**MEMORIA DE IMPACTO DE GÉNERO PARA PROYECTOS DE NUEVOS MODELOS DE NEGOCIO EN LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA**

****

|  |
| --- |
| Programa de ayudas a proyectos de nuevos modelos de negocio en la transición energética en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.  Actuación: primera convocatoria de ayudas para proyectos de nuevos modelos de negocio en la transición energética en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. |
| **Título del Proyecto:** |

**Bases reguladoras:**

Orden TED/1359/2022, de 28 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas para proyectos de nuevos modelos de negocio en la transición energética en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

**Convocatoria:**

Resolución del 2 de junio de 2023, del Consejo de Administración Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), M.P. por la que se aprueba la primera convocatoria de ayudas para proyectos de nuevos modelos de negocio en la transición energética en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia– Financiado por la Unión Europea – NextGenerationUE.

ÍNDICE

[1. INTRODUCCIÓN 3](#_Toc136945329)

[2. IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA ENTIDAD O ENTIDADES SOLICITANTES DE LA AYUDA. 3](#_Toc136945330)

[3. MEDIDAS ORIENTADAS A REDUCIR DESIGUALDADES DE GÉNERO DE LA ENTIDAD O ENTIDADES SOLICITANTES. 4](#_Toc136945331)

[4. MEDIDAS ORIENTADAS A REDUCIR DESIGUALDADES DE GÉNERO ADOPTADAS ESPECÍFICAMENTE PARA EL PROYECTO. 6](#_Toc136945332)

[ANEXO I - TIPOLOGÍA DE INDICADORES DE GÉNERO PARA EL PROYECTO 9](#_Toc136945333)

# INTRODUCCIÓN

Tal y como se establece en la Orden TED/1359/2022, de 28 de diciembre, y en la Resolución por la que se aprueba la primera convocatoria al amparo de dicha Orden, en virtud de la aplicación del eje transversal de igualdad de género del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), esta convocatoria contempla la inclusión de medidas que contribuyan a la **igualdad de género** en el marco de los proyectos que se desarrollen a su amparo. Esto se alinea con el marco estratégico para la perspectiva de género en la descarbonización, ya contemplado en la Estrategia de almacenamiento energético, la Estrategia de Descarbonización a largo plazo 2050 y la Ley de Cambio Climático y Transición Energética. También va en línea con la perspectiva de género aplicada en el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030 y en la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027.

Así mismo, se pretende contribuir a la igualdad de género, acorde a este principio transversal del PRTR también recogido específicamente en la componente 8 del mismo.

Para el cumplimiento de los preceptos enumerados en el párrafo anterior, las entidades solicitantes de estas ayudas deberán cumplimentar la siguiente Memoria de Impacto de Género, donde se recojan las diferentes actuaciones que se llevarán a cabo a este respecto, en el marco de sus proyectos.

Como soporte para la elaboración de esta Memoria, se encuentran a disposición para consulta las Guías[[1]](#footnote-1) parala inclusión de la perspectiva de género para los proyectos financiables en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia elaboradas por el Instituto de las Mujeres.

# IDENTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE LA ENTIDAD O ENTIDADES SOLICITANTES DE LA AYUDA.

En este apartado se identificará a la entidad solicitante de la ayuda, solicitantes en el caso de ser una pluralidad de beneficiarios, indicando si disponen de un Plan de Igualdad tanto en el caso de que estén obligadas a ello como si lo han adoptado con carácter voluntario.

A este respecto, la obligatoriedad viene determinada según el cumplimiento de los criterios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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 y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **NOMBRE DE LA ENTIDAD** | **OBLIGATORIEDAD SEGÚN LA LEY[[2]](#footnote-2) (SI/NO)** | **TÍTULO y FECHA DE PUBLICACIÓN**  **(Plan de igualdad o documento similar)** |
| COORD |  |  |  |
| 2 |  |  |  |
| 3 |  |  |  |
| 4 |  |  |  |
| 5 |  |  |  |

**Tabla 1. Relación de entidades**

# MEDIDAS ORIENTADAS A REDUCIR DESIGUALDADES DE GÉNERO DE LA ENTIDAD O ENTIDADES SOLICITANTES.

En este apartado se describirán las diferentes medidas llevadas a cabo por la entidad o entidades solicitantes, y deberá incluir aquellas actuaciones conducentes a una efectiva consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, entre las que se podrán incluir medidas de: conciliación de la vida personal, laboral y familiar; de responsabilidad social de la empresa; la implantación de procesos de selección y contratación de personal, así como de promoción profesional que sean imparciales a la vez que procuran una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización; cursos y jornadas de formación en materias relacionadas con la igualdad de género; medidas de auditoria retributiva para garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo[[3]](#footnote-3); la obtención de distintivo empresarial o certificaciones en materia de igualdad[[4]](#footnote-4); participación en condiciones de igualdad de mujeres y hombres en equipos de trabajo, órganos de gobernanza y/o consultivos específicos de esta materia; medidas y protocolos específicos para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo[[5]](#footnote-5); asesoramiento por parte de organizaciones o personas expertas en igualdad e impacto de género; disponibilidad de recursos humanos, materiales y financieros para objetivos y actividades en materia de género, etc.

Para cumplimentar este apartado se tomarán como referencia las medidas contenidas en el Plan de Igualdad de la entidad, en el caso de que cuente con uno, así como otras medidas o información relevante sobre cómo la organización previene y combate cualquier tipo de discriminación laboral directa o indirecta entre mujeres y hombres, y sobre cómo promueve cambios culturales que eviten los sesgos y estereotipos de género que frenan la igualdad real entre mujeres y hombres.

En el caso de que la entidad no esté obligada a contar con un Plan de Igualdad, y no haya adoptado y registrado uno con carácter voluntario, se detallarán en cualquier caso aquellas medidas llevadas a cabo para prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres[[6]](#footnote-6) y cualquier otra información relevante sobre medidas o políticas proactivas de la entidad orientadas a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la propia organización.

Se deberán incluir, para cada una de las iniciativas planteadas, información relativa a su caracterización, metas y objetivos, plazos, destinatarios, presupuesto asignado, los resultados esperados, así como cualquier otra información que sea relevante. En el caso de una agrupación, se deberá cumplimentar un apartado por cada entidad.

Igualmente se deberán detallar los resultados realmente obtenidos en los últimos 2 ejercicios, así como los indicadores y métodos de evaluación utilizados para comprobar dichos resultados, incluyendo informes, encuestas de satisfacción, evaluación de actividades, etc.

3.1 ENTIDAD Representante: (nombre)

3.2 ENTIDAD 2: (nombre)

3.3 ENTIDAD 3: (nombre)

3.4 ENTIDAD 4: (nombre)

(Añadir más en caso de ser necesario)

# MEDIDAS ORIENTADAS A REDUCIR DESIGUALDADES DE GÉNERO ADOPTADAS ESPECÍFICAMENTE PARA EL PROYECTO.

En este apartado se describirán las diferentes medidas propuestas para su aplicación en el conjunto del proyecto, destinadas a reducir la brecha de género y la desigualdad entre hombres y mujeres.

A modo de introducción, se realizará un breve diagnóstico de la situación actual de hombres y mujeres en el ámbito de actuación en el que se desarrollará el proyecto. Este diagnóstico debe incluir, siempre que sea posible, datos estadísticos de fuentes oficiales. Dicho diagnóstico incluirá una descripción, incluyendo los datos disponibles, de la situación, posición, condiciones laborales y necesidades de mujeres y hombres, así como un análisis de las posibles diferencias, obstáculos y barreras existentes relativas a la igualdad de género, en el ámbito del proyecto.

A continuación, se incluirán todas aquellas medidas específicas que se llevarán a cabo para el conjunto del proyecto, pudiendo ser realizadas por una o varias entidades, pero que deberán repercutir de forma global en todo el proyecto. Se podrán contemplar, entre otras, medidas para proporcionar asesoramiento específico en materia de igualdad; medidas para proporcionar formación de género a los equipos; informes de impacto de género del proyecto; estudios o medidas establecidas para asegurar una participación mínima de mujeres en el proyecto, procurando preferentemente una representación equilibrada de mujeres y hombres y, si no, al menos porcentajes más equilibrados que los de la media del sector de actividad según los datos de la última Encuesta de Población Activa, garantizando la igualdad retributiva entre géneros; compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones involucradas en el proyecto; contratación de empresas (subcontratas) comprometidas con la igualdad, etc.

Se detallará cada una de las iniciativas incluyendo la siguiente información:

* Nombre de la actividad.
* Objetivo global de la actividad.
* Asignación de recursos específicos en el presupuesto y partida donde se incluye, dentro de la Memoria Económica.
* Descripción de la actividad donde se haga referencia al público objetivo, duración, metas específicas, así como los resultados esperados.
* Método de evaluación de resultados, especificando los indicadores de cada objetivo, que permitan realizar el seguimiento y la evaluación del impacto de género del proyecto. Para establecer los indicadores correspondientes, se podrán tomar como ejemplo los recogidos en el Anexo I, y será necesario que toda la información relativa a las actividades y a los resultados se recoja y muestre desagregada por sexo. Además, se podrán incluir otros métodos utilizados para la recopilación de los resultados como informes, encuestas de satisfacción, evaluación de actividades, etc.

# ANEXO I - TIPOLOGÍA DE INDICADORES DE GÉNERO PARA EL PROYECTO

En este apartado se recogen algunos ejemplos de indicadores utilizados en materia de igualdad, para su inclusión en la planificación de la evaluación de resultados del proyecto en esta materia. Los indicadores utilizados podrán ser de los contenidos en los ejemplos siguientes u otros a elección de la entidad, justificando en todo caso su elección.

De forma general, los indicadores utilizados podrán ser cuantitativos (aquellos que aportan un resultado numérico proporcionando información concreta) o cualitativos (aportan información que incluye opiniones, actitudes, experiencias, etc.). Para la obtención de los primeros se deberá recurrir a datos estadísticos, bases de datos, nóminas, contratos, etc., y para los segundos, estos podrán recabarse mediante entrevistas personales, encuestas, observación directa, etc.

Para su correcta elección, hay que tener en cuenta que cada indicador debe ir acompañado de una meta específica, que determine el resultado del proyecto al final de su implantación. Estos indicadores permiten realizar un seguimiento y evaluar hasta qué punto se ha conseguido el resultado previsto por el proyecto una vez implementado. Las metas específicas deben responder a la consecución de los objetivos globales de cada actividad, y deben ser realistas y ajustadas al tiempo y los recursos del proyecto. Es imprescindible que estas metas se establezcan sobre los indicadores de género seleccionados y justificados, para evaluar el impacto de género del proyecto, ya que es a través de ellos como se pueden determinar los resultados que muestren avances hacia la igualdad de género en el ámbito de actuación del proyecto.

INDICADORES CUANTITATIVOS

1. Representación de mujeres y/o de hombres respecto al total de personas en una categoría: aportan información relativa a la distribución por sexos de una determinada categoría, a través del porcentaje de hombres y/o de mujeres respecto del conjunto total de personas en esa categoría.

Ejemplos:

* *Porcentaje de hombres que participan en las actividades formativas de igualdad sobre el total de personas participantes en estas actividades.*
* *Porcentaje de mujeres que han sido contratadas por el proyecto sobre el total de personas que han sido contratadas por el mismo.*

1. Representación de una categoría respecto al total de mujeres y respecto al total de hombres: Son tasas que aportan información relativa a qué porcentaje del total de hombres y qué porcentaje del total de mujeres se concentran en una categoría determinada. Se calcula mediante el porcentaje de hombres (o mujeres) en esa categoría con respecto al total de hombres (o de mujeres, respectivamente), siendo necesario por lo general informar tanto de la tasa de mujeres como de la de hombres (salvo casos excepcionales justificados que solo afectan a uno de ambos sexos, por ejemplo, en la tasa de participación en determinadas pruebas diagnósticas de vigilancia de la salud).

Ejemplos:

* *Tasa de hombres participantes en las actividades de formación en igualdad en relación con el total de hombres destinatarios del proyecto; y tasa de mujeres participantes en las actividades de formación en igualdad en relación con el total de mujeres destinatarias del proyecto*
* *Tasa de mujeres que acceden a puestos laborales del proyecto en relación con el total de mujeres solicitantes de esos puestos; y tasa de hombres que acceden a puestos laborales del proyecto en relación con el total de hombres solicitantes de esos puestos. En ambos casos, no solo respecto al total de puestos ofertados por el proyecto sino también, desagregada, al menos, respecto a cada una de las categorías laborales del proyecto arriba señaladas en el apartado 5.*

1. Índice de representación de mujeres: aportan información relativa a la representación de las mujeres, en relación con los hombres. Se utiliza para conocer de forma no porcentual en qué medida hay equilibrio o desequilibrio en la presencia de mujeres comparada con la de hombres en una determinada categoría (cuántas mujeres hay por cada hombre en esa categoría). Es la ratio resultante de dividir el número de mujeres por el número de hombres en la categoría.

Ejemplos:

* *Índice de representación de mujeres en los equipos del proyecto (nº de mujeres empleadas en el proyecto por cada hombre empleado en el proyecto)*
* *Índice de representación de mujeres en las actividades formativas del proyecto (nº de mujeres participantes en las actividades formativas del proyecto por cada hombre participante en las actividades formativas del proyecto)*

1. Brecha de género: aportan información acerca de la diferencia entre porcentajes o tasas masculinas y femeninas en una determinada variable o categoría. Se suele calcular como la diferencia entre la tasa o porcentaje femenino, respecto de la tasa o porcentaje masculino para las variables del estudio, pero también otras variables no porcentuales como horas de dedicación, retribuciones medias, etc. de mujeres y hombres

Ejemplos:

* *Brecha retributiva de género en el salario bruto medio por hora de las mujeres y hombres que ha contratado el proyecto (calculada como diferencia porcentual entre el salario bruto medio por hora de mujeres en comparación con el de los hombres, es decir, qué porcentaje del salario medio de ellos representa esa diferencia en cada entidad, categoría laboral o complemento retributivo)*
* *Brecha de género en el número medio de semanas efectivamente disfrutadas por mujeres y hombres en el ejercicio del derecho de conciliación.*

INDICADORES CUALITATIVOS

* Las definiciones de puestos de trabajo de la entidad/proyecto son neutras, para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
* La entidad/proyecto respeta el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.
* La entidad/proyecto utiliza técnicas de selección de personal neutras, que omiten información personal innecesaria que pudiera activar sesgos discriminatorios.
* La entidad hace un uso no sexista del lenguaje (oral y escrito) y de la imagen en las comunicaciones de la organización/proyecto.
* Las personas trabajadoras manifiestan conocer las medidas de igualdad de la entidad/proyecto, así como los mecanismos de difusión.
* La entidad dispone de mecanismos de participación en la política de igualdad por parte de las personas trabajadoras en la misma que son conocidos por toda la plantilla de la entidad/proyecto.
* Se han adoptado acciones positivas para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías laborales de la entidad/proyecto.
* La entidad ha adoptado medidas y servicios para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, destinadas a todo el personal, y conocidas por toda la plantilla de la entidad/proyecto, que suponen mejoras respecto a lo estrictamente requerido por la legislación vigente.
* El Plan de seguridad y salud laboral de la entidad tiene en cuenta la especificidad de mujeres y hombres.
* La entidad ha adoptado y difundido a todo el personal (incluido el del proyecto) protocolos/medidas y canales para prevenir, detectar y combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
* La entidad ha adoptado y difundido a todo el personal (incluido el del proyecto) un código, guía o manual de buenas prácticas en el ámbito de la igualdad en el trabajo.
* La entidad/proyecto ha organizado actividades de formación, información y sensibilización en materias de igualdad de género (para el conocimiento y aplicación adecuada de las políticas, medidas, instrumentos, procedimientos, etc. en materia de igualdad; para la promoción de cambios culturales que eviten los sesgos y estereotipos de género que frenan la igualdad real entre mujeres y hombres; etc.).
* La entidad/proyecto analiza sistemáticamente el impacto de género (transversal) de todas sus iniciativas (en las fases de diseño, ejecución y evaluación) a fin de procurar que tengan impacto de género positivo (en el sentido de que contribuyan a la reducción o eliminación de desigualdades de género en el ámbito de actuación de la entidad/proyecto).

1. <https://femp-fondos-europa.es/wp-content/uploads/2021/08/guia.perspectivadegenero.prtr_12_07_2021-1.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. Conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el PLAN DE IGUALDAD es obligatorio para las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras, y, sin perjuicio de ello, cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. Asimismo, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. Las empresas que no estén obligadas por ley a tener un Plan de igualdad, pueden, no obstante, haber elaborado e implantado voluntariamente un plan de igualdad, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, donde se recoja lo establecido en el artículo 46.2 de la a Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en 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. Asimismo, conforme al artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad deberán estar inscritos en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes. [↑](#footnote-ref-2)
3. Conforme a los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. [↑](#footnote-ref-3)
4. Certificaciones obtenidas por entidades acreditadas, distintivo “Igualdad en la empresa”, etc. [↑](#footnote-ref-4)
5. Conforme al Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, indicando si se ha procedido a su depósito voluntario conforme al Artículo 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y si no, título, fecha y lugar de la publicación de estas medidas y protocolos. [↑](#footnote-ref-5)
6. Conforme al Artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, indicando si se ha procedido a su depósito voluntario conforme al Artículo 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y si no, título, fecha y lugar de la publicación de estas medidas. [↑](#footnote-ref-6)