

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Realizado por:



Abril 2024

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN	5
III.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	6
IV.	INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES... 8	
V.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	14
VI.	DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	18
VII.	DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, RESPONSABLES E INDICADORES ...	19
VIII.	ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
IX.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	37

I. INTRODUCCIÓN

La igualdad y la no discriminación por sexo quedan recogidas de manera explícita en el artículo 14 de la Constitución Española. Del mismo modo, el artículo 9.2 insta a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea reales y efectivas.

Este reconocimiento formal de la igualdad no supone, sin embargo, una realidad ya que, en la actualidad, siguen existiendo diferencias y desigualdades significativas entre mujeres y hombres. Las diferencias de acceso al empleo, de promoción laboral, la escasa presencia de representación femenina en puestos de responsabilidad social, económica, cultural o política, las dificultades para lograr la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral o la violencia de género, revelan que todavía queda mucho por hacer para alcanzar la igualdad plena.

Por ello, resulta necesario el compromiso real de los poderes públicos, además de la implicación de otros agentes sociales, entre ellos las empresas, para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido el impulso promovido por las administraciones públicas para incorporar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las Empresas pasa, entre otras medidas, por la obligatoriedad de elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para las empresas cuya plantilla sea igual o superior a las 50 personas (Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

En este marco, junto con la voluntad y compromiso específico de INTIA por avanzar en la consecución de la igualdad real se ha elaborado el presente **III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres** de la empresa.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

INTIA es una sociedad pública, adscrita al Departamento de Desarrollo Rural y Medio Ambiente del Gobierno de Navarra, integrada en la Corporación Pública Empresarial de Navarra (CPEN).

Su sede principal está ubicada en Villava (Navarra) y cuenta, además, con otras 13 oficinas y 11 fincas distribuidas por todo el territorio navarro.

Misión: transferencia e innovación en el sector agroalimentario que ayude a mejorar tanto la viabilidad como su sostenibilidad, mantener un medio rural vivo respetando el medio ambiente y ofreciendo a la sociedad alimentos de calidad.

Compromiso y cultura organizacional

INTIA renueva su compromiso decidido de trabajar en materia de Igualdad de mujeres y hombres, buscando además una vez más sumar a la plantilla en esta voluntad.

Este compromiso va a ser liderado por la dirección. El compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades se asume a nivel interno, hacia el conjunto del personal de la empresa, y a nivel externo de cara a la clientela, otras empresas, en foros de difusión e intercambio empresariales, etc.

De esta manera se podrá mejorar la integración de las estrategias y las decisiones que se acuerden y facilitar su implementación.

Compromiso de la parte empresarial

- Negociar lealmente y de buena fe, con la mejor disposición de llegar a acuerdos.
- Facilitar toda la información y datos necesarios para la correcta elaboración del diagnóstico.
- Elaborar un Plan de Igualdad con objetivos concretos, realizables y medibles.
- Transmitir y comunicar al personal las medidas, avances y situaciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.
- Impulsar la Igualdad de mujeres y hombres en la entidad.
- Observar la debida diligencia en la divulgación, promoción y puesta en marcha de las medidas acordadas.
- Dotar de recursos al Plan de Igualdad para su ejecución, incluyendo la formación al conjunto de la plantilla.
- Orientar sus actuaciones a la reducción o eliminación de las desigualdades que se detecten en el diagnóstico de situación.
- Incorporar en la estrategia de la empresa la igualdad de mujeres y hombres como una ventaja competitiva.
- Realizar seguimiento de las actuaciones que se acuerde poner en marcha, así como evaluaciones periódicas de los avances y el nivel de integración de la igualdad en la organización.

Compromiso de la parte trabajadora

- Negociar lealmente y de buena fe, con la mejor disposición de llegar a acuerdos.
- Entender y promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un bien en sí mismo, sin condicionar el logro de otras reivindicaciones al avance en materia de igualdad.
- Transmitir y comunicar al personal de la plantilla las medidas, avances y situaciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.
- Observar la debida diligencia en la divulgación, promoción y puesta en marcha de las medidas acordadas.
- Participar en el seguimiento de las actuaciones que se acuerde poner en marcha, así como evaluaciones periódicas de los avances y el nivel de integración de la igualdad en la organización.

II. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LOS CONCIERTAN

En la elaboración del presente Plan de Igualdad han participado de forma directa la Comisión Negociadora que a continuación se detalla.

En representación de la plantilla:

Nombre	Apellidos	Sindicato	Nº de votos (del Comité de Empresa) que representa	Porcentaje de representatividad
Arantza	Torrecilla Anaya	UGT	102	60,35%
Jone	Lizarza Durruty	LAB	67	39,65%

En representación de la empresa:

Nombre	Apellidos	Puesto/Grupo y Departamento
Natalia	Bellostas Muguerza	Directora-Gerente
Alaine	Iriarte Sanz	Técnica RRHH. SSGG
M ^a Antonia	Lázaro Cerdán	Responsable Igualdad. SSGG

Las principales funciones asignadas a la Comisión Negociadora han sido:

- a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa INTIA, ubicada entre su sede principal en Villava (Navarra) y sus otras oficinas y fincas distribuidas por todo el territorio navarro:

Oficinas:

1. CADREITA
2. DONEZTEBE / SANTESTEBAN
3. ELIZONDO
4. ESTELLA-LIZARRA
5. IRURTZUN
6. OLITE / ERRIBERRI
7. PAMPLONA / IRUÑA
8. PERALTA / AZKOIEN
9. SARTAGUDA
10. SAN ADRIAN
11. TAFALLA
12. TAFALLA-ALMACÉN
13. TUDELA

Fincas:

1. CADREITA
2. ILUNDÁIN / ILUNDAIN
3. IZA / ITZA
4. OSKOTZ
5. REMENDÍA / ERREMENDIA
6. ORREAGA / RONCESVALLES
7. SABAIZA
8. DONEZTEBE / SANTESTEBAN
9. SARTAGUDA
10. SASTOIA
11. NOÁIN / NOAIN

ÁMBITO TEMPORAL

El III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de INTIA tiene un periodo de vigencia de 4 años.

Este periodo de tiempo se considera el adecuado para conseguir el logro de los objetivos propuestos mediante una buena implementación de las medidas acordadas.

El periodo establecido otorga una estabilidad a los nuevos procedimientos que se inician y permite una evaluación progresiva del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres con las oportunas mejoras o adaptaciones en el caso de la detección de nuevas necesidades.

El proceso de evaluación que se desarrolla en el apartado VIII del presente documento permitirá conocer la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo.

Finalizada la vigencia prevista, esta evaluación retroalimentará en un nuevo diagnóstico que podrá conllevar el mantenimiento de algunas medidas acordadas para este Plan, al considerarse adecuado su mantenimiento en el tiempo, y/o una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, constituyendo un nuevo Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en INTIA para el siguiente periodo.

IV. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En el segundo semestre del año 2023 se ha llevado a cabo la recogida de datos necesaria para la elaboración del Diagnóstico de situación que se anexa al presente Plan de Igualdad (Anexo I).

Para conseguir una coherencia, transversalidad y eficacia en los resultados de este diagnóstico, se ha realizado un análisis de la situación del centro de trabajo, en materia de igualdad entre mujeres y hombres y a partir de 5 fuentes principales de información:

1. El **análisis de todos los procesos y de su documentación** desde la perspectiva de género para conocer el nivel de integración de la igualdad en la gestión.
2. El análisis de todos los **datos relativos a la plantilla y del conjunto de la empresa**, atendiendo a la distribución de mujeres y hombres y en relación con cada uno de los apartados que se señala en la legislación vigente: selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; retribuciones; salud laboral incluida la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
3. Los **informes de seguimiento y evaluación** de los anteriores planes de igualdad de la empresa.
4. La **Valoración de Puestos de Trabajo** existente en la organización, compartida por todas las empresas que pertenecen a la Corporación de Empresas Públicas de Navarra.
5. **Aportaciones obtenidas a lo largo del proceso de participación**: cuestionarios de opinión de la plantilla y sesiones con la Comisión Negociadora.

Los resultados del diagnóstico, por ámbitos, muestran los siguientes niveles de incorporación de la igualdad en la organización:

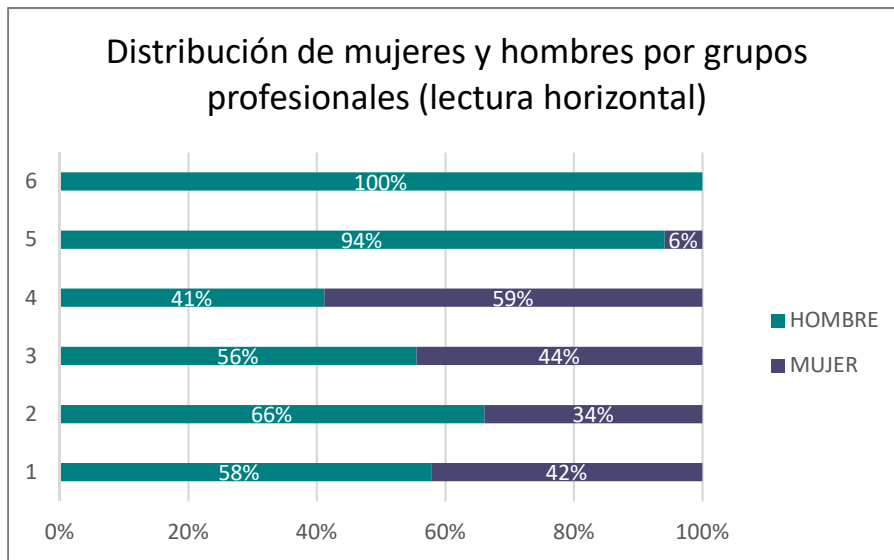
	Nivel INICIAL	Nivel INTERMEDIO	Nivel ADECUADO
Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina			
Selección y contratación de personas			
Formación			
Promoción profesional			
Condiciones de trabajo			
Retribuciones			
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral			
Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo			
Lenguaje y comunicación			
Relación con el entorno			

A continuación, los principales hallazgos del diagnóstico realizado, junto con las medidas clave propuestas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa:

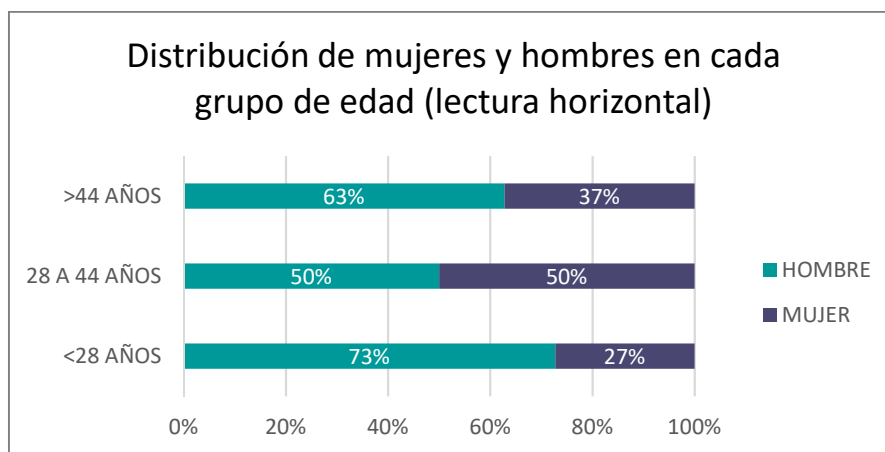
La plantilla de INTIA tiene una composición con una presencia mayoritaria de hombres.

Realizando una lectura horizontal de datos de la distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales, se observa un desequilibrio de la presencia del talento de las mujeres y de los hombres, en el grupo 4 a favor de las mujeres (el 22% de las mujeres y el 10% de los hombres se ubican en este grupo) y en los grupos 5 y 6 a favor de los hombres. En este sentido, los grupos 5

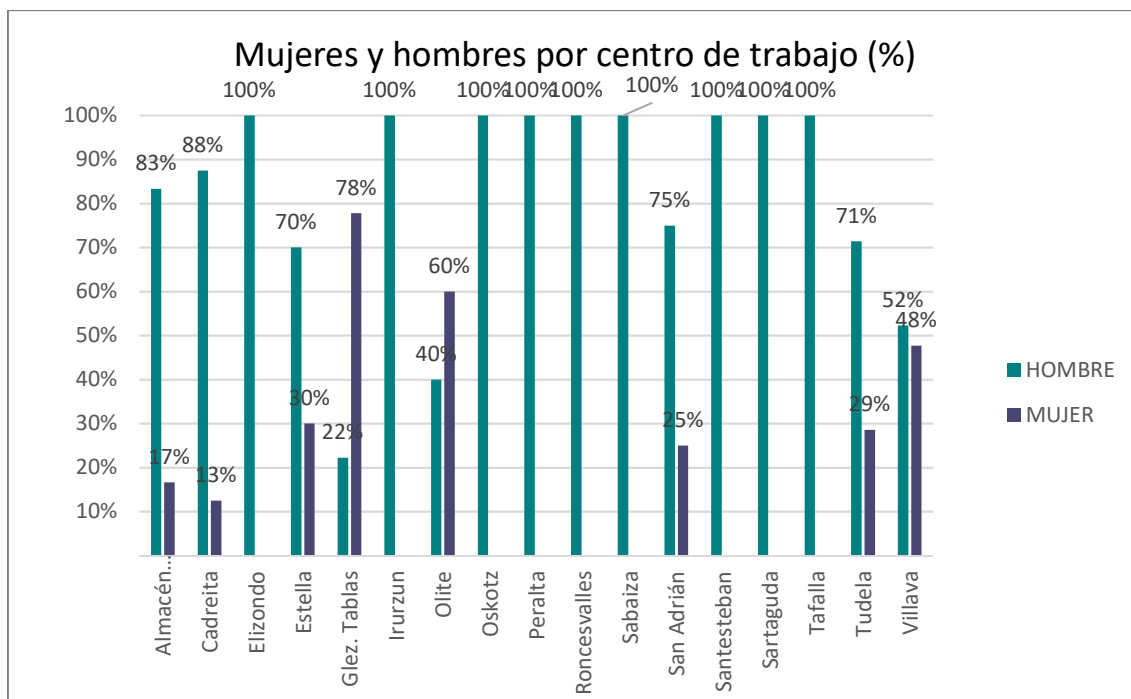
y 6 se encuentran completamente masculinizadas, con el 94% de presencia masculina para el grupo 5 y el 100% para el grupo 6.



Atendiendo a la edad, se detecta un desequilibrio para el grupo de menores de 28 años, en el que la presencia de mujeres disminuye hasta un 27% del total.



Atendiendo a la distribución de mujeres y hombres entre la sede y las diferentes fincas y oficinas, encontramos que la mayoría de fincas y oficinas tienen una plantilla masculinizada al 100%.



La organización tiene la oportunidad de poner en marcha alguna medida para equilibrar la presencia por sexo en puestos o departamentos feminizados y masculinizados, y especialmente para los puestos de coordinación y responsabilidad:

- Llevar a cabo análisis periódicos de la distribución mujeres y hombres por puesto, grupo profesional o centro de trabajo.
- Continuar promoviendo que mujeres presenten su candidatura a los puestos de trabajo masculinizados en la organización.
- Realizar estudios para conocer la adecuación del grupo/categoría profesional de cada persona trabajadora para determinar su correcta adscripción al mismo.
- Facilitar formación en materia de igualdad y en gestión de personas desde la perspectiva de género a las personas que ocupan puestos de responsabilidad.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS. ATRACCIÓN DEL TALENTO

La organización tiene la oportunidad de poner en marcha medidas que procuren equilibrar la presencia del talento de las mujeres y de los hombres en los puestos, grupos y departamentos de la organización:

- Continuar promoviendo que mujeres presenten su candidatura a los puestos de trabajo masculinizados en la organización (operarias).
- Realizar la búsqueda de candidaturas para determinados puestos en canales de convocatoria en los que hay una mayor presencia de mujeres.

FORMACIÓN

La organización tiene la oportunidad, y así está previsto, de extender las entrevistas de desarrollo a todas las personas de la organización para contrastar necesidades y oportunidades de formación y de desarrollo profesional.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La organización tiene la oportunidad de aplicar medidas concretas con el objetivo de favorecer el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad:

- En los procesos de promoción, asegurar que todas las personas de la organización, mujeres y hombres, reciben un comunicado por si desean presentarse.
- Plantear la posibilidad de adaptar un puesto promocionado a las necesidades de flexibilidad de la persona idónea para promocionar, si se diera esta necesidad.

La organización tiene la oportunidad de realizar un análisis para conocer si entre los criterios establecidos para poder promocionar existen algunos que, no siendo estrictamente necesarios para el desempeño del puesto, puedan estar dificultando la promoción de las mujeres.

CONDICIONES DE TRABAJO

La empresa tiene la oportunidad de que todas las personas que forman parte del Comité de Empresa estuvieran formadas en la materia y valorar nuevas acciones formativas en la materia para toda la plantilla.

RETRIBUCIONES

Se recomienda continuar con el registro periódico de las retribuciones de mujeres y hombres de la plantilla según puestos de igual valor, para en el caso de detectar diferencias salariales injustificadas poner en marcha medidas que las corrijan.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La organización tiene la oportunidad de incorporar en las entrevistas que desarrollo que han comenzado a realizar recientemente un espacio para la detección de necesidades de conciliación de las personas trabajadoras.

La organización tiene la oportunidad de seguir promoviendo, en el marco de las instrucciones y procedimientos de la sociedad matriz CPEN, una cultura de conciliación corresponsable (entre progenitores) fomentando un impacto positivo en el ámbito profesional, a través de las siguientes medidas:

- Realizar estudios periódicos de las necesidades de conciliación de la plantilla.
- Realizar estudios periódicos para conocer la satisfacción y valoración por parte de la plantilla de las medidas de conciliación disponibles.
- Realizar entrevistas individuales para detectar dificultades de conciliación y ofrecer distintas alternativas en función de cada puesto.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La organización tiene la oportunidad de continuar informando a todas las mujeres y hombres en plantilla del protocolo específico para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La organización tiene la oportunidad contar con un equipo específico dentro de la propia organización responsable de recibir y atender las posibles denuncias de acoso, en el marco del canal único de denuncias establecido por ley y procedimentado por la sociedad matriz CPEN, y de capacitarlo para que pueda realizar estas labores.

La organización tiene la oportunidad de recoger y diseñar medidas de apoyo a víctimas de violencia de género.

LENGUAJE

La organización puede considerar la posibilidad de evaluar el uso de lenguaje inclusivo en las publicaciones hacia el exterior de la entidad.

RELACIÓN CON EL ENTORNO

No se observan oportunidades de mejora para este ámbito.

V. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

METODOLOGÍA

La metodología planteada para la elaboración de la auditoría retributiva está alineada con la normativa vigente y las recomendaciones que al respecto realiza el Instituto de las Mujeres y para la igualdad de oportunidades del Ministerio de Igualdad.

Los estudios y análisis realizados han consistido en:

- 1. Estudio del Convenio colectivo y otras normas convencionales de aplicación en la materia.**
- 2. Valoración de los puestos de trabajo.**

De acuerdo con lo previsto en el apartado 1. a). 1º, del artículo 8 del R. Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, a los efectos de realizar el Diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, constatamos que se ha procedido a realizar la evaluación de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 5 del mismo Real Decreto.

- 3. Comparación retributiva de los puestos de igual valor**

Finalmente, a fin de determinar las equivalencias entre empleos y siguiendo las recomendaciones de la O.I.T., conviene agruparlos según intervalos o rangos de puntos, ya que la evaluación de los empleos no es una ciencia exacta y una diferencia de puntos, dentro de ciertos límites, no significa que los empleos no sean equivalentes en cuanto al valor.

A estos efectos se ha procedido a definir los puntos para cada intervalo o rango.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La posible existencia de discriminación salarial basada en el género en la empresa INTIA ha sido analizada de manera objetiva y completa.

A estos efectos, y conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la Igualdad de remuneración por razón de sexo, se ha tenido en cuenta que no cabe admitirse ninguna discriminación retributiva por razón de sexo y que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

En consecuencia, podemos emitir las siguientes CONCLUSIONES:

Primero. El sistema retributivo de la empresa INTIA cumple, a nuestro entender, de manera transversal y completa, con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Segundo. A nuestro entender, en base al análisis realizado, no observamos ningún tipo de discriminación en el diseño de la política salarial en la empresa entre mujeres y hombres.

Tercero. La brecha salarial existente en la organización analizada, entendida como la diferencia de la media de las percepciones anuales realmente percibidas entre mujeres y hombres, es del 5,71 % a favor de los hombres. Al objeto de contextualizar esta información, es preciso dejar constancia de que los estudios señalan que la brecha salarial media en España es del 18,70 % a favor de los hombres.

Cuarto. No hemos constatado, de forma general, en la comparativa de los puestos de igual valor que la brecha salarial entre mujeres y hombres supere el límite del 25% que exige el art. 2, apartado 7, del R. Dc. Ley 6/2019, en lo referente a la necesidad de justificar esa diferencia en el Registro salarial.

Quinto. No se constata la existencia de factores que puedan desencadenar diferencias retributivas en función del sexo, ni se aprecian otras deficiencias o desigualdades en el diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, ni se identifican otros factores que pudieran hacer dificultar la promoción profesional o económica de las personas trabajadoras en función del sexo.

RECOMENDACIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En base a las anteriores conclusiones, formulamos las siguientes RECOMENDACIONES a fin de evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo:

Primero. Debe mantenerse actualizado el Registro salarial de toda su plantilla, a fin de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de la empresa, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de la empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Segundo. Debe realizarse periódicamente una valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa en base a los factores previstos en las recomendaciones nacionales e internacionales y en el Convenio Colectivo de aplicación.

Esta valoración debería hacerse siempre antes de creación de un nuevo puesto de trabajo o/y antes de la incorporación de una persona a un nuevo puesto de trabajo. También debería hacerse con carácter previo a la negociación de un nuevo sistema retributivo en la empresa.

Tercero. La mesa negociadora del futuro convenio colectivo o pacto de empresa de aplicación debe asegurarse de que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020.

Para ello se recomienda realizar una valoración de puestos de trabajo previa a la negociación colectiva.

Cuarto. Debe realizarse una nueva auditoría salarial con perspectiva de género cuando cambien sustancialmente las condiciones en las que se ha realizado la actual y, en todo caso, periódicamente, a fin de asegurar la neutralidad de género del sistema retributivo y la disminución de la brecha salarial.

Quinto. Debe seguirse el siguiente Plan de actuación para corregir y/o garantizar que no existan desigualdades retributivas:

1. Objetivos a alcanzar: Evitar cualquier desigualdad retributiva que tenga como causa la pertenencia a uno u otro sexo y reducir la brecha de género actualmente existente. En particular parece pertinente proceder a un análisis en detalle de algunos de los complementos salariales aplicados y sus criterios retributivos correspondientes.
2. Actuaciones concretas a desarrollar: Cumplir las recomendaciones formuladas en este Informe. Las medidas se trasladarán al cronograma de medidas del plan
3. Cronograma a seguir:
 - a. El primer trimestre de cada año se actualizará el Registro salarial de la plantilla de la empresa.
 - b. El primer trimestre de cada año se actualizará la valoración de puestos de trabajo en aquellos supuestos que se considere necesario.
 - c. La vigencia de esta auditoría es la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte como elemento para el diagnóstico de situación. El último año de la vigencia del Plan de Igualdad se realizará una nueva valoración de los puestos de trabajo de la empresa y, consiguientemente, una nueva auditoría salarial.

4. Persona o personas responsables de su implantación y seguimiento: Dirección y Departamento de Personas, Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.
5. Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras: Se dará cuenta a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad del avance en el cumplimiento de este Plan de actuaciones en las reuniones que realice y como mínimo, semestralmente.

VI. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos cualitativos y cuantitativos que plantea INTIA para este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres son:

- ✓ Dar cumplimiento a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ 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 para 10 de los ámbitos analizados y como parte de la cultura empresarial.
- ✓ Incrementar los conocimientos sobre igualdad de género entre el 100% de las personas de INTIA a través de acciones formativas y actuaciones de sensibilización de impacto.
- ✓ Contar con talento femenino en todos los puestos y niveles de la organización.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades para el 100% de mujeres y hombres en el acceso a puestos de trabajo, becas y prácticas.
- ✓ Contar con información regular que permita seguir la evolución de la situación y condiciones del personal desde la perspectiva de género.
- ✓ Mantener el principio retributivo “igual retribución por trabajo de igual valor” para el 100% de la plantilla de la organización.
- ✓ Facilitar la conciliación familiar del 100% de la plantilla y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la organización.
- ✓ Evitar todo tipo de comportamientos de acoso en el lugar de trabajo, fomentando los buenos tratos entre todas las personas.
- ✓ Actuar de manera responsable ante el 100% de las situaciones de acoso que se puedan producir.
- ✓ Visibilizar los esfuerzos de INTIA en materia de igualdad.
- ✓ Contribuir a crear una cultura de igualdad entre nuestra clientela, empresas proveedores y entorno.

VII. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS, PLAZOS DE EJECUCIÓN, RESPONSABLES E INDICADORES

Tras los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación en los que se señalaban, además de los puntos fuertes, las oportunidades de mejora que podría abordar INTIA para dar un impulso en la integración del principio de igualdad en la empresa y para poder dar respuesta a los objetivos planteados en el presente Plan, se han acordado un total de 33 medidas.

Al objeto de facilitar el seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de INTIA, se han diseñado Indicadores de realización para permitir evaluar la marcha y nivel de desarrollo de las mismas. Se ha determinado, además, la previsión de los Recursos Humanos y la previsión temporal de las medidas a realizar en los próximos 4 años, formalizando el compromiso de la Dirección con la implementación del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

ÁMBITO 0. COMPROMISO Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	C1. 2024	C2. 2024	C3. 2024	C1. 2025	C2. 2025	C3. 2025	C1. 2026	C2. 2026	C3. 2026	C1. 2027	C2. 2027	C3. 2027
0.1. Presencia de la Dirección-Gerencia en, por lo menos, una de las reuniones anuales de la Comisión.	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de una persona designada por parte de dirección: sexo y perfil. Nº de reuniones anuales en las que participa. 												
0.2. Promover un grupo de trabajo en igualdad con el resto de las EEPP para posibles actuaciones conjuntas.	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Nº de actuaciones conjuntas con EEPP. 												
0.3. Habilitar y mantener abierta una carpeta en la red, que sea compartida por quienes integren la Comisión de Igualdad.	RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> Carpeta creada en la red. Nivel de actualización de la documentación en la carpeta. 												
0.4. Habilitar el proyecto de Sigrid y mantenerlo abierto de forma que cada integrante de la Comisión de Igualdad pueda imputar las horas que dedica.	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto creado en Sigrid. Nivel de actualización en la imputación de horas por parte de la Comisión. 												
0.5. Habilitar un espacio (panel, corcho, pizarra...) propio para Igualdad, en una zona transitada del edificio de Villava.	RR.HH. & Comisión	<ul style="list-style-type: none"> Nº y tipología de espacios habilitados. Nivel de actualización de la información recogida en los espacios habilitados. 												

0.6. Mantener actualizado el "Plan de acogida" con las medidas de este plan y contárselo a quienes se incorporen a la organización.	Dirección & Comisión	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Acogida actualizado. 100% de las personas de nueva incorporación reciben la información. 	
0.7. Dotar anualmente de presupuesto para la ejecución de las acciones.	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de presupuesto asignado anualmente para la ejecución de las acciones. Registro anual del presupuesto asignado/ ejecutado. 	
0.8. Sensibilización en fechas clave: 11 de febrero Día internacional mujer y ciencia; 8 de marzo Día internacional de la mujer; 15 de octubre Día internacional de la mujer rural; 25 de noviembre Día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer.	Dirección & Comisión	<ul style="list-style-type: none"> % de acciones de apoyo y sensibilización en fechas clave. Tipología de medios de difusión. Contenidos de apoyo y sensibilización. Nº de mujeres y hombres beneficiarias. 	

ÁMBITO I. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	C1. 2024	C2. 2024	C3. 2024	C1. 2025	C2. 2025	C3. 2025	C1. 2026	C2. 2026	C3. 2026	C1. 2027	C2. 2027	C3. 2027
1.1. Colaboración con centros de estudios, UPNA, FP, etc. para la captación de talento femenino. Especialmente intentar atraer el talento de mujeres STEM.	RR.HH. & Comisión	<ul style="list-style-type: none"> Nº de actuaciones de captación realizadas y tipología de centros. Contenidos creados para la captación de talento. 												

ÁMBITO II. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	C1. 2024	C2. 2024	C3. 2024	C1. 2025	C2. 2025	C3. 2025	C1. 2026	C2. 2026	C3. 2026	C1. 2027	C2. 2027	C3. 2027
2.1. Realizar seguimiento del número de mujeres y hombres que se inscriben en los procesos de selección, del número que participan y de quienes se seleccionan finalmente.	RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores de monitoreo creados. Reporte anual de los indicadores a la Comisión: nº y medios utilizados. 												

ÁMBITO III. FORMACIÓN

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	C1. 2024	C2. 2024	C3. 2024	C1. 2025	C2. 2025	C3. 2025	C1. 2026	C2. 2026	C3. 2026	C1. 2027	C2. 2027	C3. 2027
3.1. Realizar acciones formativas en materia de igualdad dirigida a los equipos de dirección de la empresa (Gerencia, Gestión y Coordinación).	RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones formativas realizadas. Contenidos de capacitación. Nº y perfil de mujeres y hombres participantes. Nivel de satisfacción, con datos desagregados por sexo. 												
3.2. Realizar acciones formativas dirigidas a personas con dedicación específica en labores de Igualdad: prevención de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo; RLT; Comité de prevención; responsables en comunicación; RRHH.	RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones formativas realizadas. Contenidos de capacitación. Nº y perfil de mujeres y hombres participantes. Nivel de satisfacción, con datos desagregados por sexo. 												
3.3. Sensibilización de la plantilla en materia de igualdad (tablas de usos del tiempo; a través de responsables; teatro foros...etc.).	RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> Nº de reuniones mantenidas. Nº y tipología de alternativas/ posibilidades identificadas. Nº y tipología de actuaciones puestas en marcha. Nº y perfil de mujeres y hombres participantes. 												

3.4. Realizar acciones formativas a las personas que están ubicadas en oficinas y fincas diferentes a la sede de Villava.	RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones formativas realizadas. • Contenidos de capacitación. • Nº y perfil de mujeres y hombres participantes. • Nivel de satisfacción, con datos desagregados por sexo. 											
3.5. Sensibilización y formación en temas relacionados con la Igualdad de género a la juventud que se incorpora al sector agrícola y ganadero.	RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones de sensibilización formativas realizadas. • Contenidos de capacitación. • Nº y perfil de mujeres y hombres participantes. • Nivel de satisfacción, con datos desagregados por sexo. 											

ÁMBITO IV. DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	C1. 2024	C2. 2024	C3. 2024	C1. 2025	C2. 2025	C3. 2025	C1. 2026	C2. 2026	C3. 2026	C1. 2027	C2. 2027	C3. 2027
4.1 Realizar una revisión desde la perspectiva de género de las competencias requeridas en los procesos de selección y desarrollo profesional.	RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> • % de DPTs revisadas desde la perspectiva de género. • % y tipología de competencias actualizadas tras la revisión. 												
4.2 Identificar en el marco de las entrevistas de desarrollo a todas las personas de la organización cualquier aspecto relacionado con igualdad (conciliación, formación, acoso, etc.).	RR.HH. & Dirección & Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • % de personas de la organización que participan anualmente en las entrevistas: sexo y perfil. • Preguntas relacionadas con la identificación de aspectos relacionados con igualdad en el guion de la realización de entrevistas de desarrollo. • Nivel de reporte de las necesidades de conciliación por parte de responsables a RR.HH. • Nº y tipología de necesidades, identificadas con datos desagregados por sexo. 												
4.3 Coordinación con el programa MEC que permita a las mujeres de INTIA participar en los procesos de mentoría / coaching para el desarrollo personal y profesional. Identificación de otros programas de mentoría, coaching, etc...	Dirección & RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de reuniones con responsables del programa MEC • Existencia de un calendario de coordinación con programa MEC • Consignas establecidas para que responsables puedan identificar participantes 												

		<ul style="list-style-type: none"> Nº y perfiles de las mujeres que participan anualmente en el programa MEC. 													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ÁMBITO V. CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	C1. 2024	C2. 2024	C3. 2024	C1. 2025	C2. 2025	C3. 2025	C1. 2026	C2. 2026	C3. 2026	C1. 2027	C2. 2027	C3. 2027
5.1 Diseño, recogida y sistematización anual de indicadores de los procesos de RRHH: personal por áreas, grupos profesionales, estudios, horas de formación, contratos, jornadas, uso de las medidas de conciliación, movimientos internos de personal, altas y bajas, procesos de promoción, etc.	RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores de monitoreo creados. Nº y tipología de indicadores identificados. % de cumplimentación anual de los indicadores creados. 												

ÁMBITO VI. RETRIBUCIONES

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	C1. 2024	C2. 2024	C3. 2024	C1. 2025	C2. 2025	C3. 2025	C1. 2026	C2. 2026	C3. 2026	C1. 2027	C2. 2027	C3. 2027
6.1. Realización de un registro salarial anual desde la perspectiva de género.	RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de un registro salarial anual. 												

ÁMBITO VII. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	C1. 2024	C2. 2024	C3. 2024	C1. 2025	C2. 2025	C3. 2025	C1. 2026	C2. 2026	C3. 2026	C1. 2027	C2. 2027	C3. 2027
7.1. Programar preferentemente reuniones internas y formaciones internas, evitando horario de tarde y primeras horas de mañana.	Dirección & RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> •% de reuniones y formaciones internas programadas en horario de tarde y primeras horas de la mañana. •Causas identificadas para las actuaciones que se programan en horario de tardes y primeras horas de la mañana. 												
7.2 Diseñar un documento guía con todas las medidas de conciliación disponibles. Recordatorio anual a todas las personas de la organización.	RR.HH. & Comisión	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un documento guía. • Nº y tipología de acciones de comunicación realizadas anualmente. • Nº de mujeres y hombres destinatarias de las acciones de comunicación. 												
7.3 Sensibilizar en el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres de la plantilla. Informar anualmente del uso de las medidas y significar, si se produce, el menor uso por parte de los hombres.	RR.HH. & Comisión	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipología de acciones de sensibilización realizadas anualmente. •Contenidos elaborados para las acciones de sensibilización •Nº de mujeres y hombres destinatarias de las acciones de sensibilización. 												

ÁMBITO VIII. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSOS SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	C1. 2024	C2. 2024	C3. 2024	C1. 2025	C2. 2025	C3. 2025	C1. 2026	C2. 2026	C3. 2026	C1. 2027	C2. 2027	C3. 2027
8.1 Actualización del protocolo de acoso que propone CPEN y ajustar a las necesidades de INTIA S.A.	Dirección & RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso actualizado siguiendo el modelo creado desde CPEN. Actualización del protocolo a las necesidades específicas de INTIA. 												
8.2 Informar a la plantilla del canal de denuncias, existencia del mail, quien lo recibe... Recordatorio anual.	Responsable Compliance	<ul style="list-style-type: none"> Nº y tipología de acciones de información realizadas anualmente. Contenidos elaborados para las acciones de información. Nº de mujeres y hombres destinatarias de las acciones de información. 												
8.3 Difusión del Protocolo de Prevención contra el acoso sexual o discriminación por razón de sexo. Recordatorio anual a toda la plantilla.	Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº y tipología de acciones de información realizadas anualmente. Contenidos elaborados para las acciones de información Nº de mujeres y hombres destinatarias de las acciones de información. 												
8.4 Definición y seguimiento de indicadores de casos: nº y tipo de denuncias, resolución de los casos, plazos de resolución, etc. Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.	Comisión protocolo & RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> Indicadores de monitoreo creados Nº y tipología de indicadores creados % de cumplimentación anual de los indicadores creados 												

Incorporación de datos al informe anual de ejecución.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ÁMBITO IX. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	C1. 2024	C2. 2024	C3. 2024	C1. 2025	C2. 2025	C3. 2025	C1. 2026	C2. 2026	C3. 2026	C1. 2027	C2. 2027	C3. 2027
9.1 Revisión y actualización permanente del manual sobre comunicación inclusiva y en igualdad.	Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº de revisiones realizadas Nº y tipología de actualizaciones realizadas 												
9.2 Difusión y recordatorio anual a toda la plantilla del manual y de la importancia del uso del lenguaje y de imágenes no discriminatorias.	Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº y tipología de acciones de difusión realizadas anualmente. Contenidos elaborados para las acciones de difusión Nº de mujeres y hombres destinatarias de las acciones de difusión. 												
9.3 Publicar información sobre el Plan de Igualdad y eventos que celebramos y en los que participamos. Boletín interno, boletín semanal, Web, Navarra Agraria, Redes sociales, revistas...	Comisión de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Nº y tipología de acciones de difusión realizadas anualmente. Contenidos elaborados para las acciones de difusión 												

ÁMBITO X. RELACIÓN CON EL ENTORNO

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	C1. 2024	C2. 2024	C3. 2024	C1. 2025	C2. 2025	C3. 2025	C1. 2026	C2. 2026	C3. 2026	C1. 2027	C2. 2027	C3. 2027
10.1 Visibilizar el talento femenino en INTIA y en colaboración con CPEN, red de mentoras, modelos de referencia, participación en campañas, revistas, charlas, debates...	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Nº y tipología de acciones de visibilización realizadas anualmente. Contenidos elaborados para las acciones de visibilización 												
10.2 Elaborar cláusulas de Igualdad de Género adecuadas para las empresas proveedoras y colaboradoras en el marco de los procesos de licitación (Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos).	Dirección & servicios licitaciones	<ul style="list-style-type: none"> Existencia de una guía para la creación de cláusulas de igualdad de género adecuadas para las empresas proveedoras y colaboradoras de INTIA. Nº y tipología de cláusulas introducidas en los procesos de licitación. % de cláusulas de igualdad introducidas en los procesos de licitación. 												
10.3 Estudiar el servicio de asesoramiento ofrecido desde INTIA para explotaciones agrarias con perspectiva de género para valorar medidas de acción positiva para mujeres jóvenes.	Dirección & servicio asesoramiento	<ul style="list-style-type: none"> Nº de reuniones mantenidas Nº y tipología de datos estudiados Nº y tipología de actuaciones puestas en marcha Nº y perfil de mujeres beneficiarias 												

VIII. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. ASIGNACIÓN DE RECURSOS

La Dirección de INTIA se compromete a facilitar los recursos humanos y materiales necesarios para la adecuada implementación de las medidas previstas en este Plan.

2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Para la adecuada implementación del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de INTIA es preciso tener en cuenta que toda planificación conlleva un aspecto dinámico de observación para el ajuste entre las medidas propuestas y los objetivos a alcanzar.

Las personas responsables de impulsar la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en INTIA serán las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, que representa tanto los intereses de la empresa como los de la plantilla.

En representación de la plantilla:

Nombre	Apellidos	Sindicato	Nº de votos (del Comité de Empresa) que representa	Porcentaje de representatividad
Arantza	Torrecilla Anaya	UGT	102	60,35%
Jone	Lizarza Durruty	LAB	67	39,65%

En representación de la empresa:

Nombre	Apellidos	Puesto/Grupo y Departamento
Natalia	Bellostas Muguerza	Directora-Gerente
Alaine	Iriarte Sanz	Técnica RRHH. SSGG
M ^a Antonia	Lázaro Cerdán	Responsable Igualdad. SSGG

Se encargarán de:

1. Realizar el seguimiento de la implementación de las medidas según cronograma, y realizar los correspondientes informes cuatrimestrales de seguimiento, a través de un cuadro-resumen (ver Anexo II) que contiene los siguientes aspectos:
 - Área, Objetivo y Medida
 - Responsables de ejecución
 - Calendario de ejecución
 - Presupuesto/ Recursos implicados
 - Indicadores de realización – Nivel de ejecución
 - Observaciones
 - Necesidades satisfechas/ Necesidades detectadas durante el desarrollo
 - Personas participantes
2. Solicitar la disposición de recursos humanos y materiales para llevar a cabo cada medida prevista. A tales efectos, a principios de cada uno de los 4 años de vigencia del Plan, y coincidiendo con la primera reunión del cuatrimestre de la Comisión, la Dirección de la entidad será invitada para proponer y acordar el alcance de las medidas planteadas para ese periodo (tres cuatrimestres) y el presupuesto requerido.
3. Proponer cambios en el Plan (razonables y no sustanciales) basados en los cuadros-informes elaborados cuatrimestralmente.
4. Realizar la evaluación sobre el nivel de ejecución del Plan, y realizar los correspondientes informes anuales de evaluación, que contendrá al menos los siguientes aspectos:
 - Evaluación de proceso
 - Evaluación de resultado
 - Evaluación de impacto
5. Informar al resto de la plantilla sobre los avances realizados en materia de igualdad y el nivel de implantación del Plan.

De manera rotatoria, cada año una persona de la Comisión ejercerá las funciones requeridas para facilitar la coordinación de la misma (convocatoria y dinamización de reuniones, elaboración de actas, interlocución con la Dirección para cuestiones puntuales, etc.)

3. METODOLOGÍA E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de Seguimiento y Evaluación del III Plan de Igualdad de INTIA, va a permitir conocer el grado de desarrollo del Plan en la entidad, así como la obtención de resultados y consecución de objetivos en los diferentes ámbitos de intervención, tanto durante el proceso de desarrollo del Plan, como al término de la implantación del mismo.

Proceso de seguimiento

El proceso de seguimiento implica una recogida regular y sistemática de información, así como un análisis de la misma. Para ello se procederá a:

- Recabar los datos necesarios sobre el grado de ejecución de las medidas y sobre los resultados obtenidos.

- Analizar la información al objeto de valorar las necesidades surgidas, la cobertura de las mismas, los posibles problemas encontrados y las soluciones aportadas durante el desarrollo del Plan.
- Emitir un informe y, en su caso, introducir propuestas de mejora para el desarrollo de Plan.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera cuatrimestral en dos momentos, al inicio de cada cuatrimestre para la organización del seguimiento y al final del mismo para su contraste y emitirá los correspondientes informes de seguimiento al final de cada cuatrimestre.

Proceso de evaluación

El proceso de evaluación tiene como objetivos principales:

- Medir el grado de cumplimiento y desarrollo, del conjunto de objetivos y medidas previstas en el Plan.
- Valorar si las medidas diseñadas han sido adecuadas para el cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, si ofrecen los resultados previstos.
- Valorar si los recursos previstos para la realización de las medidas han sido los adecuados.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las medidas (en el caso que se constate que se requiere más tiempo para avanzar en la igualdad).
- Identificar nuevas necesidades que requieran la planificación de nuevas medidas para la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades en la empresa, de acuerdo con el proyecto emprendido.

El proceso de evaluación que se plantea para el III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de INTIA gira en torno a tres ejes de evaluación: evaluación de resultados, evaluación de proceso y evaluación de impacto.

- En la evaluación del proceso se analiza el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, el grado de dificultad percibido en el desarrollo de las mismas, las soluciones emprendidas tras las dificultades encontradas y los cambios producidos en las medidas atendiendo a la flexibilidad del Plan.
- En la evaluación de resultados se analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de consecución de los resultados esperados.
- En la evaluación del impacto se analiza el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad, los cambios conseguidos en la cultura de la entidad (actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, las prácticas de RRHH, etc.) y la reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.

Para realizar la evaluación en torno a estos tres ejes, se plantean a modo de propuesta los siguientes indicadores de proceso, de resultado y de impacto:

INDICADORES DE PROCESO

INDICADORES DE PROCESO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Nivel de ejecución del Plan	Porcentaje de medidas llevadas a cabo con relación al total de medidas previstas en el Plan para el periodo de evaluación.
	Nivel de ejecución del cronograma que se define en el Plan.
Detección de necesidades a lo largo de la ejecución del Plan	Nº y tipología de necesidades detectadas a lo largo de la implementación de las medidas.
Adecuación del plan a las necesidades detectadas	Comparativa entre las necesidades detectadas inicialmente y las posteriormente satisfechas.
Valoración de los mecanismos de seguimiento.	Frecuencia de aplicación de los mecanismos de seguimiento.
Valoración de los recursos utilizados	Nº, sexo y perfil de las personas que han participado en el desarrollo de las medidas del Plan

INDICADORES DE RESULTADO

INDICADORES DE RESULTADO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Relación entre los objetivos del Plan y el nivel de ejecución del mismo	Nº de objetivos específicos alcanzados tras el desarrollo de las medidas, según el ámbito de actuación.
Efectos no previstos del Plan en la empresa	Resultados no previstos producidos como consecuencia del desarrollo del Plan
Personas beneficiarias	Nº, sexo y perfil de las personas beneficiarias de los resultados obtenidos
Formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género	Grado de formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género.

INDICADORES DE IMPACTO

INDICADORES DE IMPACTO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y avances en materia de igualdad de género en la empresa	Tasas de incremento o porcentaje de variación de los valores obtenidos en el diagnóstico con los valores actuales.

Se plantea la realización de la primera evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la mitad de su vigencia (final de 2025/comienzo 2026). Posteriormente se propone la elaboración de una última evaluación coincidiendo con el fin del periodo de vigencia del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres (final 2027).

El proceso de evaluación va a permitir conocer cuál ha sido la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Asimismo, se retroalimenta en un nuevo diagnóstico de la entidad que, en su caso, puede conllevar una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, es decir, un nuevo Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en INTIA.

IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En paralelo con el proceso de seguimiento y evaluación se procederá también, por parte de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad, a la revisión de las medidas contenidas en el Plan, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Además, esta revisión y en su caso, modificación se llevará a cabo cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios. La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En estos supuestos el **procedimiento de modificación** será el siguiente:

1. Las propuestas de estas modificaciones deberán ser planteadas por escrito y por mayoría de cualquiera de las dos partes para ser debatidas en la siguiente sesión de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión.
2. En el caso de que sean aprobadas, se remitirá el Acta de modificación firmada para su registro oficial.
3. Una vez registrada oficialmente, estas modificaciones pasarán a formar parte del Plan.

La resolución de discrepancias sobre las condiciones de implementación de las medidas previstas en el plan o sobre la misma revisión del mismo, se llevarán a cabo de la siguiente manera:

Primero. La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión levantará Acta de la discrepancia y de los términos de la misma, incorporando las alegaciones de cada una de las partes.

Segundo. Esta discrepancia será sometida al informe de una persona experta en materia de Igualdad, que sea externa a la organización para garantizar su ajenidad y objetividad.

Tercero. El Informe de la persona experta serán sometido a la consideración de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión, para su debate y votación en una sesión.

Cuarto. Si aun así perdura la discrepancia, tanto el Acta de discrepancia, como las alegaciones y el informe de la persona experta será sometidos a un procedimiento de mediación en el órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales, bien sea el administrativo o el previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Quinto. Si no se produce acuerdo en dicho proceso de mediación, la parte interesada podrá acudir a la vía jurisdiccional social en defensa de sus intereses.



aretéactiva

Desarrollando las Personas. Potenciando la Organización

www.arete-activa.com