

# I. Plan para la Igualdad

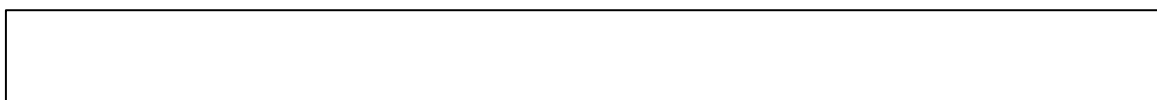
2020-2024

Elaborado por Murgibe  
Consultoría de Igualdad

Aprobado el 4 de Noviembre de 2020

# Índice

1. Presentación de la entidad	Pág. 1
2. Marco Legal e Institucional	Pág. 3
3. Marco Conceptual	Pág. 8
4. Metodología	Pág. 10
5. Punto de partida	Pág. 12
6. Principios desde la igualdad	Pág. 27
7. Características del Plan	Pág. 29
8. Plan de acción 2020-2024	Pág. 30
9. Sistema de medición del plan	Pág. 38
10. Gestión del Plan	Pág. 43



1.

# Presentación de la entidad

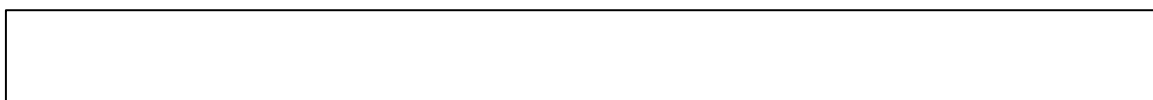
ADDENDO ESTRATEGAS S.L. es una consultoría de seguridad, mediación y prevención dirigida a personas, colectivos e Instituciones públicas y entidades privadas.

ADDENDO ESTRATEGAS, S.L. nace de la inquietud de Vicente Martín Melchor que, tras una larga trayectoria profesional y siendo conocedor de las necesidades de las instituciones públicas y entidades privadas en diferentes ámbitos, ya sea por cuestiones competenciales o por falta de recursos, crea ADDENDO ESTRATEGAS, S.L. para, como empresa privada, aportar y/o dar respuesta a las problemáticas actuales y/o aquellas que pudieran surgir en las relaciones entre personas, fomentando así la colaboración público-privada.

Para ello desarrolla, con un equipo multidisciplinar, estrategias específicas para prevenir y, si fuese necesario, afrontar cualquier tipo de situación anómala que pueda darse en el día a día de las personas. Es decir, estudia cada caso desde distintos ámbitos como la psicología, la medicina, la criminología, la sociología, el género, la pedagogía, el derecho y la defensa personal y, con relación a esta multidisciplinariedad, elabora un plan de actuación que abarca desde la detección precoz y la prevención a los primeros indicios de violencia verbal o psicológica, hasta la defensa ante una agresión física. Dichos planes están dirigidos a todas aquellas personas y colectivos que por distintos motivos (género, actividad, edad, discapacidad, situación socioeconómica, raza, territorio, idioma, etc.) padecen o tienen riesgo de sufrir cualquier tipo de agresión.

La principal misión de addendo es contribuir al bienestar general de la sociedad, dotando a las personas, instituciones públicas y entidades privadas de herramientas eficaces para detectar, prevenir y afrontar cualquier tipo de problemática en las relaciones interpersonales, impulsando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y generando en la ciudadanía confianza, seguridad y empoderamiento.

El objetivo de addendo es ser referente en autoprotección en Euskadi. Para cada situación, se crearán protocolos de actuación, planes de formación especializada presencial y online, así como otro tipo de recursos acorde a las circunstancias, basados en la experiencia y el conocimiento de los datos y del entorno. Su meta es lograr en nuestra sociedad una cultura entorno a la autoprotección, con un componente preventivo que analice e investigue la evolución del fenómeno, para el análisis temprano de conflictos según variables sociopolíticas



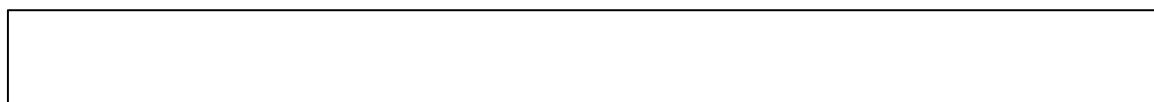
Para lograr dichos objetivos, addendo se apoya en los siguientes valores:

- Colaboración: Trabajar con diferentes profesionales y empresas para ofrecer soluciones globales y efectivas.
- Especialización: Dar soluciones específicas para cada caso.
- Excelencia: Contar con un equipo humano con reconocimientos públicos. Nos avalan más de 20 años de experiencia.
- Legalidad: Respetar el marco legal vigente.
- Responsabilidad: Fomentar y dar respuestas coherentes y proporcionales.
- Innovación social: Avanzar y evolucionar con la transformación de la sociedad
- Transformación digital: Desarrollar programas basados en una visión empírica y actual, apoyándonos en las tecnologías más novedosas.

Por todo ello, dentro de su estrategia, la igualdad de mujeres y hombres se plantea como un eje transversal, poniendo en marcha herramientas y recursos necesarios para la elaboración de un diagnóstico y Plan para la Igualdad de las Mujeres y Hombres de addendo.

Este trabajo, además, permitirá tener la oportunidad de optar al reconocimiento de “*Entidad Colaboradora en Igualdad de Mujeres y Hombres*”, que ofrece el Gobierno Vasco de la mano de EMAKUNDE / Instituto Vasco de la Mujer y compartir su experiencia en redes y foros con relación a la corresponsabilidad, violencia de género, igualdad y la innovación social.

Se ha contado con la asistencia técnica de MURGIBE SL, Consultora Homologada en la materia y con más de 25 años de experiencia en el acompañamiento a entidades y organizaciones en estrategias para la igualdad de mujeres y hombres.



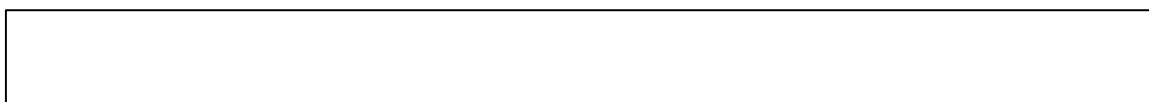
## Marco legal e institucional

En los últimos años, se han elaborado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres. Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas. Por tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de addendo se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo sumamente amplio.

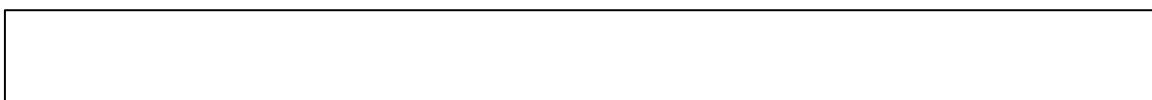
### ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas. (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó [ONU Mujeres](#), la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, que confirma el compromiso mundial de instituciones, empresas y ciudadanía en general, por avanzar hacia unos objetivos globales que van desde la eliminación de la pobreza, el cambio climático y la defensa del medio ambiente hasta la educación y la igualdad de mujeres y hombres, siendo el Objetivo 5 la Igualdad de Género.

### ÁMBITO EUROPEO

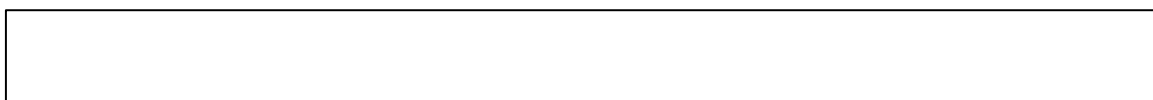


- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de las Directivas anteriores).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2016-2019 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa.



## ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española 1978. artículo 14 *"Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social"* y artículo 9.2 *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los y las trabajadoras.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Planes Estatales para la Igualdad de Oportunidades: en el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico para el período 2018 - 2021.
- 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. Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 normas con rango de Ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, como, por ejemplo, la LOI 3/2007 o la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Entrada en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo algunas excepciones (1 de abril de 2019).
- 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 (BOE 14/10/2020).



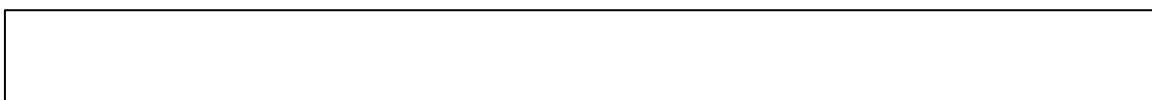
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14/10/2020).

## ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

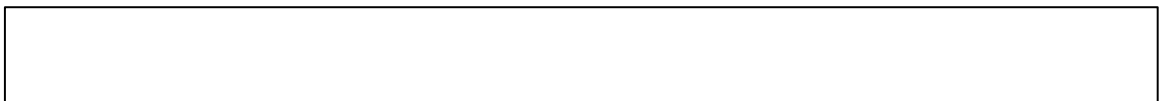
- El Estatuto de Autonomía, en el artículo 9.2. hace especial mención a la Igualdad.
- 1988, sobre creación de EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.
- 1991, aprobación del I Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la CAE, a partir del cual se van elaborando los posteriores Planes (actualmente, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE).
- 18 de febrero de 2005, aprobación en el Parlamento Vasco de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- En el 2011, creación del Observatorio Vasco de Violencia Machista contra las Mujeres.
- Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley de Creación de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
- [Decreto 11/2014, de 11 de febrero](#) que sustituye al [Decreto 424/94, de 8 de noviembre](#), sobre la creación del reconocimiento de «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres» a las organizaciones y entidades privadas que realicen actuaciones que propicien y promuevan una mayor igualdad de mujeres y hombres y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad.

A fecha de junio de 2020, existen un total de 111 empresas y entidades que cuentan con este distintivo dentro de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

- En abril de 2016, Gobierno Vasco aprueba la Ley 3/2016 para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.
- 2018-2020. Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha salarial en Euskadi.
- Resolución 42/2019 del Gobierno Vasco, de 9 de abril, por la que se dispone la publicación del Acuerdo que aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.







Este Plan para la Igualdad se basa en los principios generales que establece la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en el Título Preliminar, artículo 3, los cuales son:

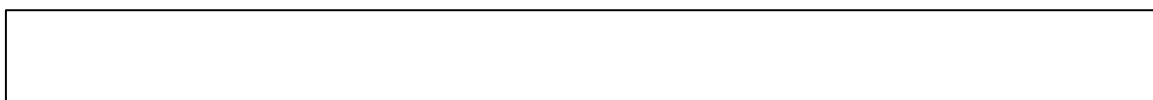
- Igualdad de trato.
- Igualdad de Oportunidades.
- Respeto a la diversidad y a la diferencia.
- Integración de la perspectiva de género.
- Acción positiva.
- Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.
- Representación equilibrada.
- Colaboración y coordinación.

Igualmente, para su desarrollo, se han planteado dos estrategias: el Mainstreaming de género y la Acción Positiva. La Transversalidad de Género o “Mainstreaming de género” se define como una estrategia imprescindible en la gestión de la igualdad de mujeres y hombres y así se recoge en la siguiente definición:

*“Supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.”*

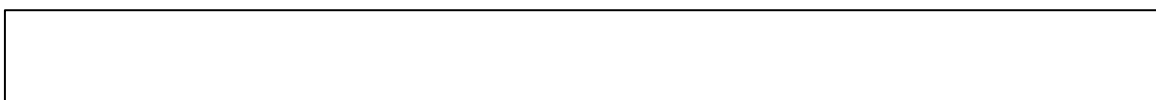
Esta estrategia se convierte por tanto en el eje que articula cualquier ejecución en materia de Igualdad, por lo que se añade en el propio diseño del Plan los mecanismos necesarios para su puesta en práctica.

Paralelamente se incluye, como un instrumento igualmente eficaz, la Acción Positiva tal y como ha venido reconociéndose en los diferentes Programas de la Unión Europea y de la CAE, enmarcándose dentro de las políticas “tradicionales” de Igualdad, las cuales parten de la resolución de problemas específicos resultantes de la desigualdad de género y queda definida, según el Comité Consultivo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades, como:



*“Estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social”.*

Ambas estrategias se convierten en elementos alternativos y complementarios para la ejecución de Políticas de Igualdad. La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla por su incidencia en aspectos más estructurales; por otro lado, la Acción Positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.



4.

A continuación, se describe la metodología que se ha seguido en el proyecto:

## 4.1. TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS PARA EL DIAGNÓSTICO

1. Revisión de fuentes secundarias y documentación interna de la organización.
2. Fichas de recogida de datos cuantitativos de la plantilla.
3. Entrevistas en profundidad a tres informantes clave.

Para desarrollar este trabajo se ha contado con una Guía de Herramientas basada en las directrices de los modelos diseñados por entidades como EMAKUNDE - INSTITUTO VASCO DE LA MUJER, el INSTITUTO DE LA MUJER.

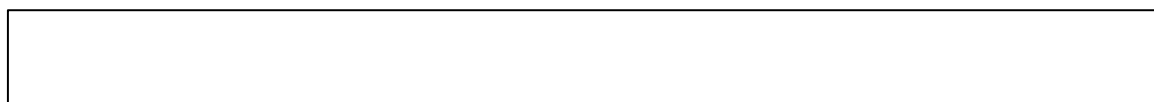
En concreto, las herramientas diseñadas han sido:

1. Check list para la revisión y consulta de información en las fuentes secundarias: memorias de la entidad, cartas de presentación, página web, programas, etc.
2. Tablas para la recogida de información general, que agrupan información cuantitativa y desagregada por sexo sobre la plantilla.
3. Guiones para realizar entrevistas en profundidad.

## 4.2. TRABAJO DE CAMPO

Se ha recopilado información sobre la plantilla que mostrará la fotografía de la situación de la entidad, actualmente compuesta por 2 personas.

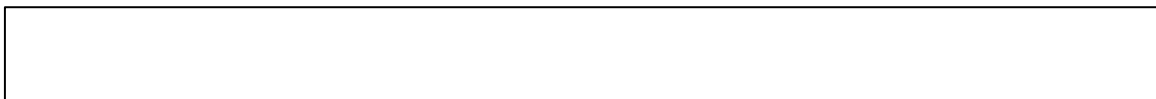
También, se han realizado dos reuniones para conocer la entidad, más una entrevista en profundidad con el CEO, la directora de desarrollo de negocio y la persona externa contratada



para los aspectos de comunicación de addendo, a fin de analizar su sistema de gestión y su estrategia (dos hombres y una mujer).

Por último, se han analizado distintos soportes documentales:

- Dossier general de addendo
- Plan de Comunicación
- Memoria de Proyecto
- Firmas Correo electrónico/tarjetas de visita
- Web addendo
- PUBLICACIONES INSTAGRAM, LINKEDIN, FACEBOOK, YOUTUBE
- DIFUSIÓN PROYECTO MENORES BIZKAIA
- DIFUSIÓN PROYECTO MUJER BILBAO
- DIFUSIÓN PROYECTO SEGURIDAD CIUDADANA
- DIFUSIÓN PROYECTO OSI BILBAO BASURTO
- PRESENTACIÓN ACCIÓN SOCIAL AYTO BILBAO



5.

## Punto de partida

En primer lugar, es necesario tener en cuenta que la organización dispone de una trayectoria corta y de un equipo profesional compuesto por 2 personas con voluntad de crecimiento en los próximos años. En este marco, addendo y ante la visión de un crecimiento empresarial inminente, se plantea como estrategia incorporar desde los inicios la perspectiva de género, y que ésta forme parte de su cultura organizacional.

El presente diagnóstico analizará la situación de partida en tres grandes ámbitos: la CULTURA ORGANIZACIONAL, la GESTIÓN DE PERSONAS y los PROYECTOS O SERVICIOS que desarrolla la entidad:



### A. CULTURA ORGANIZACIONAL

La misión de addendo es contribuir al bienestar general de la sociedad, dotando a las personas, instituciones públicas y entidades privadas de herramientas eficaces para detectar, prevenir y afrontar cualquier tipo de problemática en las relaciones interpersonales, impulsando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y generando en la ciudadanía confianza, seguridad y empoderamiento. En definitiva, fortalecer a las personas y hacer que se sientan más seguras. Por ello, a nivel interno, consideran estratégico la aproximación con instituciones públicas y entidades privadas que están trabajando activamente en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

Igualmente, en este momento de inicio de actividad, consideran una oportunidad incorporar de forma transversal las pautas necesarias para incluir la perspectiva de género en su gestión interna, en su estrategia de negocio y en sus servicios y programas presenciales y on line.

## COMUNICACIÓN Y GÉNERO

Cuidar la comunicación desde el enfoque de la igualdad significa, entre otras cuestiones, adoptar una postura proactiva, visibilizar a las mujeres y a los hombres en el lenguaje escrito y visual de las organizaciones en una diversidad de roles y situaciones, evitar el masculino genérico universal, emplear la doble forma masculina y femenina, genéricos y nombres abstractos, cambiar las estructuras de las frases pensando en incluir a ambos sexos, etc.

Para analizar esta cuestión, se ha tomado como referencia una muestra de distintos documentos y elementos de difusión de la empresa.

A continuación, se muestra una tabla general de su valoración y se señalan las cuestiones vistas como positivas y mejorables, respecto al uso del lenguaje y las imágenes.

Documentación analizada y valoración desde el enfoque de igualdad<sup>1</sup>

DOCUMENTOS	Uso Lenguaje Sexista	Imágenes Sexistas	Situaciones Sexistas
DOSSIER GENERAL addendo	Si	No hay imágenes	No
PLAN DE COMUNICACIÓN	Si	No	No
MEMORIA PROYECTO	Si	No hay imágenes	No

<sup>1</sup> Hablamos de uso sexista de las imágenes y el lenguaje, cuando se reproducen roles sexistas tradicionales, la invisibilización, denigración o minusvaloración de las mujeres o la utilización del cuerpo de las mujeres como objeto.

Firmas Correo electrónico/tarjetas de visita	No	No hay imágenes	No
Web addendo	Si	Si	Si
PUBLICACIONES INSTAGRAM	Si	Si	Si
PUBLICACIONES LINKEDIN	Si	No	No
PUBLICACIONES FACEBOOK	Si	Si	Si
PUBLICACIONES YOUTUBE	Si	No	No
DIFUSIÓN PROYECTO MENORES BIZKAIA	Si	No	Si
DIFUSIÓN PROYECTO MUJER BILBAO	Si	No	Si
DIFUSIÓN PROYECTO SEGURIDAD CIUDADANA	Si	No	No
DIFUSIÓN PROYECTO OSI BILBAO BASURTO	Si	No	Si
PRESENTACIÓN ACCIÓN SOCIAL AYTO BILBAO	No	No	Si

Fuente: addendo 2020

En general, se observa que hay un claro intento por utilizar términos inclusivos, aunque en alguna ocasión su uso no es del todo correcto, con lo que será necesario abordarlo de una forma más sistemática.

La información analizada demuestra que la fórmula empleada en mayor medida, es el uso del masculino como “*falso genérico*”. Por otra parte, cuando se habla de las mujeres en el discurso general de la entidad, se tiende a situarlas en una posición de cierta dependencia y vulnerabilidad.

Cuestiones analizadas en la web de addendo:

Sería necesario no hacer uso del masculino como “*falso genérico*” y evitar las barras para designar ambos sexos.

En la sección de noticias, es relevante analizar el número de ocasiones donde se visibiliza a un hombre en la empresa y a una mujer. Por ejemplo, en cuanto al equipo de colaboraciones de addendo, se aprecia que las relacionadas con el ámbito MENORES la persona colaboradora que se presenta es mayormente un hombre. Con relación al colectivo, cuando se habla de menores, se tiende a visibilizar a chicos y no tanto a chicas.

Por último, evitar referirse a las mujeres como “colectivo” por diversos motivos: las mujeres no son de por sí un colectivo (son más del 50% de la población) y, además, de esta forma se invisibilizan a las mujeres en los otros “colectivos” identificados, como la infancia o la adolescencia, policía, personal sanitario, etc.

También se recomienda hablar de las mujeres en plural y no en singular, ya que no hay una única forma de ser mujer. Se trata de fomentar imágenes de mujeres diversas, plurales.



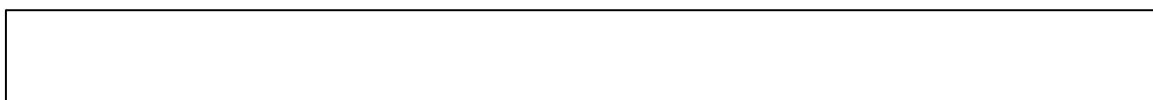
Igualmente, sería interesante visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad de mujeres y hombres expresado literalmente.

Respecto al análisis realizado en INSTAGRAM, se apuntan las siguientes conclusiones:

- Se han detectado buenas prácticas en esta red, como la difusión y conmemoración de días clave en torno a la igualdad.



- Se detectan algunos aspectos a ir trabajando como, por ejemplo, revisar ciertos estereotipos donde se vincula a las mujeres con el sector de los cuidados y a los hombres con las profesiones de fuerza o tecnológicas, como se ilustra a continuación.



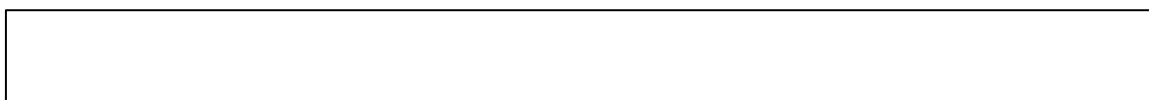


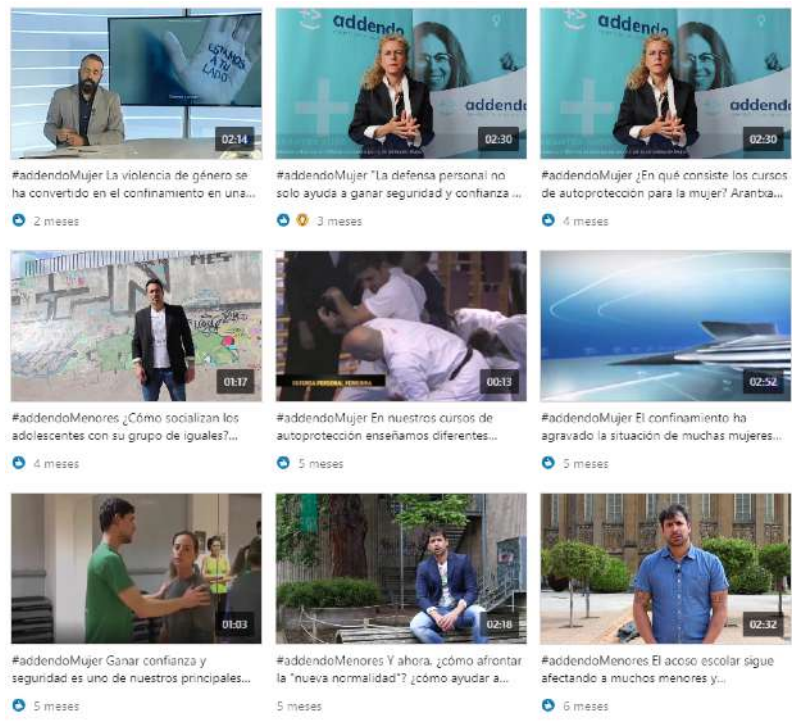
Otro ejemplo hace relación al texto que acompaña el Día Mundial de las Habilidades de la Juventud, donde se escribe: “Ellos son el Futuro!”, siendo más adecuado “La juventud es el futuro”.

Al igual que en la página web, el ámbito de menores se vincula sobre todo con la presencia de chicos y no tanto de chicas (ellas aparecen en el Emoji, pero es poco visible). Como se aprecia a continuación: monitor con grupo de solo chicos.

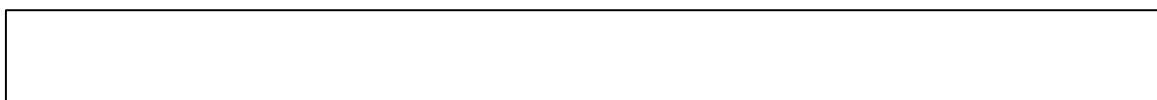


En LINKEDIN, YOUTUBE y FACEBOOK, se recogen varios videos que explican los servicios ofertados por addendo donde se repite el uso del masculino como “falso genérico”. Aparecen tanto mujeres como hombres explicando los servicios.





Por otra parte, cabe destacar que algunos de los artículos publicados en FACEBOOK hablan de la situación de las mujeres en el ámbito de la violencia de género.



 **Addendo Estrategias en Autoprotección** 30 de agosto · 🌐

#addendoMujer Durante meses, la población ha vivido confinada en sus casas. Este encierro acentuó la situación de aquellas mujeres que viven con su agresor. Cristina Hidalgo, del Juzgado de Violencia sobre la Mujer de Vitoria-Gasteiz, analiza esta grave situación.

👉 <https://addendo.es/.../la-violencia-de-genero-en-tiempos.../>



Mejoras detectadas en LA DIFUSIÓN de los diferentes ámbitos de trabajo:

Al igual que en los otros apartados, se repite el uso del masculino como “falso genérico” y se intenta realizar un lenguaje inclusivo mediante el uso de las barras.

De nuevo, se reproducen situaciones un tanto sexista, identificando a las mujeres en roles del cuidado o en situación de dependencia.

También se recogen imágenes de mujeres que cumplen con el estereotipo patriarcal: guapas, jóvenes, casi perfectas, con un aire de bondad. No se visibiliza la diversidad (mujeres mayores, inmigrantes, con discapacidad, en espacios más desfavorecidos, etc.)

## DESTINATARIAS/OS

El programa de formación, alineado con los ejes y líneas estratégicas del **IV Plan municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bilbao** y en cumplimiento de la **Ordenanza de Igualdad**, va dirigido especialmente a los siguientes colectivos:

- ✓ Mujeres víctimas de violencia de género
- ✓ Mujeres mayores de 65 años
- ✓ Mujeres jóvenes y adolescentes
- ✓ Profesionales del Área de Igualdad
- ✓ Asociaciones y Colectivos



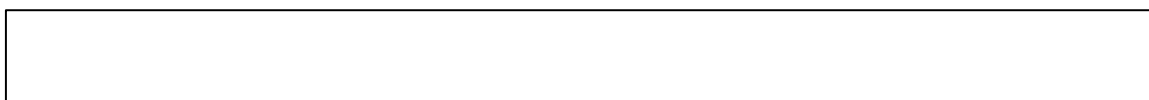
Otro de los documentos analizados es la Política sobre la comunicación de addendo, en el punto 4 del documento que hace referencia al “Tono y Lenguaje”, se señala que:

*“debe ser acorde a la nueva imagen de la marca. Debemos ser cercanos y demostrar empatía por las situaciones que puedan tener cada uno de los target o sectores a los que nos dirigimos. Siempre desde una perspectiva profesional, empática y positiva. Debemos mostrarnos como ese aliado para afrontar y prevenir ciertas situaciones de riesgo. Es importante reflejar nuestra experiencia en diferentes campos: psicología, criminología, social o educación con el fin de generar confianza y seguridad en nuestros programas, en nuestro equipo multidisciplinar y en nuestra formación tanto a usuarios como a colectivos e instituciones”.*

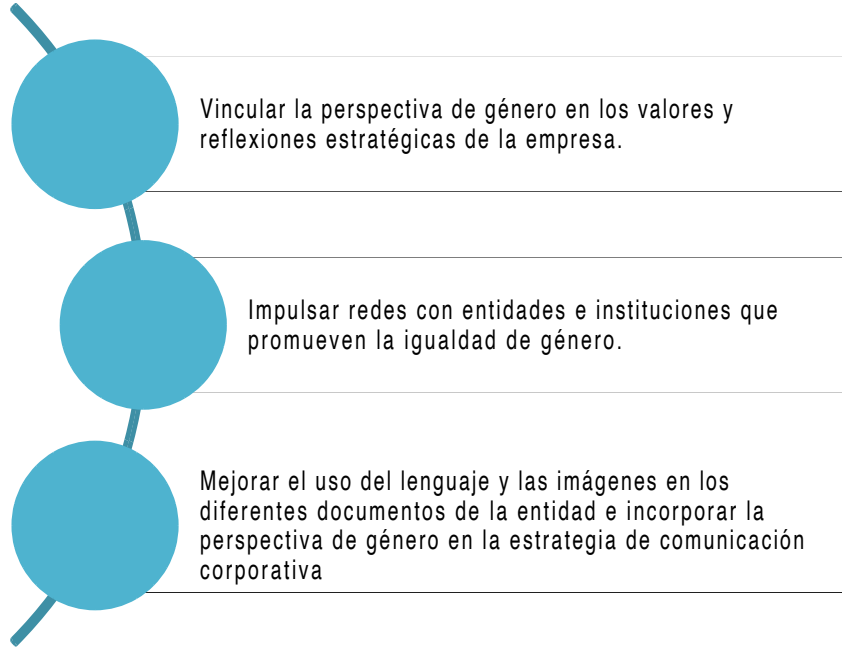
Efectivamente, se trata de una oportunidad de cara al público objetivo, incorporar mejoras y recomendaciones en materia de igualdad. Como se puede comprobar, de nuevo el texto está con un uso no inclusivo del lenguaje.

#### **ASPECTOS DETECTADOS EN EL APARTADO DE CULTURA ORGANIZACIONAL.**

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>
Apuestan por la igualdad mediante la elaboración de un Plan que guíe sus actuaciones.	En general, se realiza un uso sexista de lenguaje y de las imágenes, con lo que será necesario sistematizar esta cuestión y disponer de guías y herramientas para mejorarlo.
Hay evidencias de que la empresa está apostando por la igualdad de mujeres y hombres, promoviendo un cambio cultural a través de sus profesionales y proyectos.	Es recomendable realizar una reflexión interna sobre el cambio de la visión de las mujeres como víctimas y en situación de dependencia o vulnerabilidad. Actualmente, el término víctima, está siendo objeto de cambios conceptuales hacia un enfoque desde los programas de empoderamiento y de mujeres supervivientes.
	Se quiere promover una forma organizativa donde se trabaje por objetivos y no tanto por “presencialismo”.
	El contacto con todo tipo de instituciones públicas y entidades privadas puede hacer que addendo se posicione como una empresa que promueve la igualdad.



**RETOS QUE SE  
PLANTEAN**

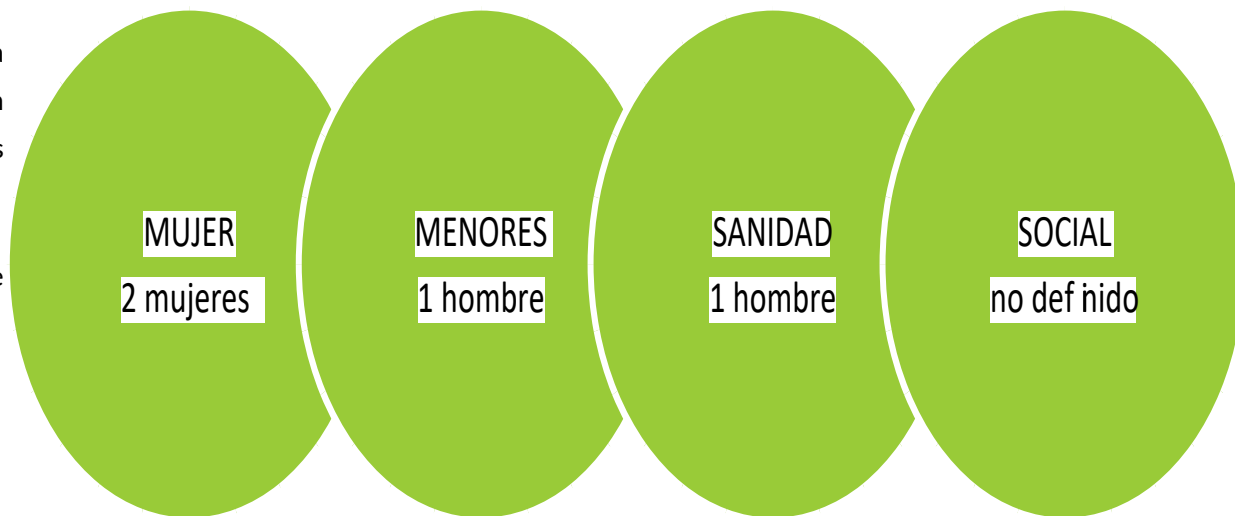


**B. GESTIÓN DE PERSONAS**

addendo está formado por un equipo de dos personas, siendo una de ellas el CEO de la empresa. En paralelo, cuentan con colaboraciones externas que participan en las diferentes acciones formativas de la entidad según ámbitos:

En cuanto a la gestión de las personas:

- Se



estima que, en los próximos años, la plantilla de addendo aumente paulatinamente.

- En cuanto a la estructura, el puesto de CEO está ocupado por un hombre y la Directora de Desarrollo de Negocio es una mujer de reciente incorporación.
- Cuando una persona entra a formar parte del equipo de colaboraciones externas de addendo, se tiene en cuenta su titulación oficial (acorde a la formación o el proyecto a desarrollar) y experiencia.
- No se aprecian diferencias en cuanto a los honorarios profesionales de mujeres y hombres.
- Se percibe como necesario, que todo el personal colaborador cuente con formación en materia de igualdad.
- No dispone de un Protocolo de Acoso Sexual o por razón de sexo.

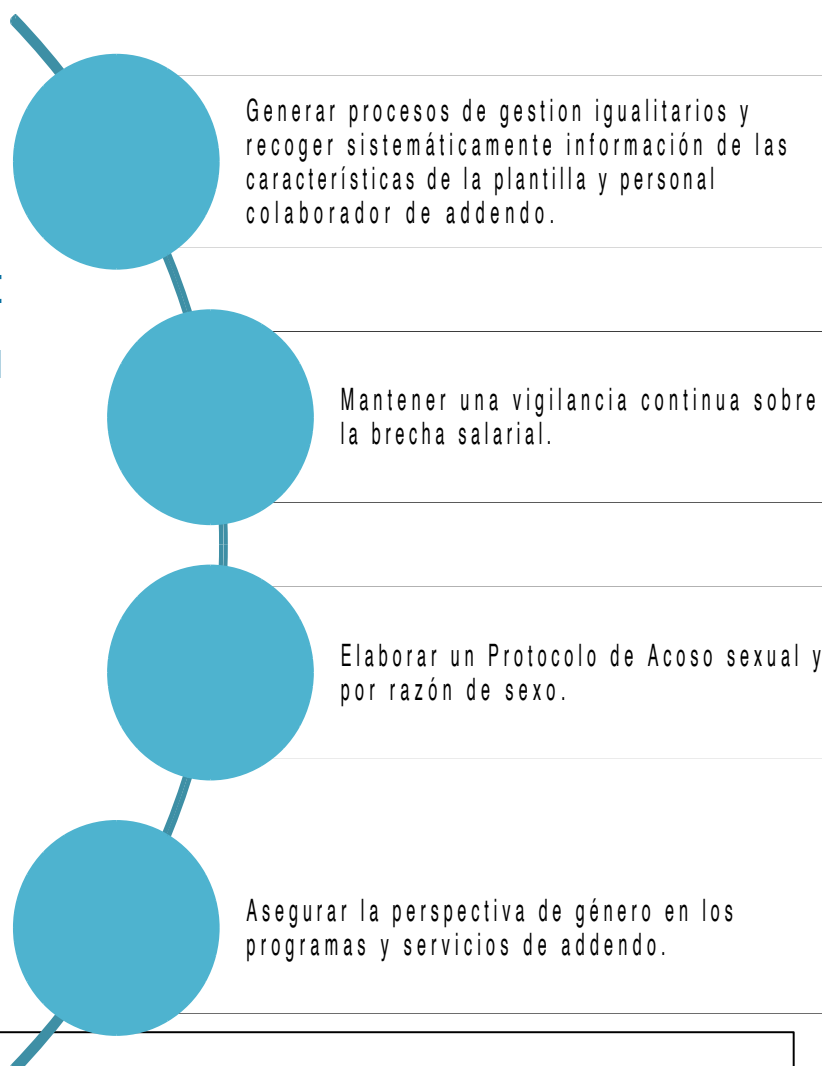
#### ASPECTOS DETECTADOS EN EL APARTADO DE GESTIÓN DE PERSONAS.

Fortalezas	Oportunidades
------------	---------------

--

Dispone de un equipo de profesionales externos que avalan el buen hacer de la empresa, siendo este el hecho diferencial.	No cuenta con un sistema de indicadores que sirva de herramienta de gestión a futuro para medir la implantación de la igualdad en la gestión de personas, recogiendo en todo momento los datos desagregados según sexo y realizando un análisis de la situación de mujeres y hombres.
Las personas de addendo están muy motivadas por la gestión de la Igualdad en la empresa.	Falta un documento guía que marque los pasos a seguir en caso de producirse agresiones sexuales o por razón de sexo de personas que forman parte de la organización, tanto personal propio como colaborador. No tiene un Protocolo de acoso.
	El equipo de profesionales no dispone de formación básica en materia de igualdad.
	No hay un protocolo para medir el impacto de género en los programas y servicios (previo y posterior)

## RETOS QUE SE PLANTEAN





## c. PROYECTOS addendo

En este apartado se analizan las características de los servicios y proyectos de addendo y el impacto diferenciado de mujeres y hombres, para lo que se realizará una descripción general de los mismos y se identificarán retos que se puedan plantear desde la mirada de la igualdad de mujeres y hombres.

En addendo ofrecen programas de formación ad-hoc y un servicio de consultoría de seguridad, mediación y prevención con el objetivo de educar, empoderar y actuar de forma eficaz. Atienden necesidades y prioridades de diferentes colectivos sociales, empresariales e institucionales, fomentando programas especializados que potencian el bienestar social, la convivencia, el respeto y la igualdad entre las personas.

Concretamente identifican 4 ámbitos de actuación:

- Mujeres: Instituciones públicas, empresas, asociaciones y otras entidades.
- Menores: Comunidad educativa, centros de menores, padres, madres y personas educadoras.
- Salud: Personal y servicios sanitarios, emergencias, instituciones de salud mental y otras entidades.
- Social: Sector público, sector privado, fundaciones, asociaciones y otras entidades.

--

Por cada ámbito de actuación, se presentan a modo de ejemplo, los siguientes programas de formación:

## PROGRAMA MUJERES

El objetivo de este programa es *“ayudar a ganar confianza y seguridad a través de diferentes formaciones especializadas, ofreciendo las herramientas necesarias para afrontar situaciones derivadas de la desigualdad de género. Elaboramos estrategias específicas que van desde la detección precoz de los primeros indicios de violencia verbal o psicológica hasta la defensa ante una agresión física”*.

Algunos que se van desarrollando estas formaciones:

Testimonios de víctimas de violencia de género.

Delitos de violencia de género cometidos a través de las redes sociales y mediante instrumentos tecnológicos de investigación.

Charlas de autodefensa para mujeres.

Iniciación a la autoprotección.

Técnicas de autoprotección para personal de atención al público.

Prevención de la violencia de género. Protocolos de actuación.

Curso básico de autoprotección para mujeres trabajadoras en el ámbito rural.

Curso de defensa personal individual.

Uno de los aspectos que se tiene presente actualmente en el marco de las políticas de igualdad es reconocer la interseccionalidad del género con otras desigualdades. Las mujeres, desde su diversidad, también son desiguales entre ellas en función de cómo se relacionen con el género otras fuentes de desigualdad y discriminación, como pueden ser la lengua, clase, etnia, raza, opción sexual, edad, diversidad funcional, etc.

Se puede comprobar que este tema se va teniendo presente en la elección de algunas formaciones, como, por ejemplo, el curso *“Iniciación a la autoprotección”* dirigido a mujeres mayores de 65 años, *“Prevención de violencia de género. Protocolos de actuación”* dirigido a mujeres mayores de 14 años en situación de especial vulnerabilidad, y el de *“Autoprotección para mujeres trabajadoras en el ámbito rural”*, dirigido a este grupo en concreto.



## PROGRAMA MENORES

Este programa tiene diferentes temáticas y también un público más variado, como se detalla a continuación:

- Peligros de la juventud en la sociedad actual, dirigido a jóvenes.
- El alumnado ha cambiado y como docente ¿me he adaptado? Curso básico - Nivel I y II, dirigido a docentes.

Y dirigidos a madres y padres:

- Detección temprana de problemas en la adolescencia.
- Adolescencia y violencia.
- Redes sociales: arma de doble filo.
- Drogas y alcohol: pruebo, consumo y abuso, dirigidos a madres y padres.

## PROGRAMA SALUD

En este programa se aborda la formación especializada a profesionales de la sanidad pública, privada e instituciones psiquiátricas, con el objetivo de garantizar su propia seguridad y la de las personas pacientes.

En concreto se imparten:

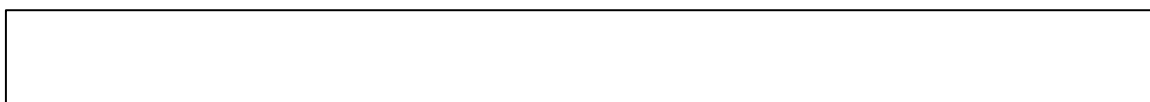
- Gestión de conflictos y autoprotección sanitaria.
- Contención mecánica a pacientes con patologías de alto riesgo.

## ASPECTOS DETECTADOS EN EL APARTADO DE PROYECTOS.

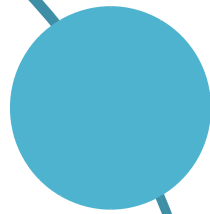
Fortalezas	Oportunidades
------------	---------------

--

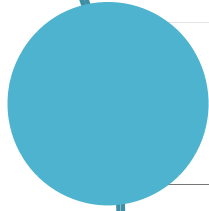
<p>Una de las líneas de negocio está directamente relacionada con mejorar la situación de las mujeres ante agresiones y fortalecer su empoderamiento. Seguir en esta línea teniendo en cuenta otras realidades, se vuelve clave.</p>	<p>Incorporar la mirada de género en todos los programas actuales y a futuro. Las personas que diseñan, imparten y evalúan estos programas no incorporan la perspectiva de género de manera sistemática.</p>
<p>Cuenta con profesionales que están vinculadas y vinculados a la prevención de la violencia de género y al empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>No se dispone de herramientas o de protocolos que orienten en la incorporación de la perspectiva de género de los programas actuales y futuros.</p>
<p>Dispone de una estrategia importante en materia de política de Comunicación.</p>	<p>Mejorar el uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en todos los programas.</p>
<p>Incorpora en algunos ámbitos de trabajo la perspectiva de género: <i>Formación Violencia de Género</i> para menores.</p>	



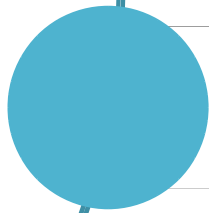
**RETOS QUE SE  
PLANTEAN**



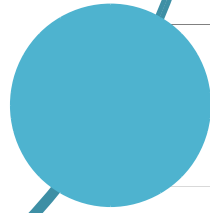
Garantizar que las personas colaboradoras incorporen la perspectiva de género en los programas y servicios con addendo.



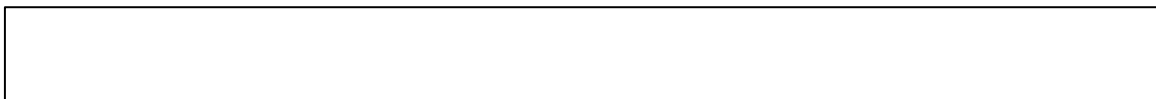
Garantizar la perspectiva de género en todos los Programas de addendo.



Ampliar el conocimiento de la situación de mujeres y hombres desde el ámbito de la seguridad.



Impulsar una contratación responsable en materia de igualdad.



## Principios desde la igualdad

Este Plan se fundamenta en los cinco principios de la igualdad de género avalados a nivel internacional y en la propia CAE.

### PARADIGMA FEMINISTA

El feminismo, incluyendo todas las líneas de pensamiento feministas y sus dimensiones, como teoría y práctica política que permite explicar y entender cómo y por qué se producen las desigualdades y discriminaciones de mujeres y hombres.

### PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género, como metodología de análisis y de trabajo permite hacer visibles y, como consecuencia, abordables, las desigualdades entre géneros. Colocarse en la perspectiva de género implica la voluntad de construir una agenda que se posiciona en contra de la discriminación contra las mujeres.

### INTERSECCIONALIDAD

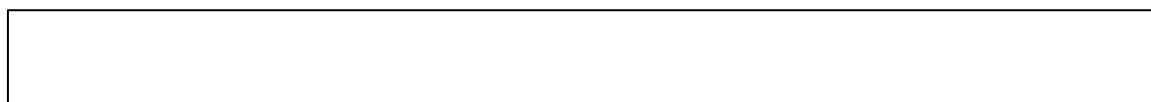
Implica reconocer la interseccionalidad del género con otras desigualdades. Aunque en el patriarcado las mujeres comparten una identidad de género, no responden a una única seña identitaria. Por eso, las mujeres, desde su diversidad, también son desiguales entre ellas en función de cómo se relacionen con el género en reciprocidad con otras fuentes de desigualdad y discriminación, como pueden ser la lengua, clase, etnia, raza, opción sexual, edad, diversidad funcional, etc.

### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Es una condición imprescindible para la consecución de la igualdad: es un OBJETIVO, una HERRAMIENTA y un PROCESO que tiene que darse en diferentes niveles (personal, colectivo, social y político) y al que se tiene que contribuir desde distintos espacios (político-institucional, organizacional, social y ciudadano). Para lograr los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres y niñas, es imprescindible contribuir a su empoderamiento.

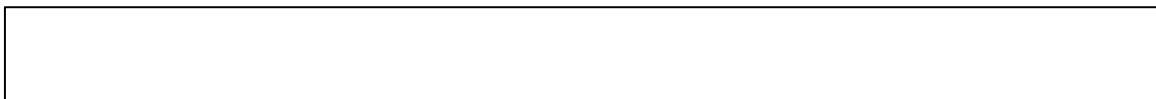
### VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La violencia contra las mujeres es una grave violación de los Derechos Humanos.



Se ejerce contra las mujeres por el hecho de serlo, como consecuencia de las discriminaciones de género y del poder que, en el modelo social desigual y jerárquico actual, tienen los hombres sobre las mujeres, que tienen que mantener una posición de subordinación con respecto a ellos.

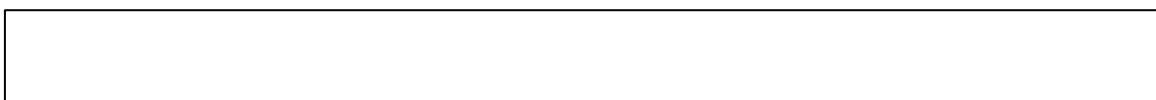
Se considera violencia contra las mujeres todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, en la vida pública o privada.



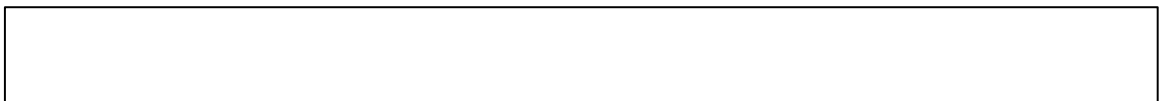
## Características del Plan

Los Planes para la Igualdad son una HERRAMIENTA ESTRATÉGICA destinada a iniciar procesos de trabajo dirigidos a alcanzar la igualdad REAL de mujeres y hombres a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas, así como lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad. Trata de incorporar la mirada de género en el diseño, la planificación y desarrollo de la estrategia de gestión de la organización, presentando las siguientes características a nivel operativo:

- En primer lugar, el ámbito de aplicación del presente Plan será de toda la organización de addendo, incluyendo dirección, plantilla y colaboraciones.
- Debe ser factible, apropiado a la naturaleza y a la escala de sus actividades y servicios y asumible por la entidad en términos de recursos económicos y humanos, para el periodo establecido.
- Tendrá una vigencia desde el 01 de diciembre de 2020 hasta el 01 de diciembre de 2024, fecha en que será objeto de revisión realizando, para ello, un diagnóstico de situación y determinando e identificando los objetivos para el desarrollo de un II Plan para la Igualdad.
- Debe ser compatible, es decir, unas actuaciones no imposibilitarán o reducirán el alcance de otras, sino que están coordinadas y se refuerzan las unas a las otras.
- Contempla un carácter integral en sintonía con la estrategia global de la organización.
- Es importante que sea significativo: las medidas del Plan tienen que ajustarse a las necesidades reales de la empresa e incidir sobre los aspectos más relevantes, sin concentrarse exclusivamente en alguno de ellos, ni tampoco descuidar ninguno.
- Equidad: garantizar que las actuaciones se distribuyan de manera equitativa siempre desde la perspectiva de género y atendiendo a las diferencias.
- Rentabilidad: priorización de las actuaciones que presenten una mejor relación coste/beneficio /impacto.







8.

## Plan de acción 2020-2024

A continuación, se presenta el Plan de Igualdad de addendo para los años 2020-2024, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 de la Agenda de Naciones Unidas. Está diseñado en 3 programas de trabajo, 9 líneas de actuación y 28 acciones:

PROGRAMA	LINEAS DE ACTUACIÓN	ACCIONES
Nuestra cultura en línea con la igualdad.	LA1. Mantener vivo el Plan de Igualdad.	11
	LA2. Visibilizar el compromiso por la igualdad a nivel social.	
	LA3. Fomentar una imagen y política de comunicación inclusiva.	
Asegurando una gestión igualitaria de nuestro equipo.	LA4. Garantizar que la gestión del personal tenga incorporada el enfoque de género y promueva el equilibrio de mujeres y hombres en la empresa.	7
	LA5. Promover la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral de la entidad.	
Impulsando la igualdad en los proyectos.	LA6. Asegurar que las personas que forman parte de addendo trabajen desde la perspectiva de género.	10
	LA7. Analizar y vigilar el impacto de género de los proyectos y servicios de addendo.	
	LA8. Ampliar el conocimiento de la situación de mujeres y hombres desde el ámbito de la seguridad.	
	LA9. Impulsar la contratación de empresas con criterios de igualdad.	
<b>Total</b>		<b>28</b>

---

### ¿Qué pretende?

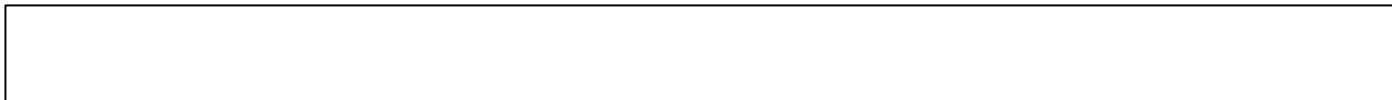
Es interesante hacer visible la igualdad en la estrategia - misión, visión y valores y que adiendo sea entidad de referencia en materia de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de seguridad, mediación y prevención, pero ¿cómo? Trabajando los valores de la igualdad de género en la empresa para que forme parte de su cultura y de su *saber hacer*. Por ejemplo, teniendo presente entre otros aspectos, el uso igualitario del lenguaje y de imágenes en toda la publicidad e imagen externa de la empresa y en lo que a comunicación corporativa de la entidad se refiere.

### ODS RELACIONADOS



### ¿Por qué? Principales áreas de mejora detectadas

- Vincular la perspectiva de género en los valores y reflexiones estratégicas de la empresa.
  - Continuar con las colaboraciones con entidades e instituciones que promueven la igualdad de género.
  - Mejorar el uso del lenguaje y las imágenes en los diferentes documentos y en su estrategia de comunicación desde el enfoque de género.
- 



## ¿Cómo y cuándo?

### LA1. Manteniendo vivo el Plan de Igualdad

1. Elaborar un plan de trabajo anual para la ejecución del Plan de Igualdad. **2021-2024**
2. Destinar e identificar un presupuesto anual para la puesta en marcha e implementación del Plan de Igualdad. **2020-2024**
3. Realizar el seguimiento y evaluación anual del Plan de Igualdad. **2020-2024**
4. Mantener el equipo de impulso del Plan para la Igualdad en addendo. **2020-2024**

### LA2. Visibilizando el compromiso por la igualdad a nivel social

5. Incorporar de forma escrita la igualdad en la misión, visión y valores de addendo y comunicarla. **2020**
6. Participar en Foros y Redes con otras entidades o Instituciones sobre igualdad de género, empoderamiento de las mujeres y violencia de género. **2021-2024**
7. Promover actuaciones conjuntas con otras entidades en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres. **2021-2024**
8. Solicitar el reconocimiento de *Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres* por parte del Gobierno Vasco-EMAKUNDE. **2021**
9. Continuar apoyando campañas de sensibilización en días clave en materia de igualdad. **2021-2024**

### LA3. Fomentando una imagen y política de comunicación inclusiva

10. Incorporar la perspectiva de género en la política de comunicación. **2020**
11. Vigilar el uso del lenguaje y de las imágenes en los documentos internos y materiales de divulgación externo desde la perspectiva de género (materiales, programas, convocatorias, soportes de difusión, web, redes sociales...) **2020-2024**

## ¿Qué pretende?

La empresa no cuenta actualmente con un equipo numeroso, no obstante, quieren incorporar el enfoque de género en la gestión de su equipo, asegurando que no se produzcan diferencias entre mujeres y hombres y sentando las bases para incorporar la igualdad en su plantilla.

## ODS RELACIONADOS

## ¿Por qué? Principales áreas de mejora detectadas

- Aunque es una empresa con un equipo reducido, se prevé un crecimiento de plantilla en los próximos años siendo necesario sentar las bases para que la gestión de sus personas se haga desde la perspectiva de género.
- Mantener una vigilancia constante sobre la situación de la plantilla, analizando tendencias e incorporando mejoras en caso de necesitarlo.
- Elaborar un Protocolo de prevención y atención de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

### ¿Cómo y cuándo?

#### LA4. Garantizando que la gestión del personal tenga incorporado el enfoque de género y promueva el equilibrio de mujeres y hombres en la empresa.

12. Diseñar un Manual de acogida donde se recoja entre otros aspectos, aquellos relacionados con el Plan de Igualdad, estrategia a seguir, política de conciliación, política de comunicación, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, etc. **2020**
13. Verificar que los criterios de selección y promoción de cada puesto no contengan requisitos irrelevantes para el puesto de trabajo y que puedan frenar la candidatura de mujeres. **2021**
14. Diseñar una declaración de principios de addendo respecto a la conciliación corresponsable. **2022**
15. Realizar un seguimiento anual de la situación salarial según sexo y ampliar este análisis al personal colaborador. **2021-2024**

#### LA5. Promoviendo la perspectiva de género en la seguridad y salud laboral de la plantilla

16. Elaborar un Protocolo de prevención y atención de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. **2020**
17. Incluir el Protocolo de prevención y atención de acoso sexual y por razón de sexo en el manual de acogida. **2021**
18. Designar a la persona que realizará el seguimiento de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo. **2020**

### ¿Qué pretende?

Este eje es esencial en addendo ya que plantea un trabajo transversal de sensibilización y orientación hacia la igualdad. Aunque se ha comenzado con esa mirada interna, es interesante que esta forma de trabajar esté sistematizada y que todas las personas que representan a la empresa tengan las capacidades necesarias para impulsar esta estrategia en el día a día, ¿Cómo? Diseñando, implantando y evaluando los proyectos desde la perspectiva de género.

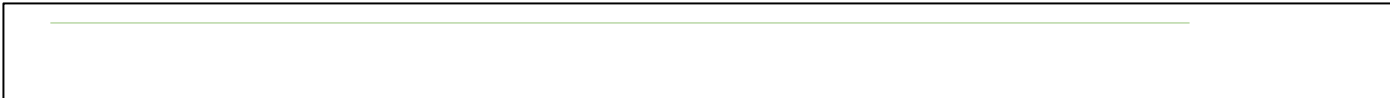
En relación a este eje se añade el compromiso de la empresa como posible tractora de la igualdad, fomentando la contratación de entidades proveedoras que desarrollen este tipo de acciones.

### ODS RELACIONADOS



### ¿Por qué? Principales áreas de mejora detectadas

- Asegurar que aquellas personas que representan addendo trabajen desde la perspectiva de género.
- Analizar y mantener la vigilancia sobre el impacto de género de los proyectos y servicios de la empresa.
- Ampliar el conocimiento en materia de igualdad desde el ámbito de la seguridad.
- Promover la igualdad entre otras empresas colaboradoras de addendo.



## ¿Cómo y cuándo?

### LA6. Asegurando que las personas que forman parte de addendo trabajen desde la perspectiva de género.

19. Establecer un plan de formación en materia de igualdad para el personal colaborador de addendo. **2020-2021**

### LA7. Analizando y vigilando el impacto de género de los proyectos y servicios de addendo.

20. Incorporar la recogida de datos desagregados por sexo de manera sistemática en todas las memorias de formación realizadas por la empresa (recogiendo además otras variables como edad, personas con diversidad funcional, migradas, etc.). **2020-2024**
21. Realizar un uso inclusivo de lenguaje e imágenes en todo el material empleado para las formaciones (presentaciones, guías, etc.) así como en las memorias realizadas por la empresa. **2020-2024**
22. Crear una herramienta o protocolo con indicadores clave a tener en cuenta para la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos y servicios (batería, lista de control, etc.). **2021**
23. Incorporar aspectos relacionados con la igualdad en las encuestas de satisfacción dirigidas a la clientela y realizar las evaluaciones pertinentes. **2020-2024**
24. Elaborar una memoria anual que visualice el impacto de género de las acciones realizadas por addendo, recogiendo entre otros campos, datos relacionados con el número de mujeres y hombres, edades, localización de las formaciones, necesidades y mejoras para cada sexo, etc.  
**2021-2024**

### LA8. Ampliando el conocimiento de la situación de mujeres y hombres desde el ámbito de la seguridad, mediación y prevención.

25. Recopilar y analizar guías, informes, herramientas y artículos para la incorporación de la perspectiva de género en la seguridad. **2020-2024**

26. Realizar anualmente una prospección sobre la igualdad de mujeres y hombres y concretamente desde los ámbitos de trabajo de addendo: Menores, Mujeres, etc. **2021-2024**

### LA9. Impulsando la contratación de empresas con criterios de Igualdad.

27. Elaborar criterios de igualdad que sirvan de orientación a la hora de valorar la contratación de una empresa o servicio para los distintos negocios (mensajería, limpieza, materiales, formación, comunicación, etc.) **2021-2024**
28. Priorizar alianzas, convenios de colaboración, UTES y partenariados de proyectos con entidades y organizaciones que estén incorporando la perspectiva de género. **2021-2024**





## Sistema de medición del plan

A continuación, se presenta un listado de indicadores genéricos que servirán para ir midiendo anualmente la implementación, esto es indicadores de proceso, de resultado y de impacto.

Es importante llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del Plan para la Igualdad para 2020/2024 y recoger cuantas incidencias y nuevas necesidades vayan surgiendo.

NUESTRA CULTURA EN LÍNEA CON LA IGUALDAD		
ÁREA DE MEJORA	INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO	INDICADORES DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vincular la perspectiva de género en los valores y reflexiones estratégicas de la empresa.</li> <li>Continuar con las colaboraciones con entidades e instituciones que promueven la igualdad de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se ha elaborado un plan de trabajo por cada año de vigencia del Plan de Igualdad (si/no).</li> <li>En el Plan de Trabajo se recoge el presupuesto en materia de igualdad.</li> <li>Se realiza un informe sobre el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.</li> <li>Hay personas responsables del Plan de Igualdad identificadas.</li> <li>Se ha incorporado la igualdad en la misión, visión y valores de addendo.</li> <li>Se participa en foros redes, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumenta la alineación de la estrategia organizacional con la igualdad.</li> <li>✓ Hay una planificación sobre la estrategia de igualdad de addendo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar el uso del lenguaje y las imágenes de los diferentes documentos y en su estrategia de comunicación desde el enfoque de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de actuaciones promovidas con otras redes o entidades.</li> <li>Personas participantes en las reuniones según sexo.</li> <li>Reconocimiento de Entidad Colaboradora solicitado (si/no)</li> <li>Evidencias de campañas de sensibilización realizadas anualmente.</li> <li>Perspectiva de género incluida en la política de comunicación (si/no).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mejora el posicionamiento de la organización en relación con la igualdad de género.</li> <li>✓ Mejora la comunicación, se vuelve inclusiva e igualitaria.</li> </ul>



## ASEGURANDO UNA GESTIÓN IGUALITARIA DE NUESTRO EQUIPO

ÁREA DE MEJORA	INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO	INDICADORES DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aunque es una empresa con un equipo reducido, se prevé un crecimiento de plantilla en los próximos años siendo necesario sentar las bases para que la gestión de sus personas se haga desde la perspectiva de género.</li> <li>• Mantener una vigilancia constante sobre la situación de la plantilla, analizando tendencias e incorporando mejoras en caso de necesitarlo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dispone de un manual de acogida con aspectos relacionados con el Plan de Igualdad y la gestión de personal.</li> <li>• Se ha analizado los requisitos a tener en cuenta para que una persona entre a formar parte de addendo.</li> <li>• Se dispone de una declaración de principios respecto a la conciliación corresponsable.</li> <li>• N° de personas según sexo participantes en el diseño de la declaración de principios.</li> <li>• Se recoge sistemáticamente las candidaturas recibidas, seleccionadas etc, y se analizan tendencias.</li> <li>• Se dispone de un protocolo de prevención y atención de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.</li> <li>• Se revisa y comunica el protocolo a través del manual de acogida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mejora la gestión de los procesos.</li> <li>✓ Mejora la conciliación de la vida de las personas.</li> <li>✓ Aumenta el conocimiento de las necesidades en conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo de mujeres y hombres.</li> <li>✓ Aumenta la sensibilización y rechazo hacia el acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>✓ Disminuye la brecha salarial de mujeres y hombres.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un Protocolo de prevención y atención de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de mujeres y hombres que conocen la existencia del protocolo.</li> </ul>	

## IMPULSANDO LA IGUALDAD EN LOS PROYECTOS

ÁREA DE MEJORA	INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO	INDICADORES DE IMPACTO
----------------	------------------------------------	------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que aquellas personas que representan addendo tengan formación específica en materia de igualdad.</li> <li>• Analizar y mantener la vigilancia sobre el impacto de género de los proyectos de la empresa.</li> <li>• Ampliar el conocimiento en materia de igualdad desde el ámbito de la seguridad.</li> <li>• Promover la igualdad entre otras empresas colaboradoras de addendo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se dispone de un Plan de Formación en materia de igualdad para el personal colaborador de addendo.</li> <li>• N° de personas participantes según sexo, tipo de formación, horas impartidas, coste de la formación y ubicación de la misma.</li> <li>• Se recogen los datos según sexo en las memorias de formación realizadas junto con otras variables como edad, diversidad funcional, etc.</li> <li>• Se ha revisado el material de formación para asegurar que realiza un uso inclusivo de lenguaje e imágenes.</li> <li>• Se ha creado una batería de indicadores con aspectos a tener en cuenta para la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos.</li> <li>• Se incorporan indicadores de igualdad en las encuestas de satisfacción.</li> <li>• Se realiza una memoria anual visibilizando el impacto de género de las acciones realizadas por addendo.</li> <li>• Se dispone de una recopilación de información relacionada con la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad.</li> <li>• Se realiza una prospección anual sobre la igualdad de mujeres y hombres en los ámbitos de trabajo de addendo.</li> <li>• Se dispone de un listado de criterios de igualdad y empresas que cumplen estos criterios.</li> <li>• Se incluye esta información en la memoria anual de addendo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumentan la sensibilización del equipo que forma parte de la empresa en materia de igualdad.</li> <li>✓ Aumentan las acciones con perspectiva de género.</li> <li>✓ Mejora la contribución de addendo en aspectos relacionados con la igualdad.</li> <li>✓ Aumenta la presencia de mujeres en los programas.</li> <li>✓ Aumenta el posicionamiento de addendo como entidad tractora de igualdad.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de convenios de colaboración, alianzas, UTEs y partenariados en materia de igualdad.</li> </ul>	

Para el desarrollo y seguimientos del Plan para la Igualdad, son necesarios al menos, tres aspectos.

Por un lado, es importante disponer de un programa de trabajo con un presupuesto específico, así como contar con personas que impulsen su desarrollo y la participación del resto del personal.

En este sentido, a partir del Diagnóstico realizado, la ejecución y la coordinación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en addendo será de 10.000 €

Se trabajará con planes anuales incorporados en los Planes de gestión de la entidad y sus objetivos y resultados también se incluirán en los diferentes planes, informes y memorias que realice.

## A. RECURSOS ECONÓMICOS

Para la ejecución de este Plan, se tendrán que destinar recursos económicos propios que se presupuestarán anualmente o se solicitarán a otras entidades u otras fuentes de financiación habituales en la entidad. Es importante identificarlos.

## B. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Con respecto al seguimiento del Plan, está prevista la utilización de herramientas específicas para la implementación de Planes para la Igualdad. Igualmente, se adaptarán las que ya existen como propias de gestión de la entidad al enfoque de género. Se desarrollarán:

- Planes anuales de gestión del Plan para la Igualdad en el primer trimestre del año, en los que se establecerá:
  - Una planificación con objetivos y acciones para dicho año.
  - Mecanismos de seguimiento.
  - Indicadores de evaluación.
  - Presupuesto.
  
- Se realizará un informe anual que muestre el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.

A continuación, se propone un modelo de ficha para el seguimiento de las acciones del Plan.

PROGRAMA			
ACCIÓN			
FECHA		PRESUPUESTO	
INDICADOR			
RESPONSABLES			
SEGUIMIENTO	<input type="checkbox"/> REALIZADA <input type="checkbox"/> NO REALIZADA		
OBSERVACIONES			

--