distribución del personal técnico de apoyo, Juan de la Cierva (formación e incorporación), Ramón y Cajal por sexo. ....	20
Tabla 7:	Distribución del personal investigador predoctoral en formación y personal de garantía juvenil (prácticas) por sexo. ....	21
Tabla 8:	Distribución de los niveles 30, 29, 28 por sexo. ....	21
Tabla 9:	Distribución de los IP de los proyectos, el Personal Investigador y el presupuesto de los proyectos por sexo. ....	22
Tabla 10:	Distribución de las personas que han realizado Cursos de Igualdad de Género por año y por sexo. ....	23
Tabla 11:	Implementación Eje 1. ....	32
Tabla 12:	Implementación Eje 2. ....	34
Tabla 13:	Implementación Eje 3. ....	36
Tabla 14:	Implementación Eje 4. ....	37
Tabla 15:	Implementación Eje 5. ....	38
Tabla 16:	Implementación Eje 6. ....	39
Tabla 17:	Implementación Eje 7. ....	40

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Distribución del personal del INIA por sexo. ....	13
Figura 2:	Distribución del personal del INIA por tipo de personal y sexo. ....	14
Figura 3:	Distribución del personal funcionario por subgrupo y sexo. ....	15
Figura 4:	Distribución del personal funcionario por subgrupo, nivel y sexo. ....	16
Figura 5:	Distribución real del personal funcionario Subgrupo A1 para mujeres y hombres. ....	17
Figura 6:	Distribución real del personal funcionario Subgrupo A2 para mujeres y hombres. ....	17
Figura 7:	Distribución real del personal funcionario Subgrupo C1 para mujeres y hombres. ....	18
Figura 8:	Distribución real del personal funcionario Subgrupo C2 para mujeres y hombres. ....	18
Figura 9:	Distribución del personal laboral por grupo y sexo. ....	19
Figura 10:	Distribución del personal técnico de apoyo, Juan de la Cierva (formación e incorporación), Ramón y Cajal por sexo. ....	20
Figura 11:	Distribución del personal investigador predoctoral en formación y prácticas (Garantía Juvenil) por sexo. ....	21
Figura 12:	Distribución de los IP de los proyectos, el Personal Investigador y el presupuesto de los proyectos por sexo. ....	22
Figura 13:	Distribución de las personas que han realizado Cursos de Igualdad de Género por año y por sexo. ....	23

### **COMPROMISO INSTITUCIONAL:**

El INIA, como Organismo Público de Investigación (OPI), e Instituto de referencia en materia de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria, es consciente de la responsabilidad que posee en materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

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

La Política de Igualdad de Oportunidades deberá integrarse en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad del INIA y se establecerán medidas que fomenten la presencia de mujeres en los equipos de investigación y aseguren un reconocimiento equitativo de las labores que desarrollan en el mismo.

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

El Plan de Igualdad del INIA 2018-2022 es un documento elaborado por el Grupo Técnico de Igualdad, compuesto por personal de distintas áreas de actividad del INIA y consensuado con la parte social. Este Plan conllevará un seguimiento activo y permanente, de manera que no quedará reducido a una mera exposición de buenas intenciones, sino que se tratará de un instrumento de concienciación y sensibilización.

Por último, se anima desde la Dirección del INIA a participar activamente en el desarrollo del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el INIA.

LA DIRECTORA DEL INIA



- Isabel Cañellas Rey de Viñas -



# 1 INTRODUCCIÓN.

El Plan de Igualdad que se presenta es el resultado de un proceso previo de diagnóstico y contiene los objetivos y medidas tendentes a alcanzar, en el INIA, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, en los casos que la hubiera.

## 1.1 Objeto.

Con el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el INIA, se pretende:

- Reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos.
- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral y la corresponsabilidad.
- Impulsar la excelencia, la igualdad de género y la eficiencia en la investigación y la innovación, así como aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad científica, técnica y administrativa de las mujeres.

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

## 1.2 Ámbito de aplicación.

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

## 1.3 Vigencia.

La vigencia del presente documento será de cuatro años, desde 2018 a 2022, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo Plan.

## 1.4 Normativa en materia de Igualdad.

### 1.4.1 Normativa y documentación nacional.

- *Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978.*
  - *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*
  - *R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.*
-



- *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.*
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).*
- *R.D. 1083/2009, de 3 de julio, en el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.*
- *Rs. de 3 noviembre de 2009, de la Dirección General de trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE.*
- *Rs. de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE.*
- *Ley 14/2011 de 1 Junio de la Ciencia la Tecnología y la Innovación (LCTI), que introduce como objetivo general, promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y en su disposición adicional decimotercera se establecen dos principios fundamentales respecto a la Implantación de la perspectiva de género:*
  - *La presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los órganos, consejos y comités regulados en dicha ley, así como en los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia y Tecnología e Innovación.*
  - *La necesidad de incorporar la perspectiva de género como categoría transversal en la investigación y la tecnología, de forma que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso de investigación, partiendo de las prioridades de la investigación científico-técnica, reconociendo la presencia de mujeres en los equipos de investigación.*
- *Rs. de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos.*
- *Rs. de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y de los OPIs vinculados a ella.*
- *Plan estratégico de igualdad oportunidades (2014-2016) (PEIO).*
- *R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.*
- *R.D. Legislativo de 5/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*
- *Rs. de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus organismos públicos.*

### 1.4.2 Normativa y documentación europea.

- *Artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.*
- *Artículos 20, 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.*
- *Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.*
- *Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.*
- *Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).*
- *Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.*
- *Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea. Comisión Europea, 2010 (COM (2010)0491).*
- *Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final).*
- *Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género.*
- *Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).*

### 1.4.3 Normativa y documentación internacional.

- *Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Rs. de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.*
- *Artículos 1 y 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.*
- *C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951.*
- *C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.*
- *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.*
- *Rs. de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.*
- *Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.*
- *Artículos 2, 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Resolución de la Asamblea General 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.*
- *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CDAW) (1979).*
- *Artículo 3 de la Convención de las Naciones Unidas sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.*

## 1.5 Documentos de referencia.

- [R1] *Plan de Igualdad del INIA 2013-2016*
- [R2] *Informe Científicas en Cifras con Anexo. Coordinadora: Ana Puy Rodríguez (UMyC) Colaboradoras: Cecilia Cabello Valdés (FECYT) Carmen Martín Godín (FECYT) Olga Ruiz Galán (FECYT) Laura Valeria Bonora Eve (FECYT). Edita Ministerio de Economía, Industria y Competitividad NIPO: 720-14-081-7. Madrid, 2016.*
- [R3] *Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014. Estudio realizado por Lydia González Orta y dirigido por Capitolina Díaz Martínez y Araceli Gómez Ruiz, de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT).*
- [R4] *Cambio estructural de las instituciones científicas: impulsar la excelencia, la igualdad de género y la eficiencia en la investigación y la innovación. Autores: Inés Sánchez de Madariaga (presidenta); Tiia Raudma (relatora); Thomas Eichenberger; Alice Hogan; Elizabeth Pollitzer; Teresa Rees; Martina Schraudner; Sophie Sergent. NIPO: 470-11-049-8 © Ministerio de Ciencia e Innovación, 2011.*
- [R5] *Manual El Género en la Investigación. NIPO 470-11-007-X ISBN 978-92-79-17077-5 DOI 10.2777/23655.*
- [R6] *Libro blanco: Situación de las mujeres en la ciencia en España. Autores: Inés Sánchez de Madariaga (coord.), Sara De la Rica Goiricelaya (coord.), Juan José Dolado Llobregad (coord.) Editores: Ministerio de Ciencia e Innovación Año de publicación: 2011. País: España. Idioma: español. ISBN: 4-7010-0263-1.*
- [R7] *Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de investigación. Marzo 2012. Maria Caprile (coord.), Núria Valles y Rachel Palmen, con el asesoramiento de Marina Subirats (Perspectiva de género); M<sup>a</sup> Teresa Ruiz Cantero (Medicina y biotecnología); Cecilia Castaño (Tecnologías de la información y la comunicación); Inés Sánchez de Madariaga (Arquitectura y planificación urbana)*
- [R8] *Indicadores de género, guía práctica. Instituto Andaluz de la mujer. M Dávila Díaz.*

## 1.6 Recursos web.

- [W1] *Instituto de la Mujer: <http://www.inmujer.gob.es>*
- [W2] *Observatorio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/home.htm>*
- [W3] *Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad: <http://www.idi.mineco.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.26172fcf4eb029fa6ec7da6901432ea0/?vgnnextoid=e218c5aa16493210VqnVCM1000001d04140aRCRD>*

## 1.7 Acrónimos.

<b>AGE</b>	Administración General del Estado
<b>OPI</b>	Organismo Público de Investigación
<b>SGIT</b>	Subdirección General de Investigación y Tecnología
<b>INIA</b>	Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria
<b>IP</b>	Investigador Principal
<b>LOIEMH</b>	Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres



## 1.8 Definiciones.

<b>Acoso sexual y acoso por razón de sexo</b>	<p>Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la LOIEMH constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p> <p>Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.</p>
<b>Discriminación directa</b>	Discriminación directa por razón de sexo: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
<b>Discriminación indirecta</b>	Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
<b>Empleados Públicos</b>	<p>Son empleados/as públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.</p> <p>Los empleados públicos se clasifican en:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Funcionarios de carrera.</li> <li>b. Funcionarios interinos.</li> <li>c. Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.</li> <li>d. Personal eventual.</li> </ol>
<b>Enfoque de género</b>	Es la integración sistemática de las respectivas situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres en todas las políticas de integración con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>Estereotipos de género</b>	Prejuicios culturales de género. Se incorporan a nuestro sistema de creencias personales, influyendo en nuestros comportamientos, expectativas y actitudes de la vida. Los estereotipos de género responden a modelos, valores, comportamientos y actitudes definidos por el sexo de las personas sin tener en cuenta su individualidad y dan lugar a un conjunto de creencias sobre cualidades, roles y expectativas de futuro basadas en diferencias de género.
<b>Género</b>	Hace referencia a la construcción social de hombres y mujeres, de la feminidad y la masculinidad, la cual varía en el tiempo y según el lugar y las culturas. La noción de género apareció en los años setenta y fue utilizada por las teóricas feministas, quienes cuestionaron el papel secundario de la mujer en la sociedad. Se aparta de la noción de sexo para indicar que la biología o la anatomía no son un destino. Es importante distinguir claramente entre género y sexo. Estos términos se utilizan a

	menudo de manera intercambiable, aunque son conceptualmente distintos.
<b>Igualdad de oportunidades</b>	Indica la ausencia de barreras a la participación económica, política y social por razón de sexo. Dichas barreras son a menudo indirectas, difíciles de identificar y resultado de fenómenos estructurales y representaciones sociales especialmente resistentes al cambio. La igualdad de oportunidades, fundada sobre la base de que son necesarias muchas acciones para corregir desigualdades de sexo y género profundamente arraigadas, debe distinguirse del trato igualitario, que simplemente implica evitar la discriminación directa
<b>Indicador de género</b>	Los indicadores de género tienen la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar los cambios en el estatus y rol de las mujeres y hombres en distintos momentos del tiempo y por lo tanto, medir si la igualdad de oportunidades está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas.
<b>Investigación ciega en cuanto al género</b>	Es aquella que no tiene en cuenta el género, y se basa en la asunción, a menudo incorrecta, de que las posibles diferencias entre hombre y mujer no son relevantes para la investigación en cuestión.
<b>Investigación sensible al género</b>	Es aquella en la que el género se toma en consideración sistemáticamente a lo largo de todo el ciclo de la investigación.
<b>Personal funcionario</b>	Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.
<b>Personal laboral</b>	Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.
<b>Planes de igualdad</b>	Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
<b>Presencia o composición equilibrada</b>	Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.
<b>Sesgo de género</b>	Es la diferenciación a menudo no deliberada e implícita entre hombre y mujer que consiste en poner un género en una posición jerárquica en relación con el otro en un contexto determinado, como resultado de imágenes estereotipadas de la masculinidad y la feminidad. Tiene influencia tanto en la participación de hombres y mujeres en la investigación como en la validez de la investigación. Un ejemplo de sesgo de género en la investigación es aquella investigación que se centra en la experiencia y el punto de vista o de hombres o de mujeres, aunque presenta los resultados como universalmente válidos.

## 1.9 El INIA: características y estructura organizativa

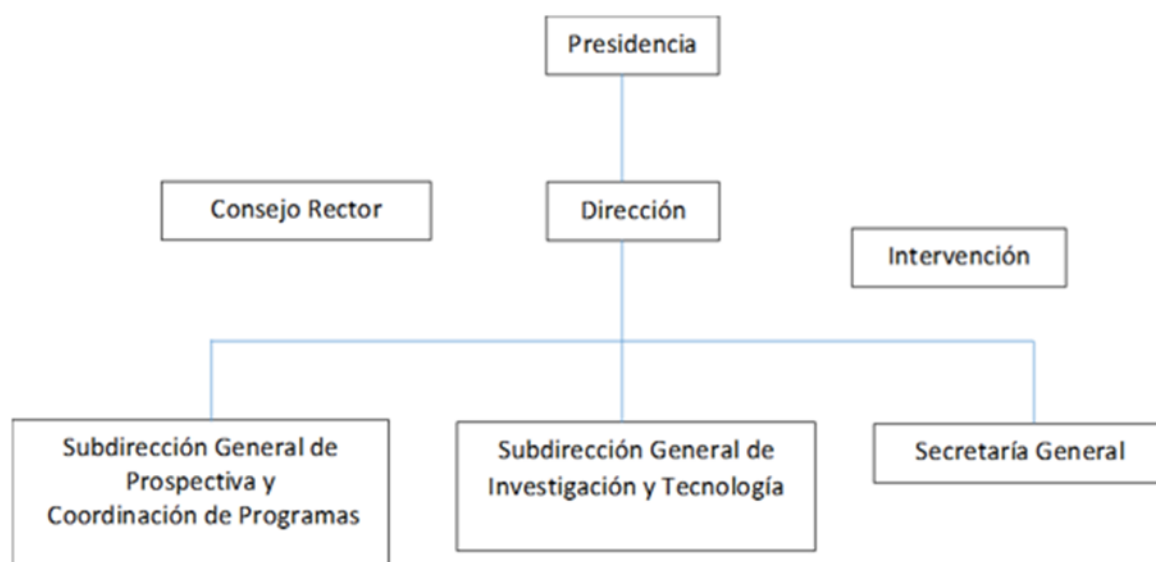
El INIA es un OPI, de carácter autónomo, adscrito a la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Sus objetivos son la programación, coordinación, asignación de recursos, seguimiento y evaluación de actividades de investigación científica y técnica en materia agraria y alimentaria, así como la ejecución de las funciones de investigación y desarrollo tecnológico, incluyendo las de transferencia tecnológica en el mismo ámbito.

Conforme a la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, se ha adaptado la denominación de las entidades del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad que tienen la consideración de medio propio, pasando a denominarse "Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria, O.A., M.P."

### 1.9.1 Estructura orgánica.

La estructura y funcionamiento del INIA están recogidos en el RD 1951/2000 de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del INIA.

Los órganos de gobierno del INIA son la Presidencia del Instituto, cargo que recae en la Secretaría General de Coordinación de Política Científica, el Consejo Rector, Intervención y la Dirección General del INIA.



- **Presidencia:** Ocupada por la persona que ostenta la Jefatura de la Secretaría General de Coordinación de Política Científica. Es responsable de la coordinación de la investigación en materia de I+D+I agroalimentaria en el ámbito estatal, así como de la ejecución de proyectos de investigación, en estrecha colaboración con los correspondientes sectores socioeconómicos.
- **Consejo Rector:** entre otras funciones, es el encargado de aprobar de acuerdo con las directrices de la política científica y técnica nacional las líneas generales de actuación del Organismo, en materia de investigación agraria y alimentaria, así como los recursos necesarios para alcanzar los objetivos científicos y técnicos marcados. También recaen en el Consejo Rector las siguientes funciones: informar los planes plurianuales sobre las necesidades de recursos humanos y materiales necesarios para el desarrollo de las actividades del Organismo y aprobar la Memoria anual del Organismo.
- **Intervención:** es el órgano responsable de controlar, antes de que sean aprobados, los actos del INIA que den lugar al reconocimiento de derechos o a la realización de gastos, así como los ingresos y pagos que de ellos se deriven, y la inversión o aplicación en general de sus fondos públicos, con el fin de asegurar que su gestión se ajuste a las disposiciones aplicables en cada caso.
- **Dirección:** es el órgano responsable, de dirigir las actuaciones del Organismo de acuerdo con las directrices que establezcan el Consejo Rector y la Presidencia. Asimismo ejerce la dirección del personal y los servicios del organismo y establece mecanismos de evaluación para el mejor control de los proyectos desarrollados por el organismo
- **Subdirección General de Investigación y Tecnología:** Entre sus principales funciones están la de llevar a cabo, la coordinación de las actividades científicas y técnicas de los centros de investigación y desarrollo y de las unidades de apoyo a los mismos, el seguimiento y evaluación de las actividades realizadas en la SGIT, así como las del personal adscrito a la misma, las actuaciones para promover la difusión y uso de los resultados de la investigación por parte de los sectores interesados, así como su participación en actividades de investigación y desarrollo agrario y alimentario.
- **Subdirección General de Prospectiva y Coordinación de Programas:** es el órgano que fundamentalmente se encarga, de realizar los estudios sobre los avances y nuevas orientaciones de la investigación y el desarrollo tecnológico agrario y alimentario, así como sobre su organización y gestión, la elaboración, coordinación y gestión de los programas a su cargo, y lleva a cabo la coordinación y cooperación en relación con los programas comunitarios e internacionales de investigación y tecnología agroalimentaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Ministerio de Asuntos Exteriores.
- **Secretaría General:** es la responsable, principalmente, de la gestión económica y administrativa del Instituto, de su programación presupuestaria y del control de sus recursos económicos, financieros y humanos, de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, servicios generales, infraestructuras y seguridad integral del INIA.

## 2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

Para la elaboración del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el INIA, ha sido necesario realizar en primer lugar un diagnóstico de la situación actual del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el INIA.

El diagnóstico se basa en un análisis cuantitativo de la presencia de mujeres y hombres en el INIA, para ello se ha obtenido la información a partir de los datos facilitados por la SGIT y Recursos Humanos.

Los datos se han obtenido a fecha 31 de diciembre de 2017.

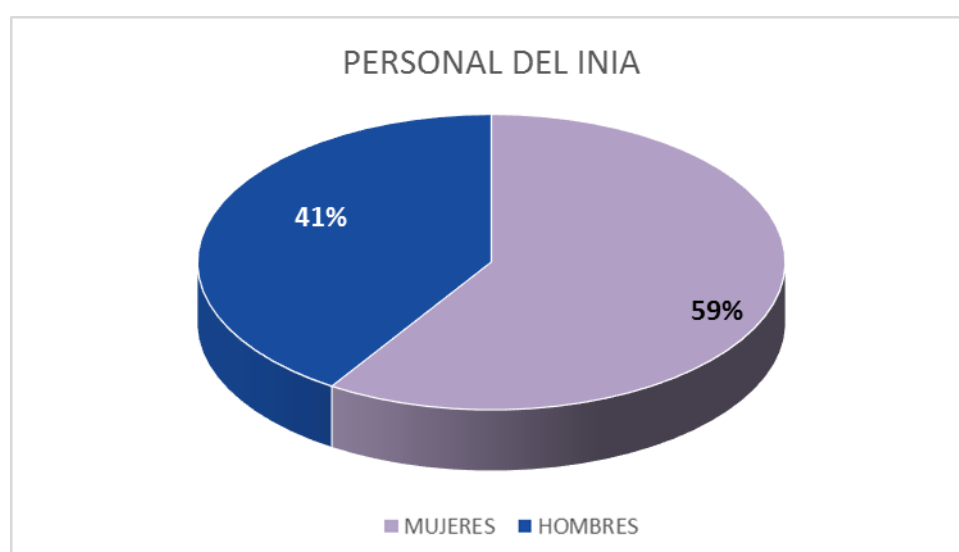
### 2.1 Distribución del personal del INIA por sexo.

Del total de la plantilla existente actualmente en el INIA, el 59% corresponde a mujeres y el 41% a hombres.

Estos datos muestran que en el INIA existe una situación equilibrada, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la LOIEMH (se entiende por composición equilibrada, la presencia de mujeres y hombres de forma que, el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 % ni sean menos del 40%).

	<b>Personal INIA</b>	<b>%</b>
Hombres	334	<b>41%</b>
Mujeres	483	<b>59%</b>
Total	817	

**Tabla 1:** Distribución del personal del INIA por sexo.



**Figura 1:** Distribución del personal del INIA por sexo.



## 2.2 Distribución del personal del INIA por tipo de personal y sexo.

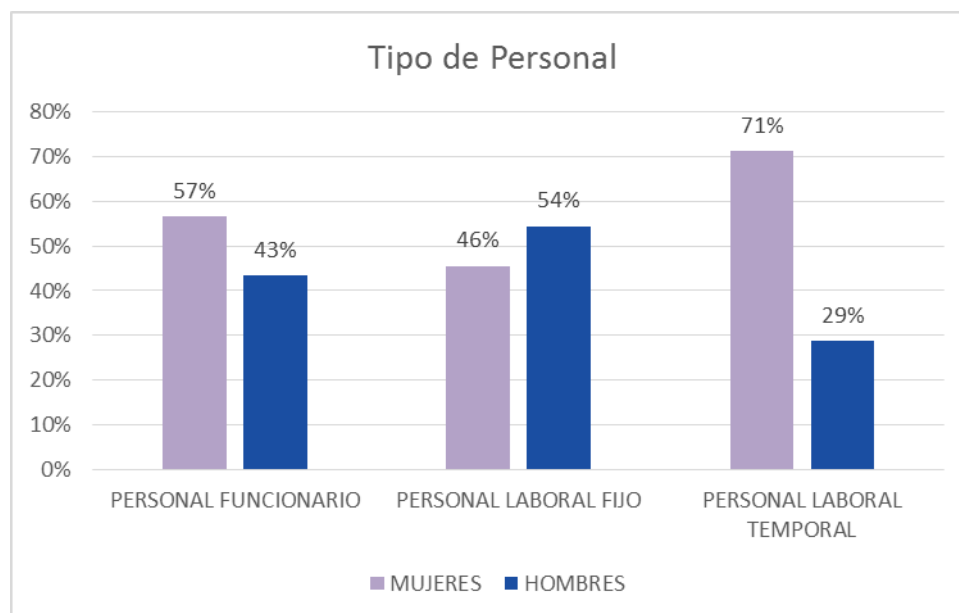
Por tipos de personal, esta situación de equilibrio en el INIA se reparte de la siguiente forma:

- Respecto al personal funcionario se mantiene la existencia de un número mayor de mujeres que de hombres, siendo el porcentaje de mujeres de un 57% y el de hombres un 43%.
- En relación al personal laboral fijo contamos con un número mayor de hombres que de mujeres, siendo el porcentaje de hombres de un 54% y el de mujeres un 46%.
- Respecto del personal laboral temporal, contamos con un número considerablemente mayor de mujeres que de hombres, siendo el porcentaje de hombres de un 29% y el de mujeres un 71%.

Se señala que existe una situación equilibrada tanto en el personal funcionario como en el laboral fijo, pero por el contrario no existe esa situación en el personal laboral temporal en donde la presencia de hombres es inferior a la de mujeres.

Tipos de personal	MUJER	%M	HOMBRE	%H	TOTAL
<b>Personal funcionario</b>	215	57%	165	43%	380
<b>Personal laboral fijo</b>	77	46%	92	54%	169
<b>Personal laboral temporal</b>	191	71%	77	29%	268

**Tabla 2:** Distribución del personal del INIA por tipo de personal y sexo.



**Figura 2:** Distribución del personal del INIA por tipo de personal y sexo.

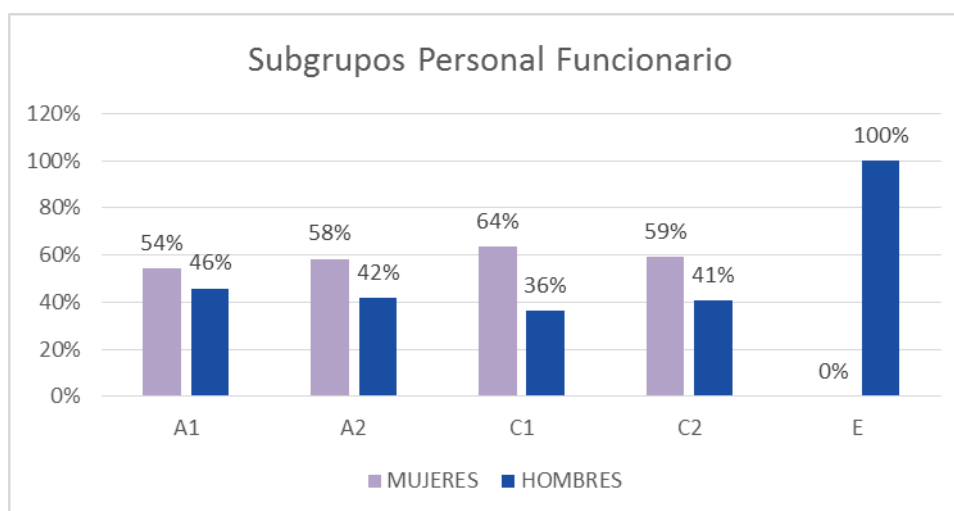
## 2.2.1 Personal funcionario.

### 2.2.1.1 Distribución del personal funcionario por subgrupo de clasificación y sexo.

A la vista de la información recabada podemos decir que prácticamente en todos los Subgrupos existe presencia equilibrada a excepción del Subgrupo C1 donde la presencia de hombres es inferior a la de mujeres.

Subgrupo	MUJER	M%	HOMBRE	H%	Total
A1	119	54%	101	46%	220
A2	35	58%	25	42%	60
C1	42	64%	24	36%	66
C2	19	59%	13	41%	32
E	0	0%	2	100%	2
<b>TOTAL</b>	<b>215</b>	<b>57%</b>	<b>165</b>	<b>43%</b>	<b>380</b>

**Tabla 3:** Distribución del personal funcionario por subgrupo y sexo.



**Figura 3:** Distribución del personal funcionario por subgrupo y sexo.

### 2.2.1.2 Distribución del personal funcionario por subgrupo, nivel y sexo.

La siguiente tabla muestra cómo en los niveles superiores del Subgrupo A1 (30 y 29) existe una elevada presencia de hombres.

Subgrupo	NIVEL	MUJER	%M	HOMBRE	%H	TOTAL
A1	30	1	20%	4	80%	5
	29	4	31%	9	69%	13
	28	15	52%	14	48%	29
	27	1	100%	0	0%	1
	26	74	56%	59	44%	133
	24	24	62%	15	38%	39
A2	26	6	50%	6	50%	12
	24	13	54%	11	46%	24
	23	1	50%	1	50%	2
	22	1	25%	3	75%	4
	20	2	100%	0	0%	2
	18	12	75%	4	25%	16
C1	22	10	59%	7	41%	17
	20	7	58%	5	42%	12
	18	2	67%	1	33%	3
	17	2	100%	0	0%	2
	16	21	68%	10	32%	31
	15	0	0%	1	100%	1
C2	18	5	50%	5	50%	10
	17	2	67%	1	33%	3
	16	4	80%	1	20%	5
	15	2	100%	0	0%	2
	14	6	50%	6	50%	12
E	13	0	0%	2	100%	2

Tabla 4: Distribución del personal funcionario por subgrupo, nivel y sexo.

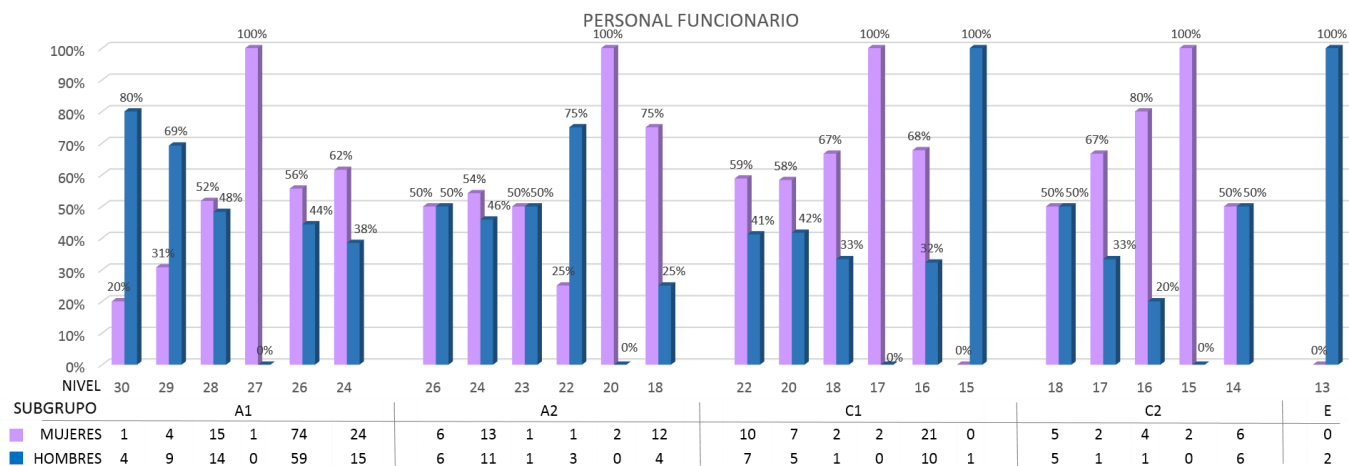
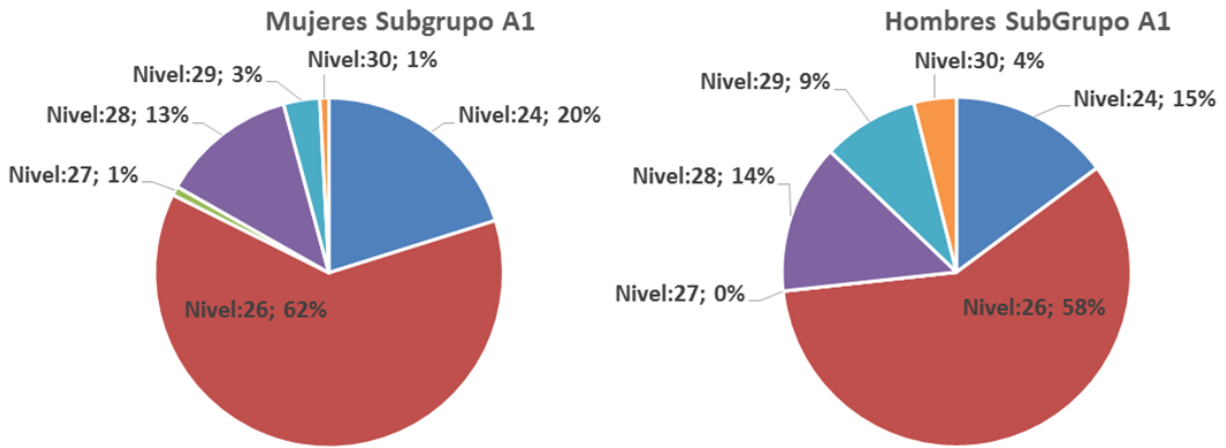
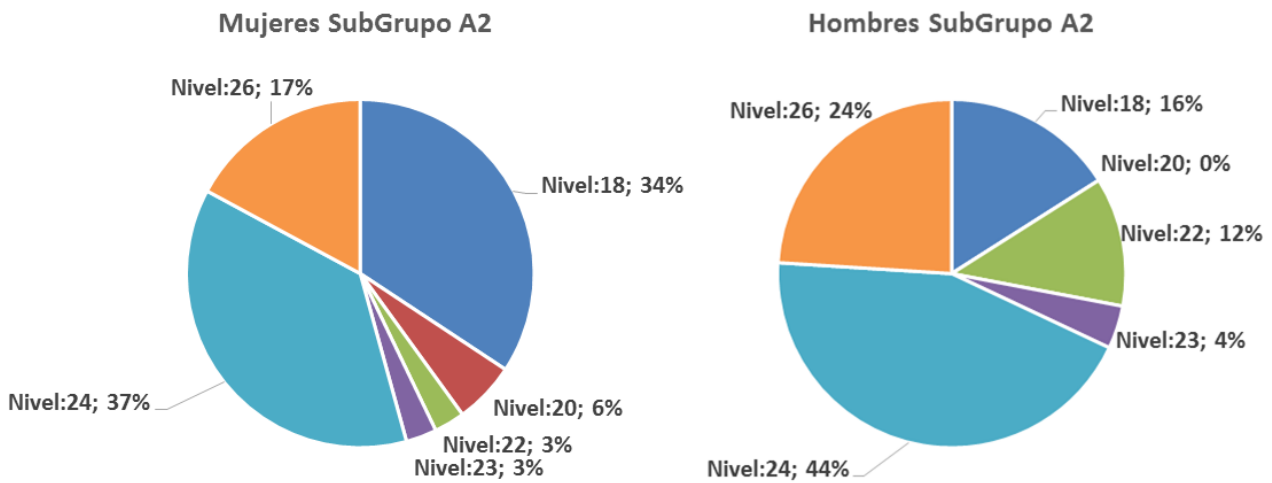


Figura 4: Distribución del personal funcionario por subgrupo, nivel y sexo.

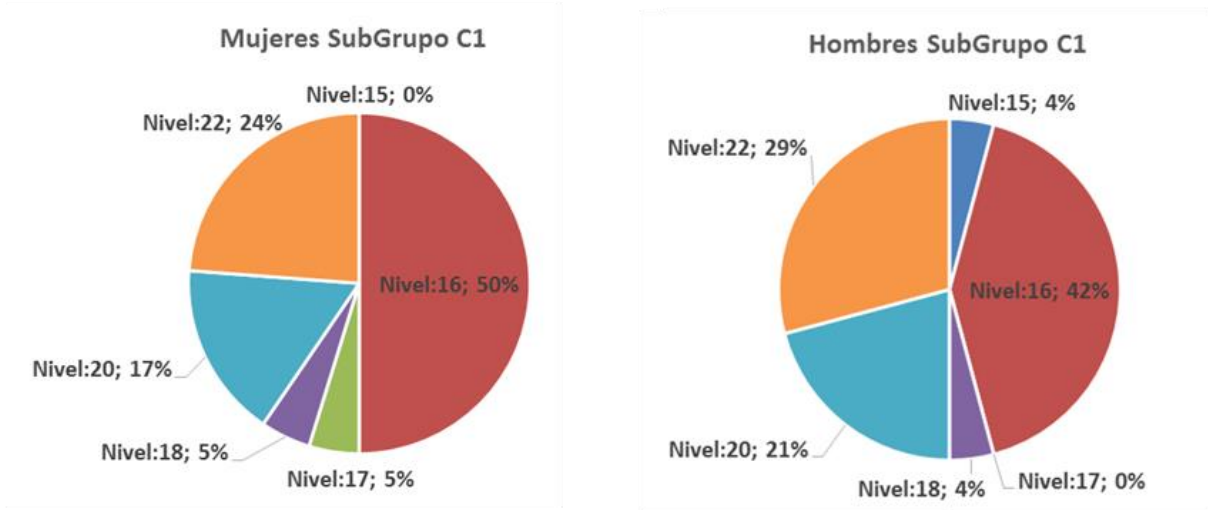
En los gráficos que se muestran a continuación, se puede observar más claramente la distribución real de mujeres y hombres en cada uno de los niveles de cada subgrupo.



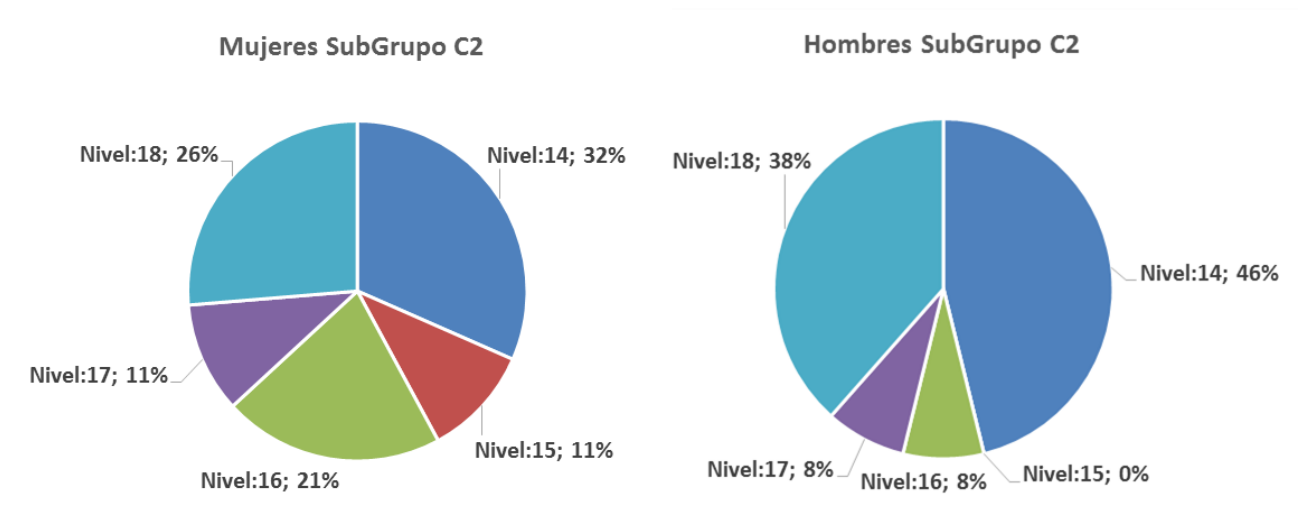
**Figura 5:** Distribución real del personal funcionario Subgrupo A1 para mujeres y hombres.



**Figura 6:** Distribución real del personal funcionario Subgrupo A2 para mujeres y hombres.



**Figura 7:** Distribución real del personal funcionario Subgrupo C1 para mujeres y hombres.



**Figura 8:** Distribución real del personal funcionario Subgrupo C2 para mujeres y hombres.



## 2.2.2 Personal laboral.

### 2.2.2.1 Distribución del personal laboral por grupo y sexo.

Respecto al personal laboral fijo, en el G3 y G4 existe situación paritaria, en el G5 casi se alcanza la composición equilibrada, mientras que en los G1 y G2, existe un predominio de mujeres.

GRUPO	MUJER	%M	HOMBRE	%H	TOTAL
G1	128	76%	41	24%	169
G2	25	68%	12	32%	37
G3	64	59%	45	41%	109
G4	26	46%	30	54%	56
G5	25	38%	41	62%	66
<b>TOTAL</b>	<b>268</b>	<b>61%</b>	<b>169</b>	<b>39%</b>	<b>437</b>

Tabla 5: Distribución del personal laboral por grupo y sexo.

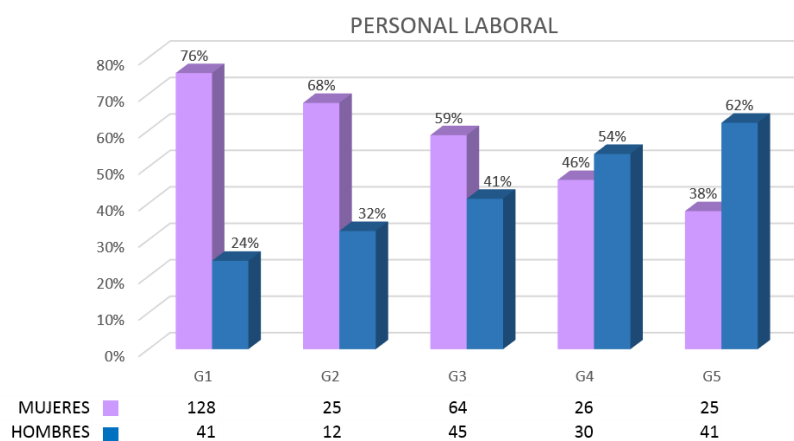


Figura 9: Distribución del personal laboral por grupo y sexo.

Se observa respecto al personal laboral que las tendencias están invertidas si las comparamos con el personal funcionario, siendo las mujeres las que se sitúan mayoritariamente en los grupos más altos.

## 2.3 Acceso al empleo en el INIA.

En el INIA se viene garantizando la paridad en el nombramiento de los órganos de selección de los procesos selectivos.

Además se incluyen en los temarios de los procesos selectivos para ingreso por el sistema de acceso libre, en las Escalas de OPIS, contenidos referentes a la igualdad de oportunidades en las materias comunes.

### 2.3.1 Contratos Ramón y Cajal, Juan de la Cierva-formación e incorporación y personal técnico de apoyo a la I+D+I.

De la participación del INIA en diferentes años en la convocatoria de ayudas para contratos Ramón y Cajal, Juan de la Cierva-formación e incorporación y Personal Técnico de Apoyo a la I+D+I, en el marco del Plan Estatal de Investigación, Científica, Tecnológica y de Innovación, se desprende que existe prácticamente paridad en el caso de las ayudas solicitadas. En el caso del personal técnico de apoyo a la I+D+I cuyo objetivo es el manejo de equipos, instalaciones demás infraestructuras de I+D+I, los resultados están balanceados (60%M, 40%H) y los contratos Juan de la Cierva-formación (44%M, 56%H)

Por el contrario, existe un predominio de solicitantes mujeres en las ayudas para contratos Juan de la Cierva-Incorporación (78%M, 22%H).

En el caso de las ayudas para contratos Ramón y Cajal sólo se ha formalizado un contrato con un hombre correspondiente a la convocatoria del 2016.

En todos los casos es importante destacar que la elección de las personas candidatas no se realiza en el INIA, sino en la Subdivisión de Coordinación y Evaluación (antigua ANEP) de la Agencia Estatal de Investigación (AEI), en base al CV y actividades científicas de las personas candidatas y equipos de investigación (quienes presentan a las personas candidatas).

Contrato	Año de convocatoria	MUJER	%M	HOMBRE	%H	TOTAL
Personal Técnico de Apoyo	2016	6	60%	4	40%	10
Juan de la Cierva-formación	2016	4	44%	5	56%	9
Juan de la Cierva-incorporación	2016	7	78%	2	22%	9
Ramón y Cajal	2016	0	0%	1	100%	1

Tabla 6: Distribución del personal técnico de apoyo, Juan de la Cierva (formación e incorporación), Ramón y Cajal por sexo.

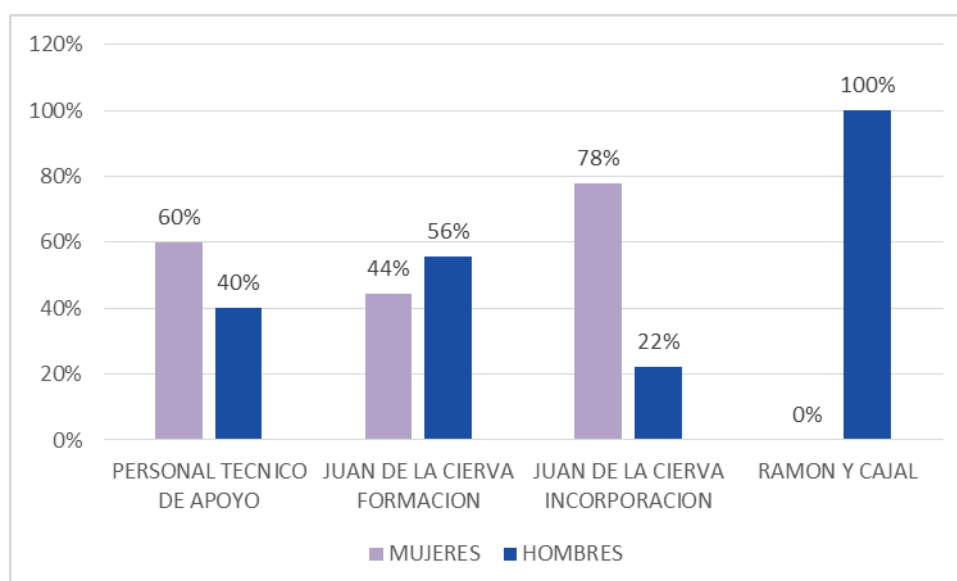
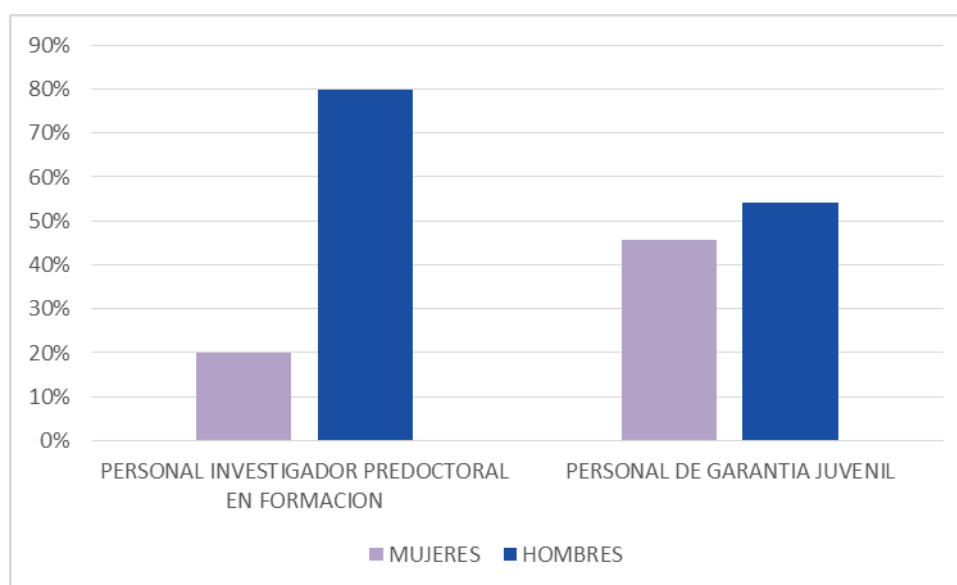


Figura 10: Distribución del personal técnico de apoyo, Juan de la Cierva (formación e incorporación), Ramón y Cajal por sexo.

### 2.3.2 Contratos de personal investigador predoctoral en formación y personal garantía Juvenil (prácticas).

Contrato	Año de convocatoria	MUJER	%M	HOMBRE	%H	TOTAL
Personal Investigador Predoctoral en formación	2016	8	20%	32	80%	40
Personal Garantía Juvenil (prácticas)	2016	11	46%	13	54%	24

**Tabla 7:** Distribución del personal investigador predoctoral en formación y personal de garantía juvenil (prácticas) por sexo.



**Figura 11:** Distribución del personal investigador predoctoral en formación y prácticas (Garantía Juvenil) por sexo.

## 2.4 Carrera profesional en el INIA.

### 2.4.1 Niveles 30, 29 y 28.

Si se realiza un análisis de composición de los niveles 30, 29 y 28 (los de mayor notoriedad, retribución y responsabilidad dentro de la organización), y siguiendo con el concepto de composición equilibrada, se constata un predominio de hombres en los niveles 30 y 29, y paridad en el nivel 28.

NIVEL	MUJER	%M	HOMBRE	%H	TOTAL
30	1	20%	4	80%	5
29	4	31%	9	69%	13
28	15	52%	14	48%	29

**Tabla 8:** Distribución de los niveles 30, 29, 28 por sexo.

En el nivel 30 la presencia masculina es del 80% frente al 20% de ocupación femenina.

En el nivel 29 la presencia masculina se sitúa en el 69% frente a la femenina del 31%.

El nivel 28 cuenta con un 48% de hombres frente a un 52% de mujeres.

Teniendo en cuenta que en el nivel 28 la presencia de mujeres es similar a la de hombres, se constata que es a partir del nivel 29 donde disminuye notablemente la presencia femenina, no existiendo presencia equilibrada de hombres y mujeres.

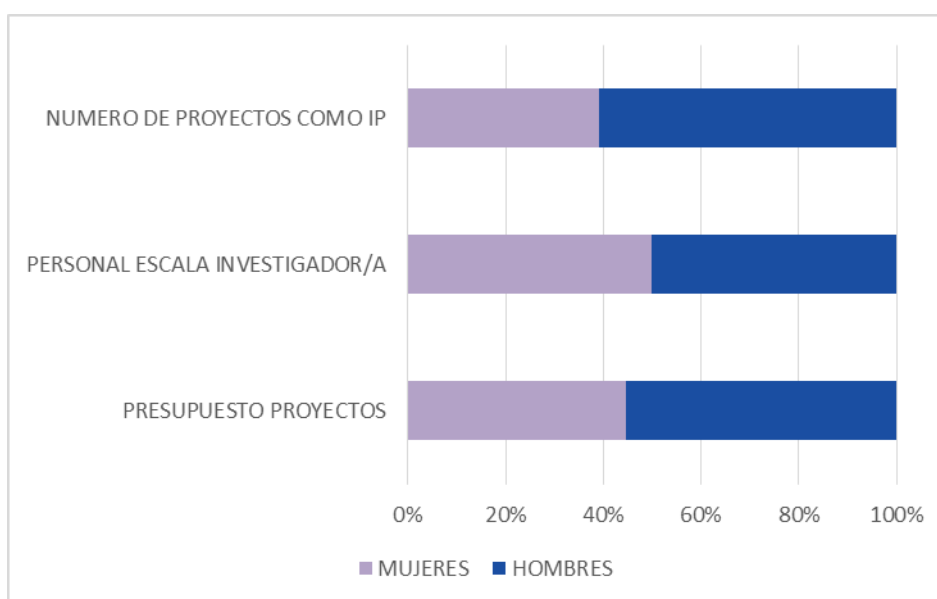
Además de la carrera administrativa es necesario contemplar la carrera científica del personal de investigación en el INIA.

Se ha realizado un análisis desde una perspectiva de género del rol de líder de los proyectos subvencionados observándose presencia equilibrada de hombres y mujeres; a fecha de referencia, del total de 303 proyectos, 135 son liderados por mujeres y 168 son liderados por hombres, (45%M, 55%H). Asimismo se ha analizado también la composición del personal de escala de Investigador/a (50%M, 50%H).

En relación con el presupuesto de los proyectos se aprecia una menor cantidad recibida por los proyectos liderados por mujeres, un 39% del total.

	Año de convocatoria	MUJER	%M	HOMBRE	%H	TOTAL
<b>Número de Proyectos como IP</b>	<b>2016</b>	135	45%	168	55%	303
<b>Personal escala Investigador/a</b>	<b>2016</b>	73	50%	73	50%	146
<b>Presupuesto Proyectos</b>	<b>2016</b>	7.642.942,13	39%	11.925.241,30	61%	19.568.183,43

**Tabla 9:** Distribución de los IP de los proyectos, el Personal Investigador y el presupuesto de los proyectos por sexo.



**Figura 12:** Distribución de los IP de los proyectos, el Personal Investigador y el presupuesto de los proyectos por sexo.

## 2.5 Formación en el INIA en Igualdad.

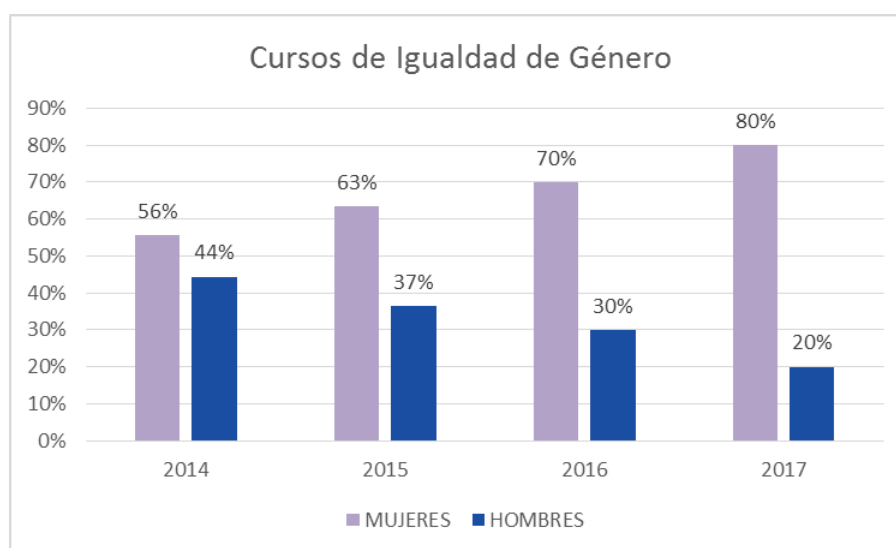
### 2.5.1 Beneficiarios/as de Cursos de Formación en Igualdad.

El plan de formación del INIA recoge las necesidades que le comunican las áreas y los departamentos, y se materializa en forma de cursos genéricos o específicos.

En relación con la Igualdad de Género en el INIA se han impartido los siguientes cursos:

AÑO	MUJER	%M	HOMBRE	%H	TOTAL
2014	10	56%	8	44%	18
2015	33	63%	19	37%	52
2016	28	70%	12	30%	40
2017	12	80%	3	20%	15
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>66%</b>	<b>42</b>	<b>34%</b>	<b>125</b>

**Tabla 10:** Distribución de las personas que han realizado Cursos de Igualdad de Género por año y por sexo.



**Figura 13:** Distribución de las personas que han realizado Cursos de Igualdad de Género por año y por sexo.

Como se puede apreciar son las mujeres las que en mayor medida realizan este curso. Porcentualmente se observa un considerable incremento de esta desigualdad a lo largo de los años.



## 2.6 Interpretación de los resultados y conclusiones del diagnóstico.

Los datos iniciales indican que en cuanto al personal del INIA hay paridad aunque existe un mayor número de mujeres respecto al de los hombres (59%M, 41%H), en principio podría parecer un dato positivo para las mujeres pero por otra parte, estos valores podrían indicar que debido a que la transparencia en las pruebas de acceso o la conciliación en el sector público están, en general, mejor reguladas, la mujer prefiere el sector público al privado.

Además, desglosando estos datos se aprecia el mayor número de mujeres en personal funcionario, en los 4 subgrupos principales (A1, A2, C1 y C2). Pero se observa, por el contrario, que en los puestos de máxima responsabilidad y notoriedad del Organismo (niveles 29 y 30), lo que predominan son los hombres.

En cuanto al personal laboral los valores continúan indicando una mayor presencia de mujeres (61%) frente a los hombres (39%), pero es importante destacar la diferencia entre personal laboral fijo (46%M y 54%H) y personal laboral temporal (71%M y 29%H) en donde la mujer está principalmente en puestos temporales. Debido a que, en general, la temporalidad es un indicador junto con la brecha salarial de la existencia de desigualdad en el ámbito laboral no se puede obviar dichos valores.

Al analizar los datos de personal dedicado a la investigación se observa que tanto en contratos de personal investigador predoctoral en formación como el personal contratado a través de garantía juvenil (en prácticas) existe una mayoría de hombres frente a mujeres (45H 19M). Habría que analizar porque si, en general, las mujeres son las que mayoritariamente estudian carreras universitarias son los hombres los que principalmente acceden a contratos predoctorales. En cambio en los contratos de personal técnico de apoyo, Juan de la Cierva, y Ramón y Cajal, los valores se invierten y hay más mujeres que hombres (12H y 17M). Es notorio destacar que frente a estas variaciones de personal dedicado a la investigación, al analizar los datos de personal de la escala investigador/a existe paridad absoluta (73H y 73M).

Relacionado con el punto anterior, es importante también estudiar porque habiendo el mismo número de hombres y mujeres en la escala investigador/a, los hombres lideren mayor número de proyectos (55%H y 45%M) y con cuantías superiores en cómputo total (61%H y 39%M, en cuanto al presupuesto total obtenido a través de los proyectos).

En cuanto a la formación en el INIA en Igualdad, se observa que en general las mujeres predominan a la hora de la solicitud de este tipo de cursos (66%M, 34%H), y profundizando y analizando la información en los últimos 4 años se aprecia una tendencia que va en aumento que el porcentaje de mujeres que solicita estos curso aumenta gradualmente.

Todo ello nos obliga a establecer las medidas correctoras oportunas, como, por ejemplo, realizar un diagnóstico específico sobre las dificultades de las investigadoras y tecnólogas para consolidar su carrera profesional o por otra parte otra actuación oportuna pasaría por dar mayor visibilidad a las investigadoras y tecnólogas del organismo, estableciéndolas como modelos de referencia femeninos a los colectivos de estudiantes que habitualmente nos visitan.

A continuación se muestran medidas específicas de actuación para lograr alcanzar los objetivos generales enumerados en el apartado 1.1 de este Plan de Igualdad del INIA.

### 3 OBJETIVOS, EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.

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

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

Cada eje contiene objetivos específicos y medidas para alcanzarlos.

Estas medidas están diferenciadas a su vez en:

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

#### 3.1 Eje 1: Acceso al empleo público.

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

##### **Medidas transversales:**

2.- Se continuará garantizando que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).

##### **Medidas específicas:**

M 1: El INIA observará la redacción de las bases de las convocatorias con objeto de evitar el lenguaje sexista, al igual que la perspectiva de género en los programas de dichas convocatorias.

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

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

#### **Medidas transversales:**

11.- El INIA seguirá integrando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Medidas específicas:**

M 2: En las bases de las convocatorias de procesos selectivos para la formalización de predoctorales, en el requisito de antigüedad en la obtención de la titulación, se ampliará por un periodo razonable en el caso de dedicación a la atención y cuidado de hijos menores de seis años.

M 3: Se desagregarán los proyectos del INIA por: año, tipo de proyecto, IP, sexo del IP, número y sexo de los componentes de los equipos de investigación.

M 4: Se visibilizará el trabajo de las investigadoras del INIA mediante campañas específicas de divulgación en la web del organismo, así como exposiciones y publicaciones.

M 5: Se realizará un diagnóstico específico sobre las dificultades de las investigadoras y tecnólogas para consolidar su carrera profesional.

M 6: Se dará a conocer en el Portal de Igualdad del INIA aquellos proyectos de investigación que integran la perspectiva de género.

M 7: Se fomentará la participación de mujeres en seminarios, conferencias, congresos y representación en comisiones y grupos de trabajo de organismos internacionales hasta alcanzar al menos el 40% de los/as participantes.

### 3.3 Eje 3: Formación, información y sensibilización.

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

#### **Medidas transversales:**

15.- Se incluirá un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos.

16.- El INIA fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

19.- El INIA incluirá en su plan anual de formación, la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género

24.- El INIA facilitará la divulgación y difusión del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, para el pleno conocimiento de su personal.

26.- Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.

28.- Se diseñarán acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad y eviten incurrir en prejuicios, dirigidas a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.

#### **Medidas específicas:**

M 8: El INIA divulgará y difundirá el II Plan de Igualdad del INIA, para el pleno conocimiento de su personal.

M 9: El INIA confeccionará un díptico informativo del presente Plan para darlo a conocer a todo su personal.

M 10: Se realizará un seminario sobre la perspectiva de género en los proyectos de investigación con el fin de proporcionar herramientas para integrarla y evitar la investigación “ciega” al género.

M 11: Se realizará un seminario para formación al personal del INIA en el uso del lenguaje no sexista.

M 12: Realización de una encuesta anónima y global sobre igualdad para sondear sobre la situación y el grado de satisfacción del personal del INIA respecto a las medidas relacionadas con la Igualdad.

### **3.4 Eje 4: Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.**

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

**Medidas transversales:**

31.- Se procurará que las personas con hijas e hijos menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos.

32.- Difusión de la “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE”.

38.- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.

39.- Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.

**Medidas específicas:**

M 13: Se listará y desagregará por sexo y tiempo de permanencia, el disfrute de los permisos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluido los permisos de lactancia.

M 14: Incorporar en el Manual de Bienvenida del INIA información sobre el Plan de Igualdad del INIA.

### 3.5 Eje 5: Retribuciones.

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

**Medidas transversales:**

41.- Se prestará especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los periodos que correspondan, en cada caso, a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijas e hijos.

**Medidas específicas:**

M 15: Se desagregará los tramos de retribución de los conceptos retributivos variables (complementos de productividad y de dedicación de personal) por tipo de personal y sexo, y se estudiará su evolución.



### **3.6 Eje 6: Violencia de Género y otras situaciones de especial protección.**

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

**Medidas transversales:**

**42.-** Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.

**47.-** El Grupo Técnico de Igualdad del INIA, orientará y valorará los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirán recomendaciones para su mejora.

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

### 3.7 Eje 7: Medidas Instrumentales.

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

**Medidas transversales:**

50.- Cuando proceda la contratación con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Medidas específicas:**

M 16: Creación del Grupo Técnico de Igualdad en el INIA.

M 17: Crear un portal de igualdad en la intranet, con enlace a distintos recursos web de igualdad y además que contenga un buzón de sugerencias.

M 18: En el programa de Visitas Educativas al INIA, en el que se dan a conocer los laboratorios y proyectos realizados en las instalaciones del INIA, se incluirán contenidos de perspectiva de género en la investigación. Se procurará que las investigadoras/tecnólogas participen en las visitas y sirvan como modelo de referencia al alumnado y profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Universidad.

M 19: La información referida al personal del INIA se debe mostrar desagregada por sexo en todos los casos posibles.

## 4 PLANIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

### 4.1 Implementación Eje 1: Acceso al empleo público

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

Medidas	Plazo	Indicador de seguimiento
2.- Se continuará garantizando la paridad en los tribunales y órganos de selección incluida la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).	Permanente	Nº mujeres/hombres en tribunales y órganos de selección. Nº mujeres/hombres en presidencia y secretaría
M 1: El INIA observará la redacción de las bases de las convocatorias con objeto de evitar el lenguaje sexista, al igual que la perspectiva de género en los programas de dichas convocatorias.	Permanente	Nº bases de convocatorias revisadas/total de bases de convocatorias.

Tabla 11: Implementación Eje 1.

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

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

Medidas	Plazo	Indicador de seguimiento
11.- El INIA seguirá integrando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15 1 d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	Permanente	
M 2: En las bases de las convocatorias de procesos selectivos para la formalización de predoctorales, en el requisito de antigüedad en la obtención de la titulación, se ampliará por un periodo razonable en el caso de dedicación a la atención y cuidado de hijos menores de seis años.	Anual	Nº de bases de convocatorias de contratos en prácticas con la medida incorporada.
M 3: Se desagregarán los proyectos del INIA por: año, tipo de proyecto, IP, sexo del IP, número y sexo de los componentes de los equipos de investigación.	Anual	Nº de mujeres y hombres como IP /tipo de proyecto/año Nº de mujeres y hombres del equipo de investigación por proyecto/año
M 4: Se visibilizará el trabajo de las investigadoras del INIA mediante campañas específicas de divulgación en la web del organismo, así como exposiciones y publicaciones.	Anual	Número de campañas divulgativas, exposiciones, publicaciones
M 5: Se realizará un diagnóstico específico sobre las dificultades de las investigadoras y tecnólogas para consolidar su carrera profesional.	Anual	

<b>Medidas</b>	<b>Plazo</b>	<b>Indicador de seguimiento</b>
<b>M 6: Se dará a conocer en el Portal de Igualdad del INIA aquellos proyectos de investigación que integran la perspectiva de género.</b>	Permanente	
<b>M 7: Se fomentará la participación de mujeres en seminarios, conferencias, congresos y representación en comisiones y grupos de trabajo de organismos internacionales hasta alcanzar al menos el 40% de los/as participantes.</b>	Permanente	N <sup>a</sup> de mujeres que participan en seminarios, conferencias y congresos

**Tabla 12:** Implementación Eje 2.

### 4.3 Implementación Eje 3: Formación, información y sensibilización.

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

Medidas	Plazo	Indicador de seguimiento
15.- Se incluirá un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos.	Permanente	Nº de acciones formativas que incluyen el módulo de igualdad de igualdad y violencia de género
16.- El INIA fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.	Anual	Nº de cursos formación y sensibilización
19.- El INIA incluirá en su plan anual de formación, la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.	Anual	Nº de cursos que fomenten una cultura de igualdad
24.- El INIA facilitará la divulgación y difusión del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, para el pleno conocimiento de su personal.	Permanente	
26.- Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.	Permanente	
28.- Se diseñarán acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad y eviten incurrir en prejuicios, dirigidas a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o	Anual	Nº acciones formativas relacionadas.



Medidas	Plazo	Indicador de seguimiento
personal técnico.		
<b>M 8: El INIA divulgará y difundirá el II Plan de Igualdad del INIA, para el pleno conocimiento de su personal.</b>	6 meses	
<b>M 9: El INIA confeccionará un díptico informativo del presente Plan para darlo a conocer a todo su personal.</b>	6 meses	
<b>M 10: Se realizará un seminario sobre la perspectiva de género en los proyectos de investigación con el fin de proporcionar herramientas para integrarla y evitar la investigación “ciega” al género.</b>	Anual	
<b>M 11: Se realizará un seminario para formación al personal del INIA en el uso del lenguaje no sexista.</b>	Anual	Número de seminarios en el uso de lenguaje no sexista.
<b>M 12: Realización de una encuesta anónima y global sobre igualdad para sondear sobre la situación y el grado de satisfacción del personal del INIA respecto a las medidas relacionadas con la igualdad.</b>	Bianual	Porcentaje de participación.

**Tabla 13:** Implementación Eje 3.

#### 4.4 Implementación Eje 4: Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

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

Medidas	Plazo	Indicador de seguimiento
31.- Se procurará que las personas con hijas e hijos menores de 12 años tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos.	Permanente	
32.- Difusión de la “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE”.	Permanente	
38.- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.	Permanente	
39.- Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.	Anual	
M 13: Se listará y desagregará por sexo y tiempo de permanencia, el disfrute de los permisos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluido los permisos de lactancia.	Anual	Número de hombres y mujeres que disfrutaran de permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
M 14: Incorporar en el Manual de Bienvenida del INIA información sobre el Plan de Igualdad del INIA.	Un año	

**Tabla 14:** Implementación Eje 4.

## 4.5 Implementación Eje 5: Retribuciones

**Objetivo:** Favorecer la igualdad salarial entre mujeres y hombres

Medidas	Plazo	Indicador de seguimiento
41.- Se prestará especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los periodos que correspondan, en cada caso, a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijas e hijos.	Permanente	
M 15: Se desagregará los tramos de retribución de los conceptos retributivos variables (complementos de productividad y de dedicación de personal) por tipo de personal y sexo, y se estudiará su evolución.	Cada intervalo de evaluación	Número de hombres mujeres por tramos de retribución y tipo de personal

**Tabla 15:** Implementación Eje 5.

#### 4.6 Implementación Eje 6: Violencia de Género y otras situaciones de especial protección

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

Medidas	Plazo	Indicador de seguimiento
42.- Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.	Permanente	
47.- El GTI del INIA, orientará y valorará los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirán recomendaciones para su mejora.	Permanente	
48.- Se velará para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no se vea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones, en todo caso se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.	Permanente	

**Tabla 16:** Implementación Eje 6.

#### 4.7 Implementación Eje 7: Medidas Instrumentales.

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

Medidas	Plazo	Indicador de seguimiento
50.- Cuando proceda la contratación con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa” y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Permanente	
M 16: Creación del Grupo Técnico de Igualdad en el INIA.	En un año	
M 17: Crear un portal de igualdad en la intranet, con enlace a distintos recursos web de igualdad y además que contenga un buzón de sugerencias.	En un año	
M 20: En el programa de Visitas Educativas al INIA, en el que se dan a conocer los laboratorios y proyectos realizados en las instalaciones del INIA, se incluirán contenidos de perspectiva de género en la investigación. Se procurará que las investigadoras/tecnólogas participen en las visitas y sirvan como modelo de referencia al alumnado y profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Universidad.	Permanente	Visitas Educativas guiadas por una mujer que incluya la perspectiva de género en la investigación respecto al total de visitas guiadas.
M 19: La información referida al personal del INIA se debe mostrar desagregada por sexo en todos los casos posibles.	Permanente	

Tabla 17: Implementación Eje 7.