

II. Plan para la igualdad de mujeres y hombres en



2022- 2025

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO NORMATIVO Y LEGAL	3
1.1. ANTECEDENTES.....	3
1.2. CONTEXTO NORMATIVO Y LEGAL	4
2. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN	6
3. ESTRUCTURA DEL PLAN	6
4. COMISIÓN DE IGUALDAD	10
5. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS, ACCIONES Y PLAZOS DE EJECUCIÓN DEL II. PLAN	12
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	21
6.1. SISTEMA DE INDICADORES Y FUENTES DE VERIFICACIÓN	21
6.2. SEGUIMIENTO: PLANES OPERATIVOS ANUALES (POA)	27
6.3. EVALUACIÓN.....	27
6.4. REVISIÓN PERIÓDICA	28
ANEXO 1: HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN	30
Anexo 2: RELACIÓN GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	32

INTRODUCCIÓN

Indesa 2010 S.L, es una Sociedad Publica Foral, constituida por la Diputación Foral de Álava, mediante el Acuerdo 712/2010 del Consejo de Diputados, de 2 de noviembre de 2010. En años posteriores se integraron como partícipes de la sociedad, Juntas Generales de Álava, la Administración Autónoma del País Vasco y los Ayuntamientos de Llodio, Elburgo, Oion, Aiala y Arrozua – Ubarandía y Vitoria-Gasteiz.

Dentro de la organización administrativa y presupuestaria de la Diputación, la sociedad Indesa 2010 S.L. se adscribe al Departamento de Políticas Sociales a quien compete entre otras áreas, de las políticas de discapacidad.

La entidad cuenta con cierto recorrido en la puesta en marcha de políticas de igualdad: En el año 2020, se toma la decisión de elaborar su segundo plan para la igualdad, por lo que se optó por realizar un diagnóstico de las políticas de igualdad llevadas a cabo, trabajo que ha servido a su vez para sensibilizar y concienciar al conjunto de la entidad, acerca de la importancia de continuar impulsando acciones que promuevan la igualdad.

En este documento se presenta el II. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Indesa 2010, que se pondrá en marcha en el año 2022; un plan que se ha elaborado basándose en los resultados obtenidos del Diagnóstico de igualdad elaborado durante el año 2021, y en donde ha participado la Dirección y Recursos Humanos. Tal y como se recoge en el real Decreto¹, para que un Plan de igualdad permita superar estereotipos de género en la entidad, es de especial relevancia que entre el personal con responsabilidades en materia de recursos humanos dentro de las empresas garantice una efectiva integración de la perspectiva de género en las mismas. Además de ello, es necesario que la Dirección al máximo nivel adopte el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal; de incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos, y de facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para

¹ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

la definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Por otra parte, este documento tendrá una vigencia de **4 años**, por lo que a partir del año 2022 se elaborará cada año un Plan Operativo Anual (POA) que irá poniendo en práctica, a través de acciones concretas, los objetivos recogidos en el mismo.

Su objetivo es, por un lado, lograr la incorporación de la perspectiva de género en la gestión organizacional y, por otro lado, tratar de garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres trabajadoras.

1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO NORMATIVO Y LEGAL

1.1. ANTECEDENTES

El Convenio Colectivo de Indesa 2010 firmado en el año 2017, en su artículo 35 dice lo siguiente:

Artículo 35º. Fomento del empleo de la mujer

1. Indesa favorecerá tanto la incorporación como la promoción de las mujeres a través de las políticas pertinentes en la contratación de su personal y en la promoción profesional del mismo.
2. Indesa procederá en el ejercicio 2017 a la aprobación de un plan de igualdad, así como de un protocolo de actuación que recoja medidas de protección integral, tanto preventiva como de respuesta contra la violencia de género con el alcance y contenidos establecidos en la legislación vigente aplicable.

Con la creación de la Comisión de Igualdad en el año 2017, se pone en marcha el diseño y la negociación del I. Plan de Igualdad, donde participa además de la Dirección, representación legal de la plantilla perteneciente a diferentes sindicatos. Dicha comisión se configuró como un órgano paritario y colegiado.

Previo a la elaboración del Plan se realizó el Diagnóstico, cuyo objetivo principal ha sido conocer las diferentes condiciones y posiciones de mujeres y hombres. Este análisis ha sido la primera fase para el diseño y posterior ejecución del presente Plan; ha permitido contar con una información básica que analizase y evaluase los avances obtenidos en un período determinado, y -en su caso- modificar la gestión de las

medidas relacionadas con la igualdad de género existente hasta el momento en Indesa 2010

Tanto para la elaboración del Diagnóstico como el Plan, se ha tomado como referencia el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, donde se recogen que elementos de análisis han de abordarse como mínimo, y en base a diferentes criterios.

Por último, se resalta el compromiso del personal de Indesa 2010 en este proceso, quedando también demostrada la necesaria voluntad de la dirección de la entidad, la cultura institucional que apoye la transversalización de género, los mecanismos de rendición de cuentas en funcionamiento y la capacidad técnica en género y recursos adecuados.

1.2. CONTEXTO NORMATIVO Y LEGAL

A lo largo de los últimos años, gracias a las constantes reivindicaciones de los movimientos feministas, las instituciones públicas han impulsado acciones y normativas específicas que han permitido conseguir avances importantes en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. El marco normativo que regula la implementación de las políticas públicas de igualdad, abarca distintos ámbitos, encontrándose así normativa a nivel internacional (Naciones Unidas y Unión Europea), estatal y autonómica.

En los siguientes cuadros se presenta un breve resumen de la normativa más importante de referencia hoy en día en el marco legal de las políticas de igualdad, y bajo el cual se sitúa el presente II. Plan:

Ámbito internacional:

- ✓ **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (CEDAW).** Aprobada por Resolución de la Asamblea General 48/104, de 20 de diciembre de 1993.
- ✓ **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (aprobada el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español el 16 de diciembre de 1983) y Protocolo Facultativo a la Convención (aprobado el 6 de octubre de 1999)
- ✓ **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011.**

Ámbito estatal:

- ✓ **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de Medidas de protección integral contra la violencia de género
- ✓ **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- ✓ **Real Decreto 901/2020, 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- ✓ **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Ámbito autonómico y foral:

- ✓ **Ley 4/2005, de 18 de febrero**, para la igualdad de mujeres y hombres
- ✓ **IV Plan para la igualdad de hombres y mujeres en la C.A.P.V**
- ✓ **IV Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Álava 2016-2020**

Entre este conjunto de leyes y normativas es destacable el *Real Decreto 901/2020, 13 de octubre*, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, teniendo origen, según su exposición de motivos, 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 y hombres en el empleo y la ocupación*. En dicha norma se introdujo la **obligatoriedad** de que todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras elaboraran un **plan de igualdad**, estableciendo un **registro** en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad.

2. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

- **Ámbito de la aplicación:** El ámbito de aplicación del siguiente Plan abarca la totalidad de la plantilla de Indesa 2010 que formen parte de ella durante los años 2022-2025.
- **Vigencia:** Teniendo en cuenta que dicho plan contempla acciones que deben ser puestas en marcha de forma gradual y progresiva y que la programación de las acciones, si se vieran influenciadas de factores no tenidos en cuenta hasta el momento, podría verse transformada, se ha estipulado el plazo de **cuatro años** desde su fecha de aprobación.
- Se ha elaborado de **forma participativa** contando con la implicación de personal de dirección y representantes sindicales.
- Ha de ser un Plan **factible** (planteando acciones que real y efectivamente puedan cumplirse en el plazo para el que se establece)
- **Dinámico:** a partir de los indicadores de resultado se evaluará el grado de implementación y se establecerán vías de mejora)
- **Transversal, e integrador:** las medidas propuestas incidirán positivamente en la entidad en su conjunto, conciliando intereses y creando relaciones más igualitarias).
- **Flexible**, definido por sus Planes Operativos Anuales (POA).

3. ESTRUCTURA DEL PLAN

El presente Plan se estructura en diferentes elementos: Áreas de actuación, objetivos, acciones, indicadores de evaluación y fuentes de verificación.

- **ÁREAS DE ACTUACIÓN:** son los ámbitos de intervención a través de los cuales se va a trabajar. El II. Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la entidad se estructura en **ocho** áreas de actuación:

1. CULTURA EMPRESARIAL

La cultura empresarial refleja la vida interna de una organización en sus funcionamientos explícitos e implícitos, abarcando desde la misión, visión y valores que se plasman en la descripción de la propia entidad, como la cultura de relación establecida entre sus profesionales y su implicación en temáticas de contenido social.

2. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Tiene que ver con las creencias, valores, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias de una organización. Su finalidad es especificar el modo en el que se espera que las personas que la conforman interactúan entre ellos y con el exterior.

La cultura organizacional es, en síntesis, la psicología de una empresa. Está constituida por algunos elementos como los valores y actitudes de sus trabajadoras/es, la imagen que brinda dicha organización a la sociedad en la que está inserta, la identidad de la organización, el proceso de selección y de sus proveedores.

3. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Es uno de los elementos clave en el desempeño de un puesto laboral y su abordaje es elemental cuando se pretende la promoción de la igualdad. Se ha de fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.

4. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Tiene que ver con organizar un Plan Formativo que adecúe los cursos a las características de los puestos y funciones, así como complementar la formación continua que se haya realizado con anterioridad, adquiriendo progresivamente nuevos conocimientos complementarios aplicables al puesto de trabajo y que supongan una especialización técnica. Paralelamente se ha de tener en cuenta que las sesiones formativas sean respetuosas con la conciliación, y que mujeres y hombres tengan el mismo acceso y oportunidades a todo el programa formativo. También se ha de contemplar que la entidad se forme en la promoción de la igualdad, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. Unido a la formación interna, se ha de fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

5. POLÍTICAS RETRIBUTIVAS

Aunque a priori no haya una discriminación, contempla realizar una revisión de las actuales políticas retributivas en lo que concierne a complementos e incentivos para asegurar que no actúen como creadores de mayores desigualdades por factores de base, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones.

6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Realizar un trabajo por la puesta en conocimiento de las medidas de Conciliación a la totalidad de la plantilla, sensibilizar a los hombres para que se acojan a todos los permisos de excedencia, reducción de jornada para el cuidado de sus criaturas o contemplar su inclusión en un futuro Plan de Acogida.

7. SALUD LABORAL

Las actuales evaluaciones realizadas en las organizaciones tienen como objetivo evaluar tanto los aspectos físicos como psicosociales que contribuyan y afectan al bienestar de las personas. Se entenderá por «prevención» el conjunto de actividades o medidas adoptadas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Su objetivo es poder realizar un análisis de todos los tipos de riesgo presentes en cada uno de los puestos de trabajo de la empresa y contemplar, si las hubiere, las dificultades concretas adscritas a cada género.

8. VIOLENCIA MACHISTA

Se entenderá por tipos de violencia machista que la entidad tendrá que prevenir, y en su caso, atender mediante procedimientos formales: el *acoso sexual y por razón de sexo*; la *violencia de género*; la *violencia machista entendida como otro tipo de violencias* que sufren las personas que no responden a los esquemas tradicionales de género y de identidad asociados a ellas como son lesbianas, gays, transexuales, transgénero y bisexuales.

□ **OBJETIVOS:** tienen la función de priorizar qué hay que hacer, además de marcar un horizonte común para todas las personas implicadas en la

implantación del Plan. Deben definir la realidad social que se pretende cambiar, además de ser concretos y medibles, operativos y fácilmente entendibles.

- **ACCIONES:** son las herramientas que servirán para alcanzar los objetivos marcados. Teniendo en cuenta los recursos que posee la entidad, las acciones podrán estar clasificadas en tres líneas de trabajo: Dirigidas a la estructura y estrategia organizacional; acciones dirigidas a la plantilla como principal beneficiaria o a los organismos externos de interés y acciones dirigidas a la sociedad en su conjunto.

- **INDICADORES:** son señales de que se están cumpliendo los objetivos del Plan. Los indicadores de proceso sirven para dar seguimiento al comportamiento de las variables cuya medición nos interesa observar periódicamente, por ejemplo, participación, apropiación, fortalecimiento, protagonismo, implementación.

El Plan se estructura en **8** áreas de trabajo, **15** objetivos y **32** acciones:

ÁREAS DE TRABAJO	OBJETIVOS	ACCIONES
1.CULTURA EMPRESARIAL	3	8
2.SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2
3.SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2	5
4. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	2	4
5.POLÍTICAS RETRIBUTIVAS	1	2
6.CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	2	5
7.SALUD LABORAL	2	5
8.VIOLENCIA MACHISTA	2	3

4. COMISIÓN DE IGUALDAD

Se hace imprescindible para la puesta en marcha de la implantación, la disponibilidad de personas que impulsen su desarrollo, así como la creación de estructuras flexibles y dinámicas de participación del personal que forma parte de la plantilla.

Para ello se creó en el 2017 la Comisión de Igualdad, formada por un total de 9 personas, teniendo en cuenta la estructura y el tamaño de la organización.

Composición de Comisión de Igualdad:

- El/la directora/a Gerente
- El/La directora/a de RRHH y Orientación
- Un/a Técnico/a de RRHH
- Un/a representante del Servicio de Prevención.
- Un/a representante por cada Sección Sindical.

Funciones de la Comisión:

Todas estas personas serán las responsables de la puesta en marcha de las diferentes acciones del Plan y sus funciones consistirán en lo siguiente:

- Seguimiento del cumplimiento de las acciones
- Participación y asesoramiento sobre la forma de adopción de las acciones, teniendo facultades deliberativas.
- Evaluación según los indicadores previamente diseñados de las medidas.
- Presentación de un informe anual sobre la situación de la aplicación del Plan de Igualdad y sus efectos.
- Proponer medidas correctoras que tengan como objetivo un mejor cumplimiento de objetivos a la vista de la efectividad de las medidas hasta entonces puestas en marcha.
- Realizar funciones asesoras en materia de igualdad de aquellas cuestiones que sean competencia decisora de los órganos de la representación legal de la plantilla.

- Reuniones periódicas que permitan la realización de un seguimiento sobre actuaciones planificadas y sus correspondientes evaluaciones de forma continua a la consecución de los objetivos previstos.

5. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS, ACCIONES Y PLAZOS DE EJECUCIÓN DEL II. PLAN

1. CULTURA EMPRESARIAL						
CE 1. Objetivo: Crear/fortalecer estructuras y procedimientos para el desarrollar el plan de igualdad de mujeres y hombres						
ACCIONES	ÁREAS/RESPONSABLES	2022	2023	2024	2025	Indicadores y fuentes de verificación ²
CE.1.1. Realizar formación a los miembros de la Comisión	Dirección de recursos humanos					Formación y sensibilización
CE.1.2. Divulgar el contenido del Plan de Igualdad entre el personal, mediante intranet y en áreas de trabajo	Comisión de Igualdad					Difusión e información
CE.1.3. Realizar evaluaciones de proceso y final de las acciones del Plan	Comisión de Igualdad					Incorporación de medidas y recursos

² Dirigirse al apartado 6. "Sistema de indicadores y fuentes de verificación" para seleccionar los correspondientes a cada acción

CE 2. Objetivo: Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en documentos internos y externos						
ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	2022	2023	2024	2025	Indicadores y Fuentes de verificación
CE.2.1. Incorporar en el Convenio que está en fase de negociación, una cláusula o disposición relativa a la igualdad entre mujeres y hombres.	Dirección-Gerencia/ Representación sindical					Incorporación de medidas y recursos
CE.2.2. Organizar campañas de sensibilización en fechas clave como el 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, 17 de mayo, 28 de junio y 25 de noviembre.	Comisión de Igualdad					Formación y sensibilización
CE.2.3. Asegurar el lenguaje inclusivo en los documentos internos y externos	Comisión de Igualdad					Revisión y diseño documental

CE 3. Objetivo: Garantizar que en las contrataciones, formación y promociones de la entidad se desarrollan políticas de igualdad						
ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	2022	2023	2024	2025	Indicadores y Fuentes de verificación
CE 3.1. Incluir en las contrataciones externas la perspectiva de género como criterio de adjudicación. ³	Todas las Direcciones					Revisión documental
CE 3.3. Establecer un sistema de seguimiento de los contratos que verifique la documentación acreditativa relativa a la	Todas las Direcciones					Incorporación de medidas y recursos

³ Salvo que justifiquen que el contrato no es pertinente respecto al género y que no es posible incorporar este tipo de cláusulas

igualdad de mujeres y de hombres.						
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--

2. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL

SCO 1. Puesta en marcha de un Plan de sensibilización en igualdad

ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	2022	2023	2024	2025	Indicadores y Fuentes de verificación
SCO.1.1. Sensibilizar en igualdad a la totalidad de la plantilla, comenzando desde las jefaturas.	Comisión de Igualdad					Formación y sensibilización
SCO.1.2. Incorporar en espacios de trabajo materiales de lectura fácil en torno a la igualdad (cartelería, etc.)	Jefaturas de área y taller					Divulgación e información

3. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

SC. 1. Objetivo: Reducir la segregación horizontal mediante la promoción de la incorporación de mujeres a áreas masculinizadas						
ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	2022	2023	2024	2025	Indicadores y Fuentes de verificación
SC.1.1. Visibilizar a las mujeres de la profesión mediante la página web de la entidad.	Recursos humanos					Difusión e información
SC.1.2. Colaborar con centros formativos en los que dar visibilidad a las mujeres con discapacidad como profesionales de los sectores de jardinería, lavandería, industria, etc.	Recursos humanos					Difusión e información
SC.1.3. Ofertar formaciones específicas para que mujeres y hombres adquieran conocimientos y herramientas de áreas masculinizadas y feminizadas respectivamente.	Recursos humanos/jefaturas de área y taller					Formación y sensibilización

SC. 2. Objetivo: Integrar la valoración de otras habilidades necesarias para la profesión						
ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	2022	2023	2024	2025	Indicadores y Fuentes de verificación
SC.2.1. Realizar un proceso participativo con el personal de las diferentes áreas en las que se aborden qué habilidades son importantes para el desempeño de las profesiones.	Recursos humanos y jefaturas de áreas					Formación y sensibilización
SC.2.2. Ofertar formaciones específicas en torno a esas	Recursos humanos y jefaturas de áreas					Formación y

habilidades recogidas.						sensibilización
------------------------	--	--	--	--	--	-----------------

4. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

FPP. 1. Objetivo: Promover el cambio de valores, eliminando roles y estereotipos en función del sexo

ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	2022	2023	2024	2025	Indicadores y Fuentes de verificación
FPP.1.1. Llevar a cabo talleres conjuntos de debate/intercambio de opiniones en torno a la igualdad en la entidad y su evolución.	Recursos humanos/jefaturas de área					Formación y sensibilización
FPP.1.2. Llevar a cabo formaciones específicas al Área de Dirección y gerencia sobre medidas de Acción Positiva.	Recursos humanos/jefaturas de área					Formación y sensibilización

FPP. 2. Objetivo: Evitar la segregación vertical mediante el análisis de los procesos de promoción

ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	2022	2023	2024	2025	Indicadores y Fuentes de verificación
FPP.2.1. Revisar y reelaborar la herramienta de valoración de desempeño, con perspectiva de género.	Recursos humanos y Representación sindical					Incorporación de medidas y recursos

FPP.2.2. Realizar un análisis con perspectiva de género de las personas que han ascendido, capacidades valoradas y análisis de las mejoras internas para la reducción de la segregación vertical en el proceso.	Consejo de administración, Dirección-gerencia y presidencia.					Incorporación de medidas y recursos
--	---	--	--	--	--	-------------------------------------

5. POLÍTICAS RETRIBUTIVAS						
PR. 1. Objetivo: Promover la eliminación de la segregación vertical y horizontal que se refleja en las retribuciones salariales						
ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	2022	2023	2024	2025	Indicadores y Fuentes de verificación
PR.1.1. Finalizar la elaboración y dar a conocer la herramienta de Registro Salarial	Recursos humanos y representaciones sindicales					Revisión y diseño documental
PR.1.2. Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias por categoría profesional de hombres y mujeres en la entidad.	Recursos humanos/ Representaciones sindicales					Revisión y diseño documental
PR.1.3. Formación para las jefaturas en materia de brecha salarial y desigualdad laboral de género.	Direcciones de áreas					Formación y sensibilización

6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

CC. 1. Objetivo: Facilitar la conciliación y el conocimiento por parte de todo el personal de las medidas existentes

ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	2022	2023	2024	2025	Indicadores y Fuentes de verificación
CC. 1.1. Conocer a través de un cuestionario las necesidades y dificultades específicas de conciliación.	Recursos humanos					Revisión y diseño documental
CC.1.2. Replantear medidas adecuadas a las necesidades detectadas en el cuestionario.	Recursos humanos Representación sindical					Incorporación de medidas y recursos

7. SALUD LABORAL

SL 1. Objetivo: Incluir la perspectiva de género en todos los ámbitos de la seguridad y salud laboral

ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	2022	2023	2024	2025	Indicadores y Fuentes de verificación
SL.1.1. Revisar el Diagnóstico de riesgos laborales e incluir factores ligados al género.	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales					Revisión y diseño documental

SL.1.2. Incluir entre los riesgos psicosociales del Plan de prevención de riesgos laborales el acoso sexual y por razón de sexo	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales					Incorporación de medidas y recursos.
SL.1.3. Incorporar en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia.	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales					Incorporación de medidas y recursos
SL.1.4. Difundir el procedimiento de actuación de la entidad en las situaciones de riesgo por embarazo.	Personal de Prevención de Riesgos Laborales/ Comisión de Igualdad					Divulgación e información

SL.2. Objetivo: Garantizar la accesibilidad a los centros de trabajo en horarios sin transporte público

SL.2.1. Contratación de autobuses nocturnos para los centros que, por su horario, así lo requieran	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales					Incorporación de medidas y recursos
---	--	--	--	--	--	-------------------------------------

8. VIOLENCIA MACHISTA

VM 1. Objetivo: Mejorar la prevención y la atención del Acoso sexual y por razón de sexo

ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	2022	2023	2024	2025	Indicadores y Fuentes de verificación
VM.1.1. Elaborar un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Comisión de Igualdad/ Personal de Prevención de Riesgos Laborales					Incorporación de medidas y recursos
VM.1.2. Seguimiento anual de la aplicación del Protocolo de actuación frente a acoso sexual y acoso por razón de sexo	Comisión de Igualdad/ Personal de Prevención de Riesgos Laborales					Revisión y diseño documental

VM 2. Objetivo: Ampliar el grado de información y la actuación en violencia de género

VM 2.1. Divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.	Comisión de Igualdad					Divulgación e información
---	----------------------	--	--	--	--	---------------------------

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del mismo, o en **el reglamento que se realizará** para que regule la composición y funciones de las personas encargadas del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la Comisión de Igualdad.

6.1. SISTEMA DE INDICADORES Y FUENTES DE VERIFICACIÓN

El seguimiento y la evaluación de cada una de las acciones del plan requiere de la elaboración de indicadores que permitan determinar si se ha alcanzado el objetivo perseguido con la acción ejecutada.

Para este plan utilizaremos indicadores de resultado (IR) e indicadores de proceso (IP). Los indicadores de impacto (II) serán elaborados para cuando se termine la ejecución del plan y a fin de que sirvan de guía para la evaluación del mismo.

Los **Indicadores de Resultado** son aquellos que al comparar objetivo y la actividad realiza nos arrojan un resultado que puede ser positiva (resultado alcanzado), negativo (resultado no alcanzado) o parcial (resultado parcialmente alcanzado).

Los **Indicadores de Proceso** son aquellos que nos indican el cómo se está llevando a cabo la acción, por ejemplo y nos indican los cambios y progresos obtenidos a través de ella.

En este plan se han elaborado indicadores relacionados con las cuatro áreas de trabajo del mismo:

- ✓ De formación y sensibilización: van asociados a las acciones correspondientes con actividades formativas y de sensibilización en materia de igualdad tanto dentro de la empresa como hacia la sociedad.

- ✓ De divulgación e información: se corresponden con las acciones en las que se difunde bien de manera interna, bien de manera externa, información concreta que se considera relevante en torno a la igualdad de mujeres y hombres, medidas de acción positiva, salud laboral, etc.

- ✓ De revisión y diseño documental: abordando aquella documentación y material que se considera relevante revisar y modificar.

- ✓ Incorporación de medidas y recursos: medirán aquellas actuaciones que son relevantes para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en Indesa porque dejan estructuras instaladas y/o medios materiales que pasan a formar parte del presupuesto regular de la entidad.

Cada indicador requiere de una fuente de verificación, es decir, aquellos materiales tangibles en los que se plasmen las acciones y sus resultados (documentos elaborados, test, actas, fotografías, valoraciones, etc.).

En el plan, cada acción cuenta con al menos un indicador y su correspondiente fuente de verificación. Esto permite corroborar y medir de manera objetiva el desarrollo de cada acción y analizar en la evaluación los resultados obtenidos.

INDICADORES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		
Indicadores	Fuentes de verificación	Acciones relacionadas
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> N.º de sesiones de formación realizadas. <input type="checkbox"/> Nº de formaciones incorporadas. <input type="checkbox"/> Conocimiento de las causas y consecuencias de la brecha salarial y desigualdad laboral de género. <input type="checkbox"/> 80% del personal que recibe la formación, adquiere los conocimientos mínimos planteados. <input type="checkbox"/> Realización continua y no puntual de formaciones sobre las temáticas señaladas 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Cuestionarios de conocimientos adquiridos. <input type="checkbox"/> Memorias de las formaciones <input type="checkbox"/> Actas y memorias de campañas y visitas <input type="checkbox"/> Página web de la entidad 	<p>CE.1.1. CE.2.2. SCO.1.1. SC.1.3 SC.2.1</p> <p>SC.2.2. FPP.1.1. FPP.1.2. PR.1.3</p>

INDICADORES DE DIVULGACIÓN E INFORMACIÓN		
Indicadores	Fuentes de verificación	Acciones relacionadas
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Un 80%, del colectivo al que se destina la difusión, conoce el contenido difundido. <input type="checkbox"/> Realización de sondeos aleatorios en los que el personal conozca y ubique el material o temática cuestionada. <input type="checkbox"/> Realización de encuestas que aborden la temática difundida para conocer el nº de personas han recibido y conocido la información. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Registro de entidades que reciben la difusión. <input type="checkbox"/> Material difundido <input type="checkbox"/> Resultados de sondeos aleatorios sobre alcance de la difusión. <input type="checkbox"/> Resultados de encuestas. 	<p>CE.1.2. SCO.1.2. SC.1.1. SC.1.2. SL.1.4 VM.2.1.</p>

INDICADORES DE REVISIÓN Y DISEÑO DOCUMENTAL		
Indicadores	Fuentes de verificación	Acciones relacionadas
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> N° de documentos y modificaciones elaboradas. <input type="checkbox"/> N° de documentos que incluyen aspectos relacionados con la perspectiva de género. <input type="checkbox"/> Realización periódica de las revisiones necesarias. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Documentos concretos: <ul style="list-style-type: none"> o <i>Licitaciones</i> o <i>Cláusulas de contratos</i> o <i>Informes</i> o <i>Etc.</i> 	<p>CE.2.3.</p> <p>CE.3.1. CC.1.1.</p> <p>PR.1.1. SL.1.1.</p> <p>PR.1.2. VM.1.2</p>

INDICADORES DE INCORPORACIÓN DE MEDIDAS Y RECURSOS		
Indicadores	Fuentes de verificación	Acciones relacionadas
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> N° de documentos incorporados. <input type="checkbox"/> N° de mujeres beneficiarias de las medidas. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Documentos específicos: <ul style="list-style-type: none"> o Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo o Informes o <i>Fichas de registro</i> 	<ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 50%;">CE.1.3. <li style="width: 50%;">CC.1.2. <li style="width: 50%;">CE.2.1. <li style="width: 50%;">SL.1.2. <li style="width: 50%;">CE.3.3. <li style="width: 50%;">SL.1.3. <li style="width: 50%;">FPP.2.1. <li style="width: 50%;">SL.2.1. <li style="width: 50%;">FPP.2.2. <li style="width: 50%;">VM.1.1.

6.2. SEGUIMIENTO: PLANES OPERATIVOS ANUALES (POA)

Para la adecuada consecución y organización de los objetivos planteados, se elaborarán y desarrollarán Planes Operativos Anuales (POA) en el último trimestre del ejercicio anterior. Un POA recoge las acciones a realizar cada año, el presupuesto destinado y el personal responsable de cada acción, entre otros aspectos. De esta manera se facilita el seguimiento de lo pautado en el Plan, permitiendo organizar año a año los objetivos y acciones a conseguir y estableciendo con claridad los criterios para su consecución.

El programa será elaborado por la Comisión de igualdad.

El Plan Operativo irá acompañado de unas fichas de seguimiento de las acciones (ver anexo 1) que serán cumplimentadas por las y los responsables de ejecución de las acciones.

6.3. EVALUACIÓN

La evaluación constituye un proceso fundamental del Plan de igualdad, en tanto que permite medir el grado de cumplimiento de las acciones propuestas, así como el impacto de las mismas en relación a los objetivos planteados.

Se llevará a cabo una evaluación continua del Plan, realizándose también una memoria anual. Dicha memoria tendrá que tener entre sus contenidos un análisis DAFO, además de los siguientes puntos:

- Grado de cumplimiento del Plan operativo,
- Evaluación del proceso
- Seguimiento económico
- Conclusiones
- Plan operativo del año siguiente

La evaluación se realizará a distintos **niveles**:

Evaluación del grado de cumplimiento: Siguiendo con el plan operativo, se realizará un seguimiento cuantitativo, teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

- Realizada
- Realizada parcialmente
- No realizada
- Realizada pero no planificada

Cuando la acción ha sido realizada parcialmente, no realizada o realizada pero no planificada, es importante recoger también los motivos por los que esto ha ocurrido, de manera que se pueda solventar en un futuro o conocer las limitaciones existentes.

Evaluación del proceso: se analizarán los puntos fuertes y áreas de mejora del proceso de implantación preguntando al personal implicado y el personal al que se destina cada acción. Se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: la implicación, herramientas de trabajo y coordinación, comunicación, procesos participativos, etc.

Con los datos recogidos anualmente, el último año de vigencia del II Plan se realizará una evaluación final que permitirá conocer la idoneidad del mismo para lograr los objetivos marcados, así como establecer las bases para la creación del siguiente Plan.

6.4. REVISIÓN PERIÓDICA

La realización de una revisión periódica es esencial para asegurar la consecución que se está llevando del Plan y valorar la necesidad de establecer cambios.

Asimismo, en el Decreto 901/2020 de 13 de octubre que sustenta la elaboración del Plan, establece la realización de al menos una revisión intermedia y otra final, además de las que la Comisión de igualdad valore necesarias.

Cabe además recoger que en dicho Decreto se establecen los supuestos en los que la revisión se hace imprescindible⁴.

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

⁴ Acceso a los supuestos marcados en el Decreto: Capítulo III. Artículo 9: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) 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.

ANEXO 1: HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN**A) FICHA DE PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES**

Área de Actuación
Objetivo
Acción
Indicadores y fuentes de verificación
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN
Actividad
Descripción (fases, herramientas necesarias...)
Persona/s responsable/s
Carácter de la actuación (indicar si tiene principio y fin o si se desarrolla a lo largo del año/indicar si se realiza todos los años o solo el presente)
Presupuesto estimado/Subvención
Resultados esperados (teniendo en consideración los indicadores propuestos)

B) FICHAS PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN OPERATIVO-AÑOS 2022,2023, 2024, 2025

ÁREA Y OBJETIVO	ACCIONES	CALENDARIO												Presupuesto inicial	Presupuesto final
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		

C) EVALUACIÓN CUANTITATIVA GLOBAL (NÚMERO DE ACCIONES):

ACCIONES	Realizada	Parcialmente realizada	No realizada	Realizada pero no planificada
TOTAL				

Anexo 2: RELACIÓN GLOSARIO DE TÉRMINOS

- ✓ **Acoso sexual y por razón de sexo:** *Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, constituirá acoso sexual. En particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

Por otro lado, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento que se realice en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. A su vez, todo condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- ✓ **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** *Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por motivo de sexo se considerarán nulos y sin efecto alguno.*
- ✓ **Discriminación directa e indirecta:** *Se considerará discriminación toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. De esta manera, la discriminación directa por razón de sexo contempla como toda situación en la que se encuentre una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que en otra comparable debido a su sexo.*

A su vez, se considerará discriminación indirecta por razón de sexo aquellas situaciones en la que una práctica o un criterio aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a la del otro. No será así, no obstante, cuando dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- ✓ **Discriminación de género:** *Es el prejuicio o discriminación basada en el género. Debido a la sociedad patriarcal, histórica y culturalmente se ha establecido un trato desigual entre hombres y mujeres o hacia personas que no cumplen con las expresiones de género normativas.*
- ✓ **Discriminación sexual:** *Es el prejuicio o discriminación basada en el sexo. El término se utiliza para referirse a la discriminación de ambos sexos. La discriminación sexual no es*

solo un concepto dependiente de actitudes individuales, sino que se encuentra incorporado en numerosas instituciones de la sociedad.

- ✓ **Diversidad sexual:** Este término se refiere a la gama completa de la sexualidad, la cual incluye todos los aspectos de la atracción, el comportamiento, la identidad, la expresión, la orientación, y las relaciones sexuales. Se refiere a todos los aspectos de los seres humanos como seres sexuados.
- ✓ **Estereotipos de género:** Es una opinión o un prejuicio generalizado acerca de atributos o características que hombres y mujeres poseen o deberían poseer o de las funciones sociales que ambos desempeñan o deberían desempeñar. Un estereotipo de género es nocivo cuando limita la capacidad de las personas para desarrollar sus facultades personales, realizar una carrera profesional y tomar decisiones acerca de sus vidas y sus proyectos vitales.
- ✓ **Hetero-patriarcado:** (Pendiente incluir definición)
- ✓ **Medidas de acción positiva:** Es el conjunto de medidas correctoras destinada a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social minusvalorado o discriminado (en función de la raza, sexo, situación física de minusvalía, etc.), alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11) Producen un efecto beneficioso sobre la condición y la posición de las mujeres en el mercado de trabajo con el fin de favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- ✓ **Patriarcado:** un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los padres/hombres -a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo- determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón.
- ✓ **Perspectiva de género:** Es un enfoque teórico procedente de las teorías feministas, cuyo eje principal es el análisis de las desigualdades de género.
- ✓ **Segregación laboral:** se manifiesta de dos maneras diferentes: segregación horizontal y segregación vertical.

- La **segregación horizontal** significa que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones.
 - La **segregación vertical** es una situación en la que las personas de un género, raza o edad en particular no pueden ocupar puestos más altos que una designación particular. Supone por tanto el reparto desigual de hombres y mujeres en la escala jerárquica, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores, menos responsabilidad y también menos remuneración. La segregación vertical se ve principalmente como una situación de discriminación de las mujeres.
- ✓ **"Techo de cristal"**: una metáfora para referirse a la existencia de barreras invisibles que encuentran las mujeres a la hora de abrirse paso en su carrera profesional e ir progresando hacia puestos de mayor responsabilidad. A esto añadimos otra barrera como la falta de visibilidad femenina, ya que provoca muchos prejuicios sobre las capacidades de las mujeres para acceder a esos puestos de responsabilidad o recibir galardones por su trabajo.
- ✓ **Tutela judicial efectiva**: Podrá ser recabada de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución por cualquier persona, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- ✓ **Violencia machista**: Término que explicita la relación de poder desigual entre mujeres y hombres y el dominio de las primeras por parte de los segundos; al mismo tiempo, permite tener en cuenta que, aunque la violencia machista la sufren las mujeres por el solo hecho de serlo, también puede afectar a las personas que rompen los modelos hegemónicos que el sistema hetero-patriarcal impone a hombres y mujeres: lesbianas, gays, transexuales, transgénero y bisexuales⁵.

⁵ Y también aquellas cuyos cuerpos, géneros y sexualidades se escapan de la normatividad.