

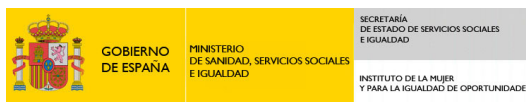


UN PASO MÁS ALLA DE LA FORMACIÓN

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EMPRESA	INSTITUTO NAVARRO DE TECNOLOGÍAS E INFRAESTRUCTURAS AGRARIAS, S.A. (INTIA)
----------------	---

Proyecto Subvencionado por:



Villava, marzo de 2016

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
1. Datos generales de la empresa. 2. Inserción del plan en la estrategia empresarial. 3. Proceso de diseño del plan: agentes y procedimiento.	
2. ANTECEDENTES: EL DIAGNÓSTICO	8
1. Conclusiones y áreas de mejora	
3. PLAN DE IGUALDAD	14
1. Finalidad 2. Estructura del plan 3. Desarrollo del plan a. Objetivos b. Medidas (responsables, tiempos de ejecución, presupuesto) c. Indicadores asociados 4. Plan de comunicación	
4. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20
1. Agentes: Estructuras de gestión (grupo o comisión de seguimiento) y participación 2. Metodología e Indicadores de seguimiento y evaluación	
5. ANEXOS: FICHAS Y CRONOGRAMA	22
1. Medidas (responsables, tiempos de ejecución, presupuesto)	

1 INTRODUCCIÓN

Este documento recoge los resultados del trabajo realizado por Ode Consultoría en el marco de la **realización del diagnóstico y primer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en INSTITUTO NAVARRO DE TECNOLOGÍAS E INFRAESTRUCTURAS AGROALIMENTARIAS SA (INTIA)**

Un Plan de Igualdad se define en el artículo 46 de la Ley 3/2007 como *“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”*.

Este Plan de Igualdad tiene su inicio en la realización de un análisis de la situación actual de la empresa y en definitiva en la realización del diagnóstico de Igualdad de Oportunidades de INTIA, realizado conjuntamente entre el personal de la empresa consultora y el grupo de trabajo formado por personas de la empresa.

Para la elaboración de este plan ha sido necesario, entre otras, realizar las siguientes tareas:

1. Priorizar áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
2. Diseñar medidas a implementar.
3. Asignar personas responsables de la ejecución y seguimiento de estas medidas.
4. Establecer el cronograma de trabajo.
5. Definir indicadores de seguimiento y evaluación del plan.

1. Datos generales de empresa.

Razón social	INSTITUTO NAVARRO DE TECNOLOGÍAS E INFRAESTRUCTURAS AGRARIAS, S.A. (INTIA)		
CIF	A31864572		
Forma jurídica	Sociedad Anónima		
Dirección	SERAPIO HUICI, 22 "EDIFICIO PERITOS 31610 VILLAVA		
Teléfono	948013040		
E-mail	sezcurra@intiasa.es		
Página web	http://www.intiasa.es/es/		
PERSONA RESPONSABLE DE TEMAS DE IGUALDAD			
Nombre y apellidos	Sergio Ezcurra		
Cargo	Dirección Financiera		
ACTIVIDAD			
Sector	Actividades generales de la Administración Pública		
CNAE	8411		
Ámbito de actuación	Navarra		
DIMENSIÓN			
Plantilla actual Desagregada por sexo	Mujeres	Hombres	Total
	68	121	189
	36 %	64 %	100%
Plantilla con contrato fijo Desagregada por sexo	Mujeres	Hombres	Total
	64	114	178
	36 %	64 %	100 %
Plantilla con contrato temporal Desagregada por sexo	Mujeres	Hombres	Total
	4	7	11
	36 %	64 %	100 %

2. Inserción del plan en la estrategia empresarial.

Aún no existiendo obligación legal para la realización de este Diagnóstico y Plan de Igualdad, la organización y las personas al cargo de la misma han hecho una apuesta clara por la elaboración cuidadosa y rigurosa del mismo. En este sentido se ha facilitado todo tipo de datos y documentación para su análisis técnico desde la perspectiva de género por parte de la entidad de consultoría siguiendo la metodología IGE que propone el Instituto Navarro para la Igualdad.

En este contexto y teniendo en cuenta los históricos de otras implantaciones y gestiones de proyectos en INTIA consideramos que la implantación de la perspectiva de género en la empresa puede suponer un sistema más de medición hacia la Calidad Total, tal y como hoy en día se entiende la Calidad, como sinónimo de una empresa socialmente responsable y con una apuesta clara por el cuidado y la mejora del entorno y de las personas que lo conforman.

Dentro de la empresa y sobre todo por parte del grupo de trabajo responsable de todo lo referente a igualdad de género, existe ya una mirada crítica y de hecho en la actualidad que ya se analizan con perspectiva de género algunos documentos, comunicaciones o proyectos nuevos que se realizan. Si bien son conscientes de la difícil tarea a la que se enfrentan sobre todo por el planteamiento del Plan de Igualdad como un instrumento para transversalizar la perspectiva de género en la empresa, queriendo llegar e impregnar todas las áreas de trabajo de la misma.

Este Plan de Igualdad **va a ser presentado para análisis, deliberación y aprobación por el equipo directivo, se realizará una revisión anual**, que supone una mirada, análisis y reflexión sobre los sistemas de gestión y organización utilizados en el día a día buscando la Calidad y la excelencia empresarial.

Teniendo en cuenta el carácter público de la empresa y siendo conscientes de la incidencia en la gestión de la misma, que los vaivenes políticos pueden conllevar, se propone desde el grupo de trabajo que el **actual Consejo de Administración firme un compromiso para incorporar la Igualdad de Género en la gestión de la empresa de forma transversal asegurando de esta forma la continuidad en el tiempo del trabajo ya iniciado.**

Este Plan de Igualdad supone para INTIA una oportunidad como sistema de revisión de todas las áreas de la empresa que además de realizar análisis desde la perspectiva de género se ponen en marcha análisis de datos y obtención de indicadores que pueden servir también como índices de calidad y otros propios de la gestión de personas.

3. Proceso de diseño del plan: agentes y procedimiento.

En primer lugar debemos destacar que este documento es el resultado de muchas horas de trabajo, dedicación y sobre todo de mucha ilusión y aprendizaje por parte de las personas que han participado en el estudio y desarrollo. En particular debemos agradecer principalmente la participación de las personas componentes del Grupo de Trabajo, sin las cuales esto no hubiera salido adelante, así como la colaboración del resto de personas consultadas en algún momento del proceso.

Una vez realizado y validado el diagnóstico por parte de la empresa se ha realizado un listado con las áreas de mejora de cada uno de los ejes del Procedimiento IGE.

Desde la empresa consultora se han seguido los siguientes pasos para perfilar el Plan de Igualdad:

1º Seleccionar áreas de mejora (DÓNDE): se han obtenido muchas líneas o áreas de mejora y teniendo en cuenta que lo que interesa es planificar e iniciar acciones concretas se propone hacer una selección de áreas de mejora más factibles o interesantes para atajar en este momento y a partir de ahí seguir adelante con el procedimiento de definición de objetivos y acciones concretas.

2º Definir objetivos de las áreas (PARA QUÉ): es importante pensar en qué es lo que queremos conseguir porque esto nos ayudará a definir medidas y acciones concretas.

3º Establecer Medidas y acciones (CÓMO). Esta parte implica ya un buen nivel de concreción, en el sentido de que se deben asignar y definir personas responsables y plazos para la ejecución, presupuesto (de personal o gasto real), etc.

Para realizar esta priorización se han tenido en cuenta tres criterios que tienen que ver con la **efectividad, factibilidad y notoriedad de las acciones.**

IMPULSO – EFECTIVA:

- Un avance real en la Igualdad de Oportunidades como Principio.
- Un motor para otras áreas de mejora.
- Fáciles y Motivadoras para continuar con el proyecto.
- Efectivas para la integración del enfoque de género.

VIABLE - FACTIBLE:

- Recursos económicos.
- Recursos técnicos.
- Plazos de ejecución.
- Aspectos organizativos

IMPACTO - NOTORIA:

- Visibles sobre todo internamente, hacen creíble el proyecto.
- Repercusión interna y externa.

Para cada área de mejora seleccionada se ha redactado un objetivo y una medida con una o dos acciones concretas, se han asignado personas responsables de ejecución y se ha dispuesto un plazo para llevarlas a cabo, toda esta información junto con los indicadores de seguimiento y evaluación se recoge en un cuadro resumen que se adjunta.

Esperamos que esta sea una herramienta adecuada para la gestión del Plan de Igualdad por parte de la Dirección Financiera y el grupo de trabajo, que es quién lleva el mayor peso tanto de ejecución y desarrollo del plan como de seguimiento y evaluación del mismo.

2. ANTECEDENTES: EL DIAGNÓSTICO

1. Conclusiones y áreas de mejora

En este apartado se incluye un cuadro resumen donde se reflejan todas las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico siguiendo cada uno de los ejes del Procedimiento IGE.

EJES/ DIMENSIONES IGE	ÁREAS DE ANÁLISIS IGE	SUBÁREA	ÁREAS DE MEJORA DETECTADAS	Nº
Eje 1. Liderazgo, política y Estrategia	Área 1. política empresarial y cultura organizacional		El Principio de igualdad de oportunidades no está presente en las estrategia, ni en la gestión y cultura empresarial	1
			Obtener el compromiso del Consejo de Administración de INTIA para la incorporación del Principio de Igualdad de Género en todos los procesos de gestión de la empresa	2
			Difusión del compromiso de la empresa con la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	3
			Formación y sensibilización para las personas implicadas en la gestión y dirección de la empresa a más alto nivel.	4
			Sistemas de Gestión Empresarial que den unidad de criterio en la toma de decisiones y analizados con perspectiva de Género.	5
	Área 2. comunicación interna y participación		Sistematizar un sistema de comunicación interna que asegure que la información llega a todas las personas que pertenezcan a la organización.	6
		Inclusión de indicadores de igualdad de género en el plan de comunicación anual.	7	
		Fomentar la participación de toda la plantilla en temas relacionados con la Igualdad de oportunidades como fuente de información	8	
		Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a las personas implicadas en la comunicación interna.	9	
		Obtener datos desagregados por sexo de quienes participan en las campañas o actividades de comunicación y de quienes realizan solicitudes de información.	10	
		Uso generalizado del masculino genérico en los documentos de comunicación interna: avisos, cartelería, procedimientos, etc.	11	
		Actividades o acciones orientadas a difundir el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres	12	

EJES/ DIMENSIONES IGE	ÁREAS DE ANÁLISIS IGE	SUBÁREA	ÁREAS DE MEJORA DETECTADAS	Nº
Eje 2. Personas	Área 3. gestión de Recursos Humanos	ANÁLISIS PLANTILLA	Revisión de los documentos y procedimientos internos referentes a RRHH ("normas laborales" y otras) adecuar el uso del lenguaje.	13
			Segregación horizontal: departamentos y áreas masculinizadas y feminizadas.	14
			Establecer indicadores de los procesos de RRHH (formación, selección, promoción) desagregados por sexo.	15
		RETRIBUCIÓN	Asegurar en el procedimiento la no discriminaron de alguna manera.	16
			Evitar factores o conceptos salariales que puedan establecer brechas salariales y/o diferencias discriminatorias entre mujeres y hombres.	17
		SELECCIÓN	Establecer un procedimiento de selección con perspectiva de género, basada en descripciones de puestos, que asegure la participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de selección y reclutamiento y que cuente con indicadores desagregados por sexo	18
			Asegurar el correcto desempeño y el cumplimiento de los requisitos relativos a Igualdad de Género por parte de las empresa subcontratadas o implicadas en los procesos de selección, como puede ser CPEN, colegios técnicos y otras organizaciones.	19
			Formación y sensibilización para las personas implicadas en los procesos de selección, sobre todo en la toma de decisiones	20
			Confirmar el compromiso con la incorporación de la mujer en las secciones más masculinizadas de la organización, por ejemplo estableciendo convenios de colaboración específicos con centros de formación, universidades o escuelas técnicas concretas.	21
			Asegurar que las nuevas incorporaciones reciben información actualizada sobre el Plan de Igualdad de INTIA, por ejemplo estableciendo un Plan de Acogida.	22

		PROMOCIÓN REORGANIZACIÓN ORGANIGRAMA	Redactar un documento de Recomendación sobre la ocupación de puestos vacantes que garantice la perspectiva de género.	23
		FORMACIÓN	Es conveniente para asegurar el cumplimiento del Principio de Igualdad en lo referente a la formación del personal de INTIA la realización de un procedimiento interno. Un estudio de la perspectiva de género en la detección de necesidad, programación y organización de la formación, en el formato de la misma, etc., que incluya indicadores de todo el proceso desagregados por sexo.	24
			Establecer indicadores de los procesos de formación desagregados por sexo de los que poder hacer seguimiento en el futuro y valorar cómo se desarrolla la formación desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.	25
			Formación y sensibilización en Género a las personas involucradas en el proceso interno de la formación: quienes toman decisiones, profesorado interno, etc.	26
			Incluir formación sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito laboral los Planes de Formación para el personal de INTIA	27

Eje 2. Personas	Área 4. salud laboral	Reconocer la diferencia entre hombres y mujeres y dar respuesta a los riesgos y condiciones de trabajo teniéndolos en cuenta	28
		Revisar el lenguaje de los materiales de prevención de riesgos laborales	29
		Establecer indicadores desagregados por sexo sobre la duración de las incapacidades y bajas laborales y otros referentes a Salud Laboral para poder valorar impacto y hacer seguimiento	30
		Establecer medidas que faciliten y favorezcan la pronta recuperación de los casos de Lipoatgrofia Muscular que se puedan dar. Medidas que permitan seguir trabajando con normalidad, pueden ser medidas de movilidad dentro del edificio o incluso teletrabajo temporal.	31
		Establecer un procedimiento de prevención y actuación ante el acoso sexual.	32
		Reconocer y dar una respuesta organizacional al problema de la violencia de género	33
	Área 5. Conciliación/corresponsabilidad	Analizar el uso de las medidas de conciliación según las responsabilidades familiares reales y las necesidades de la plantilla	34
		Favorecer el uso de medidas de conciliación también por parte de los hombres, con el objetivo fomentar la corresponsabilidad.	35
		Comunicar las medidas de conciliación actuales.	36
	Área 6. representación y negociación colectiva	Formación y sensibilización continuada en perspectiva de género para las personas que conforman el comité sindical.	37
		Favorecer la participación paritaria y representativa de la plantilla dentro del Comité de Empresa	38

Eje 3. Gestión de procesos	Área 7. gestión administrativo-financiera		Revisión del masculino como genérico en la documentación administrativo financiera	39
	Área 8. gestión producción / prestación de servicios		Inclusión de la perspectiva de género en la prestación de los servicios. Trabajar el Compromiso con la Igualdad de Oportunidad entre Mujeres y Hombres hacia fuera de la organización, hacia la propia presentación del servicio	40
			Inclusión de la perspectiva de género en la prestación del servicio de formación.	41
			Incluir la perspectiva de género en la selección o elección de profesionales para la impartición de formación y/o charlas.	42
			Analizar y evaluar el Impacto de Género en los diferentes proyectos que se desarrollan en INTIA	43
			Formación Específica en Igualdad de Género para el profesorado y para el equipo de Formación de INTIA.	44
			Formación y sensibilización en Género a las personas que tienen contacto directo con público y personas en general, como puede ser en "Alimentaria" y también el personal de recepción.	45
	Área 9: Gestión de la Innovación (I + D + i)		Analizar y evaluar el Impacto de Género en los proyectos de I+D+I y en los proyectos europeos que se desarrollan en INTIA	46

Eje 4. Relación con el entorno	Área 10. relación con clientela, imagen y comunicación externa	Revisión del lenguaje de los boletines, de la web, de la Revista Agraria, fichas de seguimiento comercial, etc.	47
		Formación y sensibilización en Género para las personas que tienen relación con la comunicación externa de la empresa: personas que realizan comunicaciones, elaboran boletines, redactan notas de prensa, escriben artículos, etc	48
		Tener cuidado con fotos e imágenes que promuevan estereotipos en la web y cualquier otra documentación comercial que dependa de INTIA. Aprovechar para dar visibilidad a la mujer en el sector.	49
		Una vez realizado el plan de igualdad comunicar el compromiso adquirido y además preguntar a la clientela final y empresas intermediarias qué opinan al respecto, si han notado cambio o mejora.	50
		Fomentar y/o participar en colaboraciones con entidades que promuevan la igualdad.	51
	Área 11. contratación externa y compras	Obtener datos o información sobre cómo gestionan la igualdad las empresas proveedoras y resto de grupos de interés, desarrollar el estudio y seguimiento de la implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas proveedoras o relacionadas con INTIA	52
		Procedimiento de actuación en caso de empresa proveedora con denuncia por acoso o similar	53
		Protocolos de actuación y regular de alguna manera la relación para los casos de empresas en los que no haya implantado planes de igualdad cuando deberían cumplirlo por normativa.	54
		Valorar positivamente que las empresas que se presentan a licitaciones, concursos o proyectos tengan medidas que favorezcan la Igualdad entre Mujeres y Hombres	55

3. PLAN DE IGUALDAD

1. Finalidad

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres efectiva es en este momento una prioridad en INTIA y es por ello que se ha abordado la elaboración de este Plan de Igualdad como una ocasión de mejora.

La finalidad principal de este Plan de Igualdad no teniendo obligación legal de su realización no es otro que conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa y consolidar de esta manera la trayectoria ya iniciada hacia la plena igualdad de género convirtiéndose en un referente dentro de este ámbito.

La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también la posibilidad de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

2. Estructura del plan.

Como ya se ha explicado anteriormente este Plan de Igualdad consta de una serie de áreas de mejora detectadas y unas medidas y acciones que nos ayudarán a corregir esas diferencias entre la realidad actual y la deseada.

Este primer Plan de Igualdad tiene una duración prevista de **tres años (2016 – 2018)**, aunque la organización del Grupo de Trabajo de Igualdad (GTI) responsable del seguimiento y la forma de trabajo de la propia de la empresa exigirá un control continuado sobre la consecución de los objetivos y tareas programadas, **siendo necesaria una revisión anual de los mismos.**

Uno de los motivos que exige esta revisión anual de lo acontecido en lo referente a la implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades tiene que ver con la inclusión de los avances e información sobre el desarrollo del mismo en los informes que anualmente se presentan a la dirección de la empresa.

Este Plan de Igualdad, tal y como se traslada en el cuadro incluido con posterioridad, recoge el **desarrollo de 15 medidas**, algunas interrelacionadas entre sí y que abarcan la mayoría de las áreas de análisis que recoge el Procedimiento IGE.

Creemos conveniente recoger en este Plan de Igualdad todas las áreas de mejora, incluso las revisiones por la Dirección y las comunicaciones a la Plantilla, porque al estar todo bajo el mismo documento y formato la realización de las mismas y su revisión están aseguradas.

Las áreas de intervención sobre las que trabajará en este Primer Plan de Igualdad son (siguiendo la numeración del procedimiento IGE):

Área 1. Política empresarial y cultura organizacional: inclusión del principio de Igualdad dentro de los sistemas de gestión de la empresa, además de obtener el compromiso del Consejo de Administración de INTIA.

Área 2. Comunicación interna y participación: acciones relacionadas con la difusión del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. La sistematización de un proceso de comunicación interna con perspectiva de género.

Área 3. Gestión de Recursos Humanos: formación sobre Igualdad de Género para las personas que se incorporan a la organización, establecimiento de un procedimiento de formación con perspectiva de género, establecimiento de indicadores de medición del proceso de formación desagregados por sexo para poder realizar análisis a posteriori.

Área 4. Salud laboral: establecer indicadores desagregados por sexo sobre las incapacidades y bajas laborales, así como su causa y duración. Establecer un procedimiento de prevención y actuación en caso de Acoso sexual o por razón de sexo.

Área 5. Conciliación y corresponsabilidad. Analizar el uso de las medidas de conciliación según las responsabilidades familiares reales, realizar una labor de comunicación sobre las medidas de conciliación existentes.

Área 8. Prestación de Servicio y área 10. Relación con el entorno: sensibilizar a través de la formación al equipo de personas que tienen contacto directo con la clientela en eventos, así como a las personas encargadas de la comunicación externa de la empresa.

Todas estas medidas se recogen en una hoja Excel (**1º PIO de INTIA**) que se anexa a este documento. En esta hoja se recoge información de cada una de las áreas de mejora o medidas contempladas en el primer Plan de Igualdad:

- Relación con las dimensiones IGE
- Área de mejora
- Objetivos
- Medida y acción o evento a realizar
- Personas destinatarias
- Personas o departamento responsable de ejecución
- Fechas y cronograma previsto.
- Presupuesto.

Para el desarrollo de cada medida se recomienda utilizar una ficha donde se recoja más información relevante y referente al desarrollo y ejecución de la misma que además pueda servir para el seguimiento de su implantación y evaluación. Se adjunta un modelo. Este tipo de documentación y su cumplimentación puede ser útil para la gestión del propio GTI (Grupo de Trabajo de Igualdad y no tanto para su difusión.

3. Desarrollo del plan

a. Objetivos

Una vez iniciado este proceso de realización de diagnóstico y elaboración del primer Plan de Igualdad de oportunidades, INTIA se plantea como grandes objetivos generales y por ello más a largo plazo:

- La incorporación de la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres como una línea de aseguramiento de la Calidad, así como la integración de la Igualdad de Oportunidades dentro de los objetivos de la estrategia empresarial.
- Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo.
- Mejorar los sistemas de gestión y procesos internos de la empresa utilizando la perspectiva de género en los mismos.
- Prevenir el acoso sexual y actitudes sexistas.
- Promover el principio de Igualdad y no discriminación entre las personas que conforman la plantilla y en el entorno en que se encuentra la empresa.

Si bien este primer Plan de Igualdad contempla la implantación de unas medidas muy concretas con unos objetivos a alcanzar que se recogen en el siguiente cuadro:

ÁREAS DE MEJORA DETECTADAS INTIA	OBJETIVOS
El Principio de igualdad de oportunidades no está presente en las estrategia, ni en la gestión y cultura empresarial	Incluir el Principio de Igualdad en la gestión de la empresa, siendo un tema de deliberación e información por parte de la Dirección de la Empresa al igual que ocurre con otros temas
Obtener el compromiso del Consejo de Administración de INTIA de la incorporación del Principio de Igualdad de Género en todos los procesos de gestión de la empresa	Obtener el compromiso del Consejo de Administración de INTIA de la incorporación del Principio de Igualdad de Género en todos los procesos de gestión de la empresa
Difusión del compromiso de la empresa con la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Dar a conocer el compromiso de la empresa a la plantilla
Sistematizar un sistema de comunicación interna que asegure que la información llega a todas las personas que pertenezcan a la organización.	Sistematizar la Comunicación Interna en la empresa, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
Asegurar que las nuevas incorporaciones reciben información actualizada sobre el Plan de Igualdad de INTIA, por ejemplo estableciendo un Plan de Acogida.	Elaborar formación y/o información sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades de INTIA para las personas de nueva incorporación, bien sea dentro de Plan de Acogida o en documento a parte.
Es conveniente para asegurar el cumplimiento del Principio de Igualdad en lo referente a la formación del personal de INTIA la realización de un procedimiento interno. Un estudio de la perspectiva de género en la detección de necesidad, programación y organización de la formación, en el formato de la misma, etc., que incluya indicadores de todo el proceso desagregados por sexo.	Asegurar la no discriminación e inclusión de la perspectiva de género en el procedimiento de formación para el personal de INTIA

Establecer indicadores de los procesos de formación desagregados por sexo de los que poder hacer seguimiento en el futuro y valorar cómo se desarrolla la formación desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.	Obtener información de todo el proceso de Formación analizando datos desagregados por sexos.
Incluir formación sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito laboral los Planes de Formación para el personal de INTIA	Estandarizar la formación en Igualdad de Oportunidades dentro del Plan de Formación de la empresa.
Establecer indicadores desagregados por sexo sobre la duración de las incapacidades y bajas laborales y otros referentes a Salud Laboral para poder valorar impacto y hacer seguimiento	Valorar los datos e indicadores actuales sobre las bajas por IT y su incidencia en las mujeres y los hombres.
Establecer un procedimiento de prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo.	Saber cómo actuar ante un caso de Acoso sexual o por razón de sexo.
Analizar el uso de las medidas de conciliación según las responsabilidades familiares reales y las necesidades de la plantilla	Tener consciencia de las medidas de conciliación existentes, su uso por parte de la plantilla, así como las necesidades reales de conciliación que tiene la plantilla.
Comunicar las medidas de conciliación actuales.	Comunicar y difundir las medidas de conciliación e información de interés
Formación y sensibilización en Género a las personas que tienen contacto directo con público y personas en general, como puede ser en "Alimentaria" y también el personal de recepción.	Formar y sensibilizar en temas relacionados con la Igualdad y la perspectiva de género a las personas que tienen contacto directo con el público y personas en general como puede ser el área de Alimentaria
Tener cuidado con fotos e imágenes que promuevan estereotipos en la web y cualquier otra documentación comercial que dependa de INTIA. Aprovechar para dar visibilidad a la mujer en el sector.	Hacer un uso adecuado desde la perspectiva de género de las imágenes y fotos de la web y otros documentos comerciales

4. Plan de comunicación.

Uno de los criterios de Calidad que el Procedimiento IGE contempla para una implantación eficaz de la Igualdad en la empresa es el diseño de un Plan de Comunicación que prevé la información a todas las partes de la empresa en todas las fases de trabajo (diagnóstico, diseño del Plan de Igualdad e implantación del mismo).

En este sentido y pensando en términos de calidad, participación, transparencia y mejora continua se elaboró un Plan de Comunicación al inicio del proceso dónde se plasmaban los momentos y hechos a comunicar así como el canal más apropiado.

El plan de comunicación contempla **2 momentos claves** que a continuación se describen:

1º Comunicación del compromiso de la empresa en materia de igualdad y del inicio del proceso de elaboración del Diagnóstico y Plan de Igualdad de Oportunidades.

La empresa comunicó esta información en febrero de 2016 mediante una nota informativa incluida dentro del cuestionario que se realizó con el mismo motivo. Este comunicado recogía:

- El inicio del proceso de realización del Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades que daría lugar a un Plan de Igualdad.
- El compromiso que la Dirección de la empresa había firmado y por el que se comprometía a:

1. Implantar la Igualdad de Género a través del modelo IGE (Igualdad de Género en Empresa), acompañado por ODE Consultoría.

2. Designar al menos una persona o un grupo de trabajo responsable del proceso de implantación de trabajo, compuesto por representación de la plantilla y la dirección.

3. Comunicar el desarrollo del proceso a todas las personas de la organización.

4. Dejar implantado el Modelo IGE, como proceso de mejora continua en Igualdad de Género en la empresa.

- La composición del Grupo de Trabajo que se iba a encargar de todos los temas referentes a Igualdad de Género en INTIA.
- Se solicitaba a su vez la colaboración de la plantilla, mediante la cumplimentación del cuestionario y si lo deseaban a través del grupo de trabajo.

2º Comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

El Grupo de Trabajo de Igualdad y las personas responsables de la comunicación interna en la empresa consideran necesario hacer una comunicación concreta sobre este primer Plan de Igualdad, sobre todo para que la plantilla tenga información sobre cómo se ha cerrado el proceso de diagnóstico y desarrollo del Plan de Igualdad para el que se les pidió su opinión.

Esta comunicación que se va a realizar durante el mes de abril y va a consistir en: Comunicación a través del envío de un mail informativo a todas las personas de la organización.

4. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. Agentes: Estructuras de gestión (grupo y comisión de seguimiento) y participación

El Grupo de Trabajo que ha trabajado y desarrollado el diagnóstico y el Plan de Igualdad se mantiene como "**GTI – GRUPO DE TRABAJO DE IGUALDAD**" y tendrá la responsabilidad de velar por la ejecución de las medidas propuestas y sobre todo de realizar seguimiento y proponer acciones nuevas buscando siempre la mejora continua.

Este equipo será el responsable del proyecto a lo largo del tiempo, priorizará las acciones y medidas a trabajar en los próximos planes de igualdad, determinará quienes son las personas responsables de la ejecución de cada una de las medidas, los presupuestos con los que se cuenta, si es necesario colaboración técnica externa y en definitiva quien liderará lo referente a Igualdad de Oportunidades dentro de INTIA.

Dentro de este equipo se cuenta con personas del Comité de empresa, con personas de la plantilla de la empresa que representan a las diferentes áreas de la organización, y con personal de dirección, por lo se considera que todas las áreas y partes de la plantilla están representadas y participan de alguna manera.

En el caso de INTIA **el grupo de trabajo está compuesto por 7 personas**, y se ha establecido que se reúna 3 veces al año y en convocatoria extraordinaria cuando se requiera.

NOMBRE	APELLIDO1	APELLIDO2	RESPONSABILIDAD-REPRESENTATIVIDAD	
JUAN MANUEL	INTXAURRANDIETA	SALABERRÍA	GERENTE	EMPRESA
SERGIO	EZCURRA	LÓPEZ DE LA GARMA	DIRECCIÓN FINANCIERA Y RRHH	EMPRESA
DANIEL	SAN JULIAN	GARCIA	TÉCNICO-VETERINARIO	EMPRESA
TOÑA	LÁZARO	CERDÁN	ADMINISTRATIVA	EMPRESA
GARBIÑE	ELIZAINCIN	OHARRIZ	ING. TÉCNICO AGRÍCOLA (GANADERÍA)	COMITÉ DE EMPRESA
JOSE ANDRÉS	IÑIGO	BASTERRA	ING. TÉCNICO AGRÍCOLA (GANADERÍA)	COMITÉ DE EMPRESA
IDOIA	EDERRA	GIL	ING. AGRÓNOMO (AGRICULTURA)	EMPRESA

Las funciones del GTI inicialmente previstas son:

- Impulsar el desarrollo del proceso
- Identificar necesidades.
- Asesorar a la plantilla.
- Liderar el seguimiento y control de las medidas que se desarrollan.
- Consolidar las acciones de igualdad a través de la participación de la Representación sindical de la plantilla.
- Ser vehículo de participación y comunicación para con la plantilla.

Dentro de este grupo de trabajo se ha consensado que exista una **Comisión de Igualdad compuesta por 4 personas, 2 en representación de la empresa y otras 2 en representación del Comité de Empresa**. Esta Comisión se reunirá una vez al año y con la responsabilidad de la supervisión anual de la consecución de todas las medidas y objetivos contemplados.

Para la implantación del Plan de Igualdad, el GTI seguirá las pautas desarrolladas y contará con la información sobre cada medida a implantar recogidas en los anexos que se adjuntan.

A modo de resumen podemos **ver el cronograma** con la planificación temporal de las medidas contempladas en este 1º Plan de Igualdad.

2. Metodología e Indicadores de seguimiento y evaluación

El adecuado desarrollo y ejecución de las actuaciones y medidas recogidas en el Plan de Igualdad de INTIA dará credibilidad al mismo.

El seguimiento y control periódico del desarrollo de las medidas verificará que además de su cumplimiento, también se cumplen o no los plazos y recursos previstos por ejemplo, hecho que nos dará información primordial para la mejora continua y la retroalimentación que se busca con este proyecto.

Durante el resto de este año y a lo largo de los dos próximos (2017 y 2018) se llevará a cabo un seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en este Plan de Igualdad con tres objetivos principalmente:

- Conocer y comprobar el grado de cumplimiento de las acciones propuestas en el plan.
- Saber cómo se ha ejecutado el plan y si se ha introducido algún cambio de lo inicialmente previsto y saber el motivo del cambio.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

Como ya hemos comentado con anterioridad **Grupo de Trabajo se reunirá 3 veces al año** y en convocatoria extraordinaria siempre que se considere necesario, en estas sesiones se realizará seguimiento del cumplimiento del Plan y se elaborará **un acta de reunión** donde se recojan las conclusiones y reflexiones tras la implantación así como los posibles ajustes o desviaciones del Plan inicial. Esta acta estará a disposición de cualquier persona de la empresa que lo solicite.

Para conocer el grado de cumplimiento del plan utilizaremos los indicadores señalados en cada una de las fichas descriptivas de las medidas:

- **Indicadores de realización** para comprobar que realmente se ha ejecutado la acción.
- **Indicadores de resultados** para obtener información sobre el nivel de cobertura de la medida.
- **Indicadores de impacto** para comprobar el efecto sobre el objetivo general, si realmente se ha eliminado la brecha o el déficit inicialmente detectado.

Para el próximo Plan de Igualdad se tendrán en cuenta las áreas de mejora ahora detectadas y las medidas ya priorizadas no dejando de lado cualquier otra cuestión o medida que pueda surgir a lo largo del desarrollo de este primer plan o que bien no llegue a desarrollarse o ejecutarse completamente.

De igual manera el Grupo de Trabajo de Igualdad deberá comprobar si la estrategia de implantación ha sido correcta y, si no lo ha sido, analizar por qué y corregir las posibles desviaciones.

Debemos recordar que **uno de los objetivos del Grupo de Trabajo de Igualdad es velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos, constituyendo un ciclo de mejora continua.**

5. ANEXOS: FICHAS DE MEDIDAS.

1. Hoja Excel 1º INTIA con la siguiente información:
 - a. Objetivos
 - b. Personas destinatarias
 - c. Responsables de su ejecución.
 - d. Tiempos de ejecución
 - e. Presupuesto estimado

2. Modelo de Ficha de Medidas

EJE 1	LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA 1	POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZATIVA
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	

OBJETIVO		
MEDIDAS		
EJECUCIÓN		
ACCIÓN/ EVENTO		
DESCRIPCIÓN (si corresponde)		
PERSONAS DESTINATARIAS		
RESPONSABLE		
TEMPORALIZACIÓN		
PRESUPUESTO		
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	-
	RESULTADOS	-
	IMPACTO	-
RESPONSABLE		
TEMPORALIZACIÓN		

EJECUCIÓN		
ACCIÓN/ EVENTO		
DESCRIPCIÓN (si corresponde)		
PERSONAS DESTINATARIAS		
RESPONSABLE		
TEMPORALIZACIÓN		
PRESUPUESTO		
SEGUIMIENTO		
INDICADORES	REALIZACIÓN	-
	RESULTADOS	-
	IMPACTO	-
RESPONSABLE		
TEMPORALIZACIÓN		