



II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Villava/Atarrabia, mayo 2020

Indice

1. INTRODUCCIÓN

Datos generales de la empresa y asistencia técnica.
Inserción del plan en la estrategia empresarial y marco normativo.
Proceso de diseño del plan: agentes y procedimiento.

2. ANTECEDENTES: EL DIAGNÓSTICO / EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

Conclusiones y áreas de mejora

3. PLAN DE IGUALDAD

Finalidad
Estructura del plan
Desarrollo del plan
 Proyectos
 Objetivos
 Medidas y acciones (responsables, tiempos de ejecución, presupuesto)
 Plan de comunicación

4. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Agentes: Estructuras de gestión (grupo o comisión de seguimiento) y participación
Metodología e Indicadores de seguimiento y evaluación

5. ANEXOS.

Anexo 1: II Plan de Igualdad de INTIA S.A.
Anexo 2: Modelo de Ficha de Acción a utilizar durante la implantación y el seguimiento

1. INTRODUCCIÓN

Este documento recoge los resultados del trabajo realizado por INTIA con el asesoramiento de ODE Consultoría en el marco de la **evaluación diagnóstica del I Plan de Igualdad y la redacción del II Plan de Igualdad** entre mujeres y hombres en INTIA S.A.



La persona del equipo de ODE Consultoría que ha efectuado la asistencia técnica del proyecto es **Patricia Erdociain Azcona**. Licenciada en Pedagogía por la Universidad de Navarra. Formación de postgrado en Recursos Humanos. Diploma de Experto Universitario en Evaluación del Impacto de Género (UNED). Diploma de Especialización en Igualdad de Mujeres y Hombres. (UNED). Acreditada por el Instituto Navarro para la Igualdad para la realización e implantación de Planes de Igualdad en Empresas.

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 evaluación y análisis de las medidas diseñadas e implantadas** por INTIA desde el 2016, año en el que se redactó su I Plan de Igualdad.

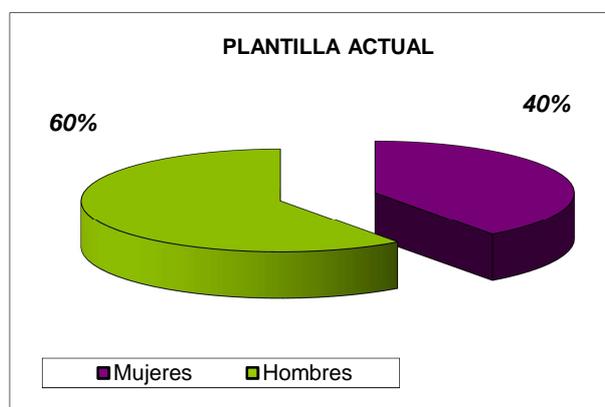
Además se ha efectuado un **análisis de datos comparativos** relativos a la situación actual de la empresa, así como una **encuesta a la plantilla** para conocer su opinión. Todo ello conjuntamente entre el personal de la empresa consultora y el grupo de trabajo formado por en INTIA, grupo de trabajo creado específicamente para la fase de evaluación del I Plan de Igualdad y la elaboración del II Plan de Igualdad.

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

1. Recogida de datos de implantación y seguimiento del I Plan de Igualdad de INTIA S.A.
2. Evaluación de los resultados, así como evaluación del impacto y del propio proceso de implantación.
3. Priorizar áreas de mejora detectadas.
4. Diseñar medidas a implementar.
5. Asignar responsables de la ejecución y seguimiento de estas medidas.
6. Establecer el cronograma de trabajo.
7. Definir indicadores de seguimiento y evaluación del plan.

Datos generales de empresa
DATOS en enero de 2020

DATOS DE EMPRESA			
Razón social	INTIA S.A.		
CIF	A31864572		
Dirección	Av. Serapio Huici, 22, 31610 Villava, Navarra		
Teléfono	948 01 30 40		
E-mail	comisionigualdad@intiasa.es		
Página Web	https://www.intiasa.es/es/		
RESPONSABLE DE TEMAS DE IGUALDAD			
Nombre y apellidos	María Antonia Lázaro Cerdán		
Cargo	Administrativa		
ACTIVIDAD			
Sector	Actividades generales de la Administración Pública		
CNAE	8411		
Ámbito de actuación	Navarra		
DIMENSIÓN			
Plantilla actual Desagregada por sexo	Mujeres	Hombres	Total
	82	123	205
	40 %	60 %	100 %



Inserción del plan en la estrategia empresarial y marco normativo.

Para INTIA S.A. la elaboración e implantación de este II Plan de Igualdad supone dar continuidad al proyecto iniciado en el 2016, siendo el objetivo principal **incorporar la perspectiva de género de forma transversal en su gestión diaria tanto de personas como de proyectos.**

Para que un proyecto de tal envergadura se lleve a cabo, requiere del firme compromiso de toda la organización, de ahí la importancia que tienen dentro de este Plan de Igualdad las medidas de sensibilización en Igualdad de Género así como la propia difusión del Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad **va a ser presentado para análisis, deliberación y aprobación por el equipo directivo, y se realizará una revisión anual del mismo**, 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.

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

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El Real Decreto 6/2019 establece estas modificaciones a la L.O 3/2007 sobre la obligatoriedad de la elaboración de Planes de Igualdad de Oportunidades:

- Más de 250 personas en plantilla: obligación inmediata de Plan de Igualdad
- 151-250 personas en plantilla: aprobación del Plan en 2020
- 101-150 personas en plantilla: aprobación del Plan en 2021
- 50-100 personas en plantilla: aprobación del Plan en 2022

Proceso de diseño del plan: agentes y procedimiento.

En primer lugar debemos destacar que este documento es el resultado de horas de trabajo, dedicación y sobre todo de implicación por parte de quienes **han colaborado tanto en la evaluación del I Plan como en el desarrollo del II Plan de Igualdad de Género.** En particular debemos agradecer la participación de las 10 personas componentes del Grupo de Trabajo, sin las cuales esto no hubiera salido adelante, así como la del resto de personas consultadas en algún momento del proceso.

Una vez realizada la evaluación del I plan de igualdad, **se han seguido los siguientes pasos para perfilar el II Plan de Igualdad de género:**

1º Elaborar un listado con todas las áreas de mejora identificadas en cada uno de los ejes del Procedimiento IGE.



2º Seleccionar áreas de mejora (DÓNDE): a partir de todas las obtenidas, se propone hacer una selección de las áreas de mejora más factibles o interesantes y a partir de ahí seguir adelante con el procedimiento de definición de objetivos y acciones concretas

Para 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 Igualdad de género.
- 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.

El Grupo de Trabajo ha realizado un análisis y una primera selección de las mismas.

En una sesión conjunta con la empresa consultora se ha puesto en común esta priorización, llegando a un acuerdo en cuanto a las áreas que deben componer el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de INTIA S.A.

3º Definir objetivos de las áreas (PARA QUÉ): es importante pensar en qué queremos conseguir porque esto nos ayudará a definir acciones concretas.

4º Definir los Proyectos y establecer acciones (CÓMO). Esta parte implica ya un buen nivel de concreción, en el sentido de que se deben asignar y definir responsables, plazos para la ejecución, presupuesto (de personal o gasto real), etc.

Se han agrupado las áreas de mejora en Proyectos, redactando para cada uno sus objetivos e identificando una o varias acciones concretas, se han asignado 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 recogerá en un cuadro resumen.

Cada acción se trasladará a una ficha en la que se recoge la información relevante y referente al desarrollo y ejecución de la misma: objetivos, responsables de su ejecución, responsables del seguimiento, presupuesto previsto, fechas previstas, etc.

Las áreas de mejora seleccionadas y las medidas de acción propuestas también dan cobertura a **las 9 materias recogidas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

Esta metodología activa y participativa ha dado lugar a un trabajo supervisado por y consensado con el Grupo de Trabajo de Igualdad. En este sentido existe un compromiso que asegura las condiciones para una implantación efectiva.

Esperamos que ésta sea una herramienta adecuada para la implantación y seguimiento del II Plan de Igualdad de Género por parte de la **Comisión de Igualdad**, comisión que se crea para continuar con el proyecto, y que será quién lleve el mayor peso tanto de ejecución y desarrollo del plan como de seguimiento y evaluación del mismo.

2. ANTECEDENTES: RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DEL I PLAN

Evaluación del I Plan de Igualdad

Al término del período de ejecución del Plan **el grado de cumplimiento de las acciones es:**

ÁREAS DE ACTUACIÓN	Acciones realizadas	Parcialmente realizadas	No realizadas
1. POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZATIVA	2	0	1
2. COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN	1	1	0
3. GESTIÓN DE RRHH	0	1	3
4. SALUD LABORAL	1	1	0
5. CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD	1	1	0
8. GESTIÓN DE PRODUCCIÓN / PRESTACIÓN DE SERVICIOS	1	0	0
10. RELACIÓN CON CLIENTELA, IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA	1	0	0
11. CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS	1	0	0
TOTAL	8	4	4

El grado de cumplimiento y las razones que encontramos para ello se explica de la siguiente manera:

ÁREA DEL PLAN	Grado de cumplimiento (alto, medio, bajo)	RAZONES
1. POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZATIVA	Medio-Alto	No se percibe desigualdad en la empresa.
2. COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN	Medio-Bajo	No se le da el mismo valor porque no es algo que tenga que ver con el servicio que da la empresa. Desconocimiento por parte de la plantilla del trabajo realizado.
3. GESTIÓN DE RRHH	Bajo	Falta de impulso en la programación de la formación. No se percibe necesidad de analizar datos de formación por género.

4. SALUD LABORAL	Medio-Alto	No ha habido seguimiento de las acciones concretas ni de su ejecución.
5. CONCILIACIÓN / CORRESPONSABILIDAD	Alto	<p>Porque estas medidas benefician a todas las personas de la organización.</p> <p>Porque detrás de la mejora de las medidas de conciliación estaba el Comité de Empresa y la Dirección.</p> <p>Porque encaja con la estrategia empresarial actual de co-participación, de dejar tb la responsabilidad del trabajo en las personas.</p>
8. GESTIÓN DE PRODUCCIÓN / PRESTACIÓN DE SERVICIOS	Alto	Se realizó en el mismo año 2016, cuando el proyecto estaba iniciando y se contaba con una subvención.
10. RELACIÓN CON CLIENTELA, IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA	Alto	<p>Formación por parte de CPEN en el 2018. CPEN como impulsora de la guía de lenguaje inclusivo y la formación.</p> <p>Distribución de las guías de lenguaje inclusivo, presentadas en el 2020.</p> <p>También se cree que socialmente es un tema que se ve mucho.</p>
11. CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS	Alto	Se detectó justo en el momento de realización del proyecto, cuando más sensibilizado estaba el equipo de trabajo.

Se puede encontrar mayor información sobre la evaluación del I Plan de Igualdad en el correspondiente documento de evaluación.

Conclusiones y áreas de mejora

En este apartado se incluye un cuadro resumen donde se reflejan todas las áreas de mejora obtenidas de la evaluación del I Plan de Igualdad y diagnóstico, siguiendo cada uno de los ejes del Procedimiento IGE.

ÁREAS DE MEJORA POR EJE Y ÁREA (metodología IGE)

EJE	ÁREA	DESCRIPCIÓN ÁREAS DE MEJORA	Nº
Eje 1. Liderazgo, política y Estrategia	Área 1. Política empresarial y cultura organizacional	Implicación de la dirección: se necesita un mayor seguimiento de los objetivos y realización de las acciones del Plan de Igualdad	1
		Crear y mantener un equipo de referencia interna en temas de igualdad	2
		Extender el compromiso por la igualdad entre todos los mandos directivos	3
	Área 2. Comunicación	Extender el uso de la comunicación inclusiva, uso adecuado del lenguaje oral y escrito y evitar estereotipos	4
		Incrementar la sensibilidad y conocimiento entre la plantilla en igualdad de género	5
		Se hace necesario un mayor feedback entre el proyecto de igualdad y la plantilla	6
Eje 2. Personas	Área 3. Gº RRHH	Recoger, mantener y analizar a lo largo del tiempo los indicadores suficientes que permitan analizar con perspectiva de género los procesos de RRHH (formación, selección, promoción, etc)	7
		Existen áreas de la empresa masculinizadas o con poca presencia de mujeres y otras todo lo contrario, con poca o sin presencia de hombres	8
		Seguimiento del cumplimiento de la normativa en lo que a igualdad de salario se refiere	9
Eje 2. Personas	Área 4. salud lab	Actualizar y dar a conocer de forma fehaciente el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o por razón de género	10
		Importancia de la formación específica en igualdad de género en el caso de los y las componentes del comité de Seguridad y salud	11
	Área 5. Conciliación corresponsabilidad	Análisis con perspectiva de género del uso de las actuales medidas de conciliación existentes y fomento de la corresponsabilidad entre ambos sexos	12
	Área 6. representación y negociación	Importancia de la formación específica en igualdad de género en el caso de la Representación Legal de las y los Trabajadores (RLT)	13
Eje 3. Gestión de procesos	Área 7. gestión administrativa financiera	Dotación oficial de recursos humanos y económicos para el desarrollo del Plan de Igualdad	14
		Utilización de la perspectiva de género en los informes y memorias realizadas por INTIA	15
	Área 8. gestión producción / prestación de servicios	Incluir la perspectiva de género en todos los proyectos y servicios de INTIA	16
		Medir el impacto de los planes de igualdad ejecutados por INTIA entre las partes interesadas	17
Eje 4. Relación con el entorno	Área 10. relación con imagen y comunicación	Comunicación externa y específica sobre el proyecto de igualdad de INTIA a la clientela, al sector y a la sociedad en general	18
		Difundir entre la plantilla de INTIA acciones y campañas sobre la igualdad	19
		Sensibilizar sobre la igualdad de género a la juventud que se incorpora al sector agrícola y ganadero.	20
	Área 11. contratación externa y com	Fomentar las medidas de igualdad entre las empresas proveedoras y otras organizaciones colaboradoras.	21
		Integrar el principio de igualdad en las relaciones con entidades proveedoras	22

3. II PLAN DE IGUALDAD

Finalidad

La finalidad principal de este Plan de Igualdad es 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.

Estructura del plan

Como ya se ha explicado anteriormente este Plan de Igualdad consta de cinco proyectos que agrupan una serie de áreas de mejora seleccionadas y unas medidas y acciones que ayudarán a conseguir los objetivos de cada proyecto y en definitiva, corregir las diferencias entre la realidad actual y la deseada.

Este segundo Plan de Igualdad tiene una duración prevista de **tres años (2020 – 2023)**, aunque la organización de la Comisión de Igualdad (CI) responsable de la implantación y 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 5 PROYECTOS, 20 MEDIDAS, y 35 ACCIONES.** Algunas de estas acciones están interrelacionadas entre sí y abarcan la gran mayoría de las áreas de análisis que recoge el Procedimiento IGE así como las materias que contempla **el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.**

Los 5 grandes proyectos sobre los que trabajaremos en este Segundo Plan de Igualdad son:

1. *IMPLICACIÓN Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.*

Objetivos:

- Integrar el Principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres dentro de los objetivos de la estrategia empresarial.
- Incluir y visibilizar el Principio de Igualdad de Oportunidades como estrategia de gestión de la organización y como parte de la cultura empresarial.

2. *SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN DE LA PLANTILLA..*

Objetivos:

- Incrementar los conocimientos sobre igualdad de género entre las personas de INTIA.
- Favorecer la implantación y desarrollo del II Plan de igualdad. Fomentar la participación.

3. *PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.*

Objetivos:

- Evitar todo tipo de comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo.

4. *DESARROLLO PROFESIONAL Y CONCILIACIÓN.*

Objetivos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y salarios entre hombres y mujeres.
- Facilitar la conciliación familiar y fomentar la corresponsabilidad entre hombre y mujeres.

5. *COMUNICACIÓN EXTERNA: CLIENTES, PROVEEDORES PARTES INTERESADAS.*

Objetivos:

- Visibilizar los esfuerzos de INTIA en materia de igualdad y conciliación.
- Contribuir a crear una cultura de igualdad entre nuestros clientes, proveedores y resto de partes interesadas.

Desarrollo del plan

OBJETIVOS / MEDIDAS

Una vez iniciado este proceso de evaluación y elaboración del II Plan de Igualdad de oportunidades, INTIA se plantea 5 grandes objetivos asociados con los 5 proyectos tal como se puede ver en el apartado anterior.

Además, cada uno de ellos cuenta con medidas de alcance más cercano:

1. **IMPLICACIÓN Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.** Integrar el Principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres dentro de los objetivos de la estrategia empresarial. Incluir y visibilizar el Principio de Igualdad de Oportunidades como estrategia de gestión de la organización y como parte de la cultura empresarial.
 - 1.1.- *Conseguir el compromiso de la Dirección*
 - 1.2.- *Reforzar el papel de la Comisión de Igualdad*
 - 1.3.- *Monitoreo de los principales indicadores de igualdad*
 - 1.4.- *Formar y sensibilizar a las personas responsables o coordinadoras de INTIA*
2. **SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN DE LA PLANTILLA.** Incrementar los conocimientos sobre igualdad de género entre las personas de INTIA. Favorecer la implantación y desarrollo del II Plan de igualdad. Fomentar la participación.
 - 2.1.- *Obtener el feedback y la colaboración de la plantilla*
 - 2.2.- *Formación específica en Igualdad de Género a toda la plantilla de INTIA*
 - 2.3.- *Acciones de sensibilización y comunicación interna*
3. **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.** Evitar todo tipo de comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo.
 - 3.1.- *Nuevo protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de género*
 - 3.2.- *Asegurar que toda la plantilla conoce el protocolo y sabe cómo proceder en un caso de acoso*
 - 3.3.- *Capacitar para el desempeño de las tareas descritas en el protocolo de prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo*
 - 3.4.- *Conocimiento de la situación en INTIA respecto al acoso*
4. **DESARROLLO PROFESIONAL Y CONCILIACIÓN.** Garantizar la igualdad de oportunidades y salarios entre hombres y mujeres. Facilitar la conciliación familiar y fomentar la corresponsabilidad entre hombre y mujeres.
 - 4.1.- *Asegurar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso a los puestos de trabajo, becas y prácticas en INTIA*

- 4.2.- *Actualizar los datos de auditoría salarial entre mujeres y hombres en la organización*
- 4.3.- *Revisión de las medidas de conciliación disponibles y las necesidades de la plantilla*
- 4.4.- *Fomentar la corresponsabilidad en la plantilla*
- 5. COMUNICACIÓN EXTERNA: CLIENTES, PROVEEDORES PARTES INTERESADAS. Visibilizar los esfuerzos de INTIA en materia de igualdad y conciliación. Contribuir a crear una cultura de igualdad entre nuestros clientes, proveedores y resto de partes interesadas.
 - 5.1.- *Lenguaje inclusivo y uso de imágenes libres de sexismos y estereotipos de género*
 - 5.2.- *Visibilizar el compromiso de INTIA con la igualdad entre hombres y mujeres*
 - 5.3.- *Fomentar una cultura de igualdad entre nuestras empresas proveedoras*
 - 5.4.- *Fomentar una cultura de igualdad entre nuestros socios y clientes*
 - 5.5.- *Integrar la variable género en la actividad de INTIA*

ACCIONES

Se determinan 35 acciones concretas, algunas de ellas relacionadas entre sí, situadas en el marco de los proyectos que nos permitirán alcanzar los objetivos propuestos.

Todos estos proyectos, objetivos a alcanzar y su desarrollo se recogen en un libro Excel (**II Plan de Igualdad de INTIA**) que se anexa a este documento.

Además, este libro contiene información de cada una de las medidas contempladas en el segundo Plan de Igualdad:

- Proyectos
- Objetivos
- Medidas y acciones o eventos a realizar
- Personas destinatarias
- Personas o departamento responsable de ejecución
- Fechas y cronograma previsto.
- Presupuesto.

Para el desarrollo de cada acción 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 de la Comisión de Igualdad (CI) y no tanto para su difusión.

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 la plantilla.**

En este sentido y pensando en términos de calidad, participación, transparencia y mejora continua se hizo un comunicado a la plantilla al inicio del proceso de evaluación solicitando que se participara cumplimentando una encuesta.

Una vez se presente el II Plan de Igualdad a la Dirección de la empresa y se apruebe, se realizará una comunicación del mismo a toda la organización y así se recoge detalladamente dentro de las primeras acciones a realizar como implantación del propio Plan.

Esta comunicación se va a realizar de forma inmediata a la aprobación por la dirección y va a consistir en: COMUNICACIÓN A TRAVÉS DEL ENVÍO DE UN MAIL INFORMATIVO A TODAS LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN.

Esta acción se enmarca dentro de un proyecto más ambicioso de Sensibilización y Formación de la plantilla de INTIA con cuatro acciones a desarrollar durante toda la duración del II Plan.

4. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Agentes: Estructuras de gestión y participación

Para impulsar la implantación del Plan de Igualdad se ha establecido **una Comisión de Igualdad** que 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 meses, 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 la Comisión de Igualdad está compuesto por 8 personas, y se ha establecido que se reúna 3 veces al año y en convocatoria extraordinaria cuando se requiera.

NOMBRE	APELLIDO1	APELLIDO2	RESPONSABILIDAD-REPRESENTATIVIDAD
XABI	IRURETAGOYENA	MARTÍN	Coordinador Servicios Generales
M ^a ANTONIA	LÁZARO	CERDÁN	Administración SSGG
JOSÉ ANDRÉS	IÑIGO	BASTERRA	Presidente Comité de Empresa
ESTHER	IGEA	LÓPEZ	Delegada sindical
DANIEL	SAN JULIAN	GARCÍA	Veterinario (área control y certificación y asesoramiento)
JOSUNE	EGOZCUE	ÁLVAREZ	ING AGRÓNOMA (Área Innovación Cadena Alimentaria)
MAITE	ASTIZ	MUGUERZA	Ing. Agrónoma (Área de proyectos I+D y asesoramiento)
MARTA	CONDE	ÁLVAREZ	Responsable de Comunicación de INTIA

Las funciones de esta Comisión de Igualdad inicialmente previstas, en esta fase del proyecto, son:

- Impulsar el desarrollo del proceso.
- Realizar y dinamizar las acciones para la implantación de las medidas recogidas en el II Plan de Igualdad.
- Identificar necesidades nuevas si surgieran.
- Asesorar a la plantilla y ser vehículo de participación y comunicación para con 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.

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 previsto, hecho que nos dará información primordial para la mejora continua y la retroalimentación que se busca con este proyecto.

Durante la duración de este proyecto (2020-2023) 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 la Comisión de Igualdad 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.

En las reuniones de seguimiento participarán, además, aquellas personas que se considere necesario, por ser responsables o participen de la implantación de determinadas medidas incluidas en el II Plan de Igualdad.

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 segundo plan o que bien no llegue a desarrollarse o ejecutarse completamente.

De igual manera la Comisión 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 de la Comisión de Igualdad es velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos, constituyendo un ciclo de mejora continua**

Aprobado por:

Natalia Bellostas

Directora - Gerente

5. ANEXOS

1. II Plan de Igualdad de INTIA S.A.

PROYECTO																										
OBJETIVOS												CRONOGRAMA												SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
																								INDICADORES		
MEDIDA/ACCIÓN/EVENTO/TAREA		PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONA/ DPTO RESPONSABLE EJECUCIÓN	PERIODICIDAD/ CICLO EJECUCIÓN	PRESUPUESTO	FECHA	2020		2021		2022		2023		REALIZACIÓN	RESULTADO	IMPACTO									
												1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º			
1.1. CONSEGUIR EL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN																										
1	Conseguir el compromiso de la Dirección. Presentar, revisar y aprobar el II Plan de Igualdad por el Comité de Dirección y la aprobación del plan de acción anual	Dirección	Comité de Dirección	Junio 2020 y anualmente se revisa la ejecución	coste interno	mayo/junio	X			X					X											
1.2. REFORZAR EL PAPEL DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD																										
2	Reuniones cuatrimestrales (aprobar los planes de acción anuales, presupuestos, hacer el seguimiento de las acciones)	Comisión de Igualdad	Responsable Igualdad	cuatrimestral	coste interno	variable		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
3	Elaborar informe anual para su revisión por la dirección	Comisión de Igualdad	Responsable Igualdad	anual	coste interno	fin de año	X			X				X												
4	Elaboración del Plan de Acción anual para su aprobación por la dirección. Dotar al proyecto de recursos humanos y económicos para el desarrollo del Plan de Igualdad.	Dirección	Responsable Igualdad	anual	coste interno	Enero	X		X		X			X												
1.3. MONITOREO DE LOS PRINCIPALES INDICADORES DE IGUALDAD																										
5	Diseño, recogida y sistematización de indicadores. Recogida y análisis con perspectiva de género de los datos e indicadores, desagregados por sexo, de todos los procesos de RRHH. Un "cuadro de mando" para poder hacer un análisis de la evolución de la plantilla a lo largo del tiempo. Áreas de interés: salarios, formación, promoción o movimientos internos de personal, contrataciones y bajas del personal (fin de contrato, despidos, etc.).	Comisión de Igualdad / Dirección	Servicios Generales	anual	coste interno	fin de año			X		X			X			X									
1.4. FORMAR Y SENSIBILIZAR A LAS PERSONAS RESPONSABLES O COORDINADORAS DE INTIA																										
6	Formación de mandos y dirección en materia de Igualdad	Comité de Dirección, Gestores y Coordinadores	Comisión de Igualdad		coste externo	2º trimestre 2021				X																

PROYECTO		2.- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN DE LA PLANTILLA																					
OBJETIVOS		Incrementar los conocimientos sobre igualdad de género entre las personas de INTIA. Favorecer la implantación y desarrollo del II Plan de Igualdad. Fomentar la participación.					CRONOGRAMA												SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN				
MEDIDA/ACCIÓN/EVENTO/TAREA		PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONA/ DPTO RESPONSABLE EJECUCIÓN	PERIODICIDAD/CRONO EJECUCIÓN	PRESUPUESTO	FECHA	2020			2021			2022			2023			INDICADORES				
							1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	REALIZACIÓN
2.1 OBTENER EL FEEDBACK Y LA COLABORACIÓN DE LA PLANTILLA																							
7	Presentar el II Plan de Igualdad a toda la plantilla	Plantilla de INTIA	Comisión de Igualdad	1 mes tras aprobación del II Plan y posteriormente anual	coste interno	a determinar	X				X					X					S/ no Plazo	Nº que reciben la información	Nº consultas tras 3-6 meses
8	Fomentar la participación de la plantilla en el desarrollo del II Plan de Igualdad. a) Establecer canales de comunicación para recibir feedback de las personas de INTIA. b) Presentar los resultados de la encuesta realizada. c) Presentar la evolución 2016-2019 y resultados del I plan. d).....	Plantilla de INTIA	Comisión de Igualdad	anual	coste interno	2 trimestre	X				X			X				X			S/ no	Nº que aportan ideas	Nº aportaciones realizadas Nº acciones añadidas al Plan
2.2 FORMAR EN IGUALDAD DE GÉNERO A LA PLANTILLA DE INTIA																							
9	Diseño, programación e impartición de acciones de formación dirigidas a todas las personas de INTIA. a) recogida de necesidades. b) modalidad de formación horas laborales / horas personales / obligatoriedad. c) diseño y programación formación. d) Selección formadores/as.	Plantilla de INTIA	Comisión de Igualdad / Formación		Coste externo a determinar en Plan acción	2021				X											realizado/no plazo	Nº asistentes NªH Evaluación de la formación	Nº ideas de mejora/ propuestas recibidas
2.3 ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA																							
10	Difusión y divulgación de acciones, campañas y materiales sobre la igualdad. a) envío de comunicaciones a toda la plantilla de INTIA especialmente en fechas significativas y relacionadas con campañas (SVM "no es no", ...). b) Envío de propuestas y acciones propias. (ej. proyecto femmes rural, patrocinio de la iniciativa RESTA ...)	Plantilla de INTIA	Comisión de Igualdad / Comunicación	semestralmente	coste interno y externo	fechas concretas establecidas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Nº informaciones difundidas	Nº de participantes NªH	Nº ideas de mejora/ propuestas recibidas

PROYECTO							CRONOGRAMA												SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN									
OBJETIVOS																			INDICADORES									
MEDIDA/ACCIÓN/EVENTO/TAREA		PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONA/ DPTO RESPONSABLE EJECUCIÓN	PERIODICIDAD/ CICLO EJECUCIÓN	PRESUPUESTO	FECHA	2020		2021				2022				2023				FEU ZADO	RESULTADO	IMPACTO					
							1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º						
3.1. NUEVO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO																												
11	Revisar el protocolo de acoso que propone OPEN y ver si se ajusta a las necesidades de INTIA SA	Comisión de igualdad	Comisión de igualdad		Coste interno		X																		SI/NO			
12	Presentar y aprobar por la Dirección el nuevo Protocolo de Actuación y Prevención en caso de Acoso Sexual o por Razón de Sexo	Comité de Dirección	RRHH y Dirección	Revisión en caso de cambio normativo o propuesta de mejora	Coste interno	antes del 30 de junio		X																	SI/NO	Plazo de ejecución	nº denuncias recibidas	
3.2.- ASEGURAR QUE TODA LA PLANTILLA CONOCE EL PROTOCOLO Y SABE CÓMO PROCEDER EN UN CASO DE ACOSO.																												
13	Difusión del nuevo Protocolo de Prevención contra el acoso sexual o discriminación por razón de sexo a) Envío de una circular a todo el personal desde el mail de la Comisión de Igualdad, incluyendo el documento en pdf así como el enlace al lugar donde se encuentra en la Intranet. b) Publicación del Protocolo en la Intranet de INTIA SA. c) Colgar el protocolo en los tablones de anuncios de los centros de trabajo	Plantilla de INTIA	Comisión de igualdad	una vez y recordatorio	Coste interno	1 mes desde aprobación		X							X										SI/NO	Plazo de ejecución	%MHI que reciben	nº de consultas en los prox 6 meses
14	Revisión del Plan de Acción: incluir la entrega del protocolo a las nuevas incorporaciones. Inclusión del protocolo en la documentación que se entrega a las nuevas contrataciones. La persona responsable de la incorporación será quien entregue y explique el procedimiento. Acoger firmas de entrega de documento	Nuevas incorporaciones	RRHH y Dirección	anualmente revisar si se está cumpliendo	Coste interno	1 mes desde aprobación		X																	SI/NO	Plazo de ejecución	% cumplimiento	nº de consultas en los prox 6 meses
15	Presentación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, para que puedan hacer difusión del contenido y sensibilización sobre el tema	RLT	Miembros del Comité que están en la Comisión de igualdad		Coste interno	1 mes desde aprobación		X																	SI/NO	Plazo de ejecución	nº asistentes MHI	nº de consultas en los prox 6 meses
16	Presentación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo al comité de seguridad y salud de INTIA	Comité de S y S	Miembros del Comité que están en la Comisión de seguridad y Salud	Atoda las nuevas incorporaciones																					SI/NO	Plazo de ejecución	nº asistentes MHI	nº de consultas en los prox 6 meses
17	Revisar en el marco de la coordinación de actividades con empresas y/o autónomos contratados, para la realización de cualquier servicio o la inclusión del protocolo de prevención contra el acoso en la documentación a suministrar.	Personas proveedoras Dpto de compras	RRHH y Dirección	recurrente, cada vez que se realice un contrato nuevo	Coste interno	1 mes desde aprobación		X																	SI/NO	Plazo de ejecución	% cumplimiento	nº de consultas en los prox 6 meses
3.3.- CAPACITAR PARA EL DISEÑO DE LAS TAREAS DESCRITAS EN EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO																												
18	Diseño, programación e impartición de formación específica y especializada en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo a personas que tengan asignados cometidos específicos y responsabilidades en el protocolo de prevención así como a las personas de la Comisión de igualdad.	Personas con cometidos específicos y responsabilidades en el protocolo de prevención del acoso	Comisión de igualdad		Coste externo de impartición			X																	SI/NO	Plazo de ejecución	nº asistentes MHI Evaluación de la formación	nº ideas de mejora / propuestas
19	Impartir pléyidas formativas específicas sobre la Prevención y la forma de actuar en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo a la plantilla.	Toda la plantilla	Comisión de igualdad		Coste externo de impartición					X															realizado/no plazo	MHI que reciben la información Evaluación de la formación	nº ideas de mejora / propuestas	
3.4.- CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN EN INTIA RESPECTO AL ACOSO																												
20	Definición y seguimiento de indicadores de casos: de nº y tipo de denuncias, resolución de los casos, plazos de resolución ¿Algo sobre alguna encuesta específica sobre situaciones de acoso en INTIA?	Comisión de igualdad	Comisión de Investigación	anualmente	costes interno	anual en dic		X			X			X				X							SI/NO	Plazo medio de resolución		

PROYECTO 4.- DESARROLLO PROFESIONAL Y CONCILIACIÓN																								
OBJETIVOS						CRONOGRAMA												SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN						
Garantizar la igualdad de oportunidades y salarios entre hombres y mujeres. Facilitar la conciliación familiar y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres																								
MEDIDA/ACCIÓN/EVENTO/TAREA	PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONA/ DPTO RESPONSABLE EJECUCIÓN	PERIODO/CRONO EJECUCIÓN	PRESUPUESTO	FECHA	INDICADORES												REALIZACIÓN	RESULTADO	IMPACTO				
						2020			2021			2022			2023									
						1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º			
4.1.- ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO, BECAS Y PRÁCTICAS EN INTIA																								
21	Elaborar propuesta para la modificación del protocolo de selección CPEN. Asegurar /supervisar la participación de hombres y mujeres en los procesos de selección, asegurar que entre las candidaturas se encuentren representadas de manera proporcional y suficiente las mujeres.	Dirección y RR-HH	Comisión de igualdad y RR-HH	recurrente	costes interno							X										si/no fecha de realización	IVtd/fi cación protocolo selección	nº candidaturas H/M
4.2.- ACTUALIZAR LOS DATOS DE AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ORGANIZACIÓN																								
22	Auditoría salarial y muestreo de los salarios de hombres y mujeres El registro debe contener los valores medio de: • los salarios • los complementos salariales • las percepciones extrasalariales Dichos datos a su vez serán desagregados por Sexo Distribuidos por: • grupos profesionales, • categorías profesionales • puestos de trabajo iguales o de igual valor	Comité Dirección / Plantilla de INTIA	RR-HH	recurrente	costes interno	análisis continuo			X			X			X			X			X	si/no	nº casos	%brecha salarial - discriminación
4.3.- REVISIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DISPONIBLES Y LAS NECESIDADES DE LA PLANTILLA																								
23	Recogida y análisis de los datos: indicadores, datos e información a recabar: Permisos / uso de medidas de conciliación / necesidades de conciliación	Comité Dirección / Comisión de igualdad	Comisión de igualdad / SEGG	recoger datos anuales para su análisis	Coste interno	dic/enero para campaña de renta			X			X			X			X			X	si / no	nº usuarios/as por medida IV/H	
24	Estudio y propuesta de nuevas medidas de conciliación a la Dirección	total a plantilla	Comisión de igualdad / SEGG		Coste interno	una vez realizada la 1ª toma de datos			X													si / no Plazo	nº de medidas nuevas nº solicitantes IV/H	%incremento medidas
25	Analizar la conveniencia de fomentar una cultura de "persianas bajas", limitando y gestionando de forma diferente los horarios en los que las oficinas están abiertas	total a plantilla	Comisión de igualdad / SEGG		Coste interno	una vez realizada la 1ª toma de datos			X													Análisis		
4.4.- FOMENTAR LA CORRESPONSABILIDAD EN LA PLANTILLA																								
26	Sensibilizar en el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres de la plantilla.	Hombres de la organización	Comisión de igualdad		Coste interno	una vez realizada la 1ª toma de datos			X						X							nº acciones sensibilización	nº de H "nuevos" que se acogen a las medidas	%incremento hombres acogidos a medidas

PROYECTO												CRONOGRAMA												SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
OBJETIVOS																										
MEDIDA/ACCIÓN/EVENTO/TAREA		PERSONAS DESTINATARIAS	PERSONA/ DPTO RESPONSABLE EJECUCIÓN	PERIODICIDAD/ FRECUENCIA EJECUCIÓN	PRESUPUESTO	FECHA	2020			2021			2022			2023			INDICADORES							
							1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	REALIZACIÓN	RESULTADO	IMPACTO	
5.1.- LENGUAJE INCLUSIVO Y USO DE IMÁGENES LIBRES DE SESISMOS Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO																										
27	Revisión y actualización del Manual sobre comunicación inclusiva y en igualdad a) Continuar con el trabajo ya iniciado por parte de INTIA y de la propia CPEN sobre comunicación inclusiva b) Supervisar y revisar documentaciones internas para asegurar el uso adecuado de las imágenes, la presencia equilibrada de mujeres en las publicaciones y comunicaciones, así como un uso adecuado del lenguaje escrito c) Revisión del Manual sobre comunicación inclusiva	Equipo de comunicación/ Planta II INTIA	Comisión de Igualdad / Comunicación		coste interno					X				X					X				X	Manual sí / no	Auditoría anual documentos e imágenes	nº consultas
28	Difundir y dar a conocer internamente el Manual de Comunicación Inclusiva	La plantilla	Equipo de comunicación Comisión de Igualdad		coste interno					X														sí / no plazo de realización	IVH que reciben la información	nº ideas de mejora / propuestas
5.2.- VISIBILIZAR EL COMPROMISO DE INTIA CON LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES																										
29	Publicar en la web información sobre el II Plan de Igualdad	Público en general	Comisión de Igualdad / Comunicación							X														sí / no	nº visitas	
30	Comunicar eventos relacionados con la Igualdad de Mujeres y Hombres en INTIA	Público en general	Comisión de Igualdad / Comunicación	Impactos repartidos a lo largo del año	Coste interno/externo		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		sí / no	nº de eventos comunicados	Feedback de público y clientela
31	Visibilizar el talento femenino en INTIA y en colaboración con CPEN, red de mentorías, modelos de referencia y de redes femininas internas?	Público en general / Mujeres de nueva incorporación y mujeres ya trabajadoras de INTIA S.A	Comisión de Igualdad / Mujeres mentorías	trimestralmente	coste interno	mayo - junio	X			X				X					X					nº acciones	nº de mujeres que participan	
5.3.- FOMENTAR UNA CULTURA DE IGUALDAD ENTRE NUESTRAS EMPRESAS PROVEEDORAS																										
32	Elaborar cláusulas de Igualdad de Género adecuadas para las empresas proveedoras y colaboradoras en el marco de los procesos de licitación	Empresas Proveedoras y colaboradoras	Comisión de Igualdad / Compras	a lo largo del próximo año	coste interno		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		nº y tipo de cláusulas	% licitaciones con cláusula de igualdad	nº de empresas que puntúan
5.4.- FOMENTAR UNA CULTURA DE IGUALDAD ENTRE NUESTRAS SOCOS Y CLIENTES																										
33	Incluir una formación de sensibilización en género dentro del ámbito de aplicación de INTIA en la oferta formativa de INTIA	Empresas y explotaciones Socos / Clientes	Comisión de Igualdad / Formación al sector	anualmente	coste interno y externo						X			X					X					nº acciones ofertadas nº horas ofertadas	nº de acciones y horas ejecutadas	nº asistentes H/M
34	Sensibilización y formación internas relacionadas con la igualdad de género a la juventud que se incorpora al sector agrícola y ganadero.	Asistentes cursos de incorporación al sector agrario	Comisión de Igualdad / Formación Jóvenes	anualmente	coste interno y externo						X			X					X						nº de horas impartidas nº de cursos	nº asistentes H/M
5.5.- INTEGRAR LA VARIABLE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD DE INTIA																										
35	Integrar la variable género en informes y memorias	INTIA/ Administración/ Público en general	Comisión de Igualdad / Coordinación		coste interno														X					H/a instrucción para informes y memorias	Auditoría anual informes y memorias	

2. Modelo de Ficha de Medida a utilizar durante la implantación y el seguimiento.

FICHA DE IMPLANTACIÓN	ACCIÓN/MEDIDA Nº...
-----------------------	---------------------

PROYECTO	
OBJETIVO	

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

ANOTACIONES – OBSERVACIONES – ANEXOS: