



# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

## 2018/2021



FINANCIADO POR:



ASISTENCIA TÉCNICA:



## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>2</b>
<b>II. COMISIÓN DE IGUALDAD</b>	<b>5</b>
<b>III. VIGENCIA</b>	<b>6</b>
<b>IV. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>6</b>
<b>V. EJES DE ACTUACIÓN</b>	<b>9</b>
<b>VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>10</b>
<b>VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS</b>	<b>12</b>
<b>Eje 1: Cultura organizacional</b>	<b>12</b>
<b>Eje 2: Gestión de talento</b>	<b>13</b>
<b>Eje 3: Formación</b>	<b>14</b>
<b>Eje 4: Equilibrio de la vida profesional y personal</b>	<b>15</b>
<b>Eje 5: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual</b>	<b>16</b>
<b>Eje 6: Salud laboral</b>	<b>17</b>
<b>Eje 7: Comunicación</b>	<b>18</b>
<b>VIII. CALENDARIO</b>	<b>19</b>
<b>IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>26</b>

## I. INTRODUCCIÓN

La **RIOD** (Red Iberoamericana de Organizaciones no gubernamentales que trabajan en Drogas y Adicciones) es una organización sin ánimo de lucro que engloba a las principales ONG de Iberoamérica que trabajan en la el ámbito de las drogas y otras adicciones, tanto en prevención, tratamiento, inserción, investigación e incidencia política. Está compuesta por 41 entidades socias de 14 países de Latinoamérica y España.

La **misión** de **RIOD** es, desde un enfoque de Derechos Humanos, incidir en las políticas públicas y los problemas relacionados con el consumo de drogas y adicciones, a través del fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil.

La **visión** de **RIOD** es una red consolidada que sea un referente en el fenómeno global de las drogas para la construcción de políticas sociales desde la Sociedad Civil y con capacidad de diálogo con los estados y organismos internacionales, para responder a las necesidades y realidades que surgen desde la diversidad de los pueblos de Iberoamérica.

Los **valores** de **RIOD** son:

- **Integralidad:** abordaje bio-psicosocial y educativo del consumo problemático de las drogas.
- **Multiculturalidad:** América Latina es un subcontinente en el que conviven diferentes culturas que la RIOD define y tiene en cuenta.
- **Transparencia:** Los fines, los procedimientos y las cuentas de RIOD serán públicos.
- **Antropocentrismo:** El ser humano en el centro de todas las estrategias, planes y programas.
- **Corresponsabilidad:** Los problemas asociados al consumo de drogas son responsabilidad de todos: ciudadanía, gobiernos e instituciones.

Los **objetivos** de **RIOD** se definen en el artículo 5 de sus estatutos:

- Generar un espacio de encuentro e intercambio de experiencias y conocimiento
- Fomentar acciones de incidencia política, en todos los niveles, internacional, regional, nacional y local
- Impulso de proyectos de intervención sobre drogas y otras adicciones
- Promover la realización de estudios e investigaciones sociales, consultoría, asesoramiento y acciones de formación
- Desarrollar actividades e iniciativas de cooperación al desarrollo

Las **líneas estratégicas** de **RIOD** son:

- **Generar espacios de encuentro e intercambio de experiencias y conocimiento**, aunando el movimiento asociativo de América Latina y España en el ámbito de las drogas y las adicciones, en particular, y de la exclusión social en general.
- **Fomentar acciones de incidencia política**, a todos los niveles, y la correcta articulación entre la sociedad civil, Gobiernos y organismos internacionales para la creación y mejora de las políticas, estrategias y programas asociadas al consumo problemático de drogas.
- **Apoyar el desarrollo de proyectos de intervención sobre drogas y adicciones, actividades e iniciativas de cooperación al desarrollo**, y promover la realización de estudios e investigaciones sociales, consultoría, asesoramiento y acciones de formación en el campo del consumo problemático de drogas, las dependencias, las adicciones, la salud y la exclusión social en general.
- **Promover la mejora de la calidad de vida de las personas y las comunidades afectadas por las drogas y otras adicciones**, siempre en el marco de la defensa de los Derechos Humanos, y con el objetivo de combatir las desigualdades y la exclusión social.

Y los **medios** utilizados para esto son:

- Desarrollo de trabajo en red, generando sinergias entre los miembros de la **RIOD** y estableciendo una articulación efectiva con otras redes y actores, tanto a nivel nacional como internacional, intercambiando y compartiendo buenas prácticas, metodologías y conocimientos.
- Organización de cursos de formación, congresos, seminarios, eventos, conferencias, jornadas, talleres y campañas de sensibilización.
- Participación en espacios de incidencia, tanto a nivel nacional como internacional, donde ponemos de manifiesto las declaraciones de la **RIOD**.
- Realización y edición de publicaciones, estudios e investigaciones en el campo del consumo problemático de drogas, las dependencias, las adicciones, la salud y la exclusión social en general.

Todas las actividades que realiza la **RIOD** están enfocadas al cumplimiento de su Plan Estratégico 2014-2018, el cual recoge las siguientes líneas estratégicas de trabajo: (1) Desarrollo Organizacional, (2) Sostenibilidad, (3) Fortalecimiento Institucional, (4) Incidencia Política, (5) Gestión del Conocimiento y (6) Comunicación.

La sede de **RIOD** en España está ubicada en Madrid, calle Antonia Lancha.

## II. COMISIÓN DE IGUALDAD

**RIOD** a 24 de enero de 2018 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo en febrero del año 2018 una **Comisión de Igualdad**, conformada por tres personas, una en representación de la entidad y dos de la propia plantilla.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de **RIOD**, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **semestralmente**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

### III. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5.** establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 250 trabajadores/as será voluntaria. Siendo el caso de **RIOD**.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

### IV. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

**Datos de personal:** La plantilla de **RIOD** está totalmente feminizada, el 100% de la plantilla son trabajadoras mujeres.

- **Tipo de contrato:** la contratación mayoritaria es la indefinida a tiempo parcial, con un 100% del total de la plantilla.
- **Antigüedad:** más de la mitad de la plantilla tiene una antigüedad de entre 1 y 3 años, es el caso de un 66,67% de trabajadoras, el restante 33,33% cuenta con una antigüedad de entre 10 a 20 años.
- **Tiempo de trabajo:** el 100% de las trabajadoras tiene una jornada parcial (de 16 a 20 horas).
- **Estudios:** las personas que trabajan en **RIOD** tienen un alto nivel de cualificación formativa, el 100% posee estudios universitarios.
- **Categorías profesionales:** existen 3 categorías en RIOD, todas feminizadas ya que la plantilla está compuesta en exclusividad por mujeres: Licenciada en CC. Políticas, Licenciada en Derecho y Licenciada en Administración y Dirección de Empresas.

### Selección:

- Las características generales que **RIOD** busca en sus candidatos y candidatas son: competencias específicas relacionadas con el puesto a cubrir, capacidad de trabajo en equipo, iniciativa, capacidad de reacción ante los imprevistos, implicación con la entidad y los temas que aborda, buen trato y cordialidad y sensibilidad ante la diversidad regional y cultural.
- La entidad refiere no observar barreras para incorporar a trabajadoras.

### Formación:

- **RIOD** está en proceso de elaboración del Plan de Formación de la entidad.
- Los cursos que se imparten suelen ser externos y sobre todo que aporten conocimientos técnicos y relacionados con el manejo de herramientas de gestión.
- Los cursos son voluntarios y se imparten generalmente en horario laboral, si son fuera se ofrece flexibilidad horaria a las trabajadoras.
- Se está formando actualmente a una persona en Igualdad de Oportunidades para fomentar la perspectiva de género en los proyectos.

### Promoción:

- En **RIOD** existe una metodología de evaluación del desempeño no estructurada.
- No existen puestos de promoción interna en la entidad por lo que no existe ninguna metodología de gestión de la promoción.

### Política salarial:

- Un 66,67% de las trabajadoras perciben una remuneración de entre 901 y 1.200 € (bruto mensual), el restante 33,33% se encuentra dentro de la banda salarial entre 601 a 900 €.

### Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- **RIOD** dispone de los siguientes mecanismos para conciliar la vida familiar y laboral: teletrabajo y flexibilidad horaria.

### Comunicación:

- **RIOD** no hace uso de imágenes sexistas y utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.
- En el último año se ha realizado un **seminario** sobre drogas y cooperación y una **campaña de sensibilización** para la implementación del enfoque de reducción de daños en América Latina.

### Prevención del acoso sexual:

- **RIOD** no cuenta con un "protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso", dirigido a todas las personas que conforman la entidad.

### Riesgos Laborales y salud laboral:

- RIOD no cuenta con medidas de **Prevención de Riesgos Laborales** para la detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral.

## V. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **RIOD** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



## VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivo General:

Integrar en **RIOD** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

### Objetivos Específicos:

#### 1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

**Objetivo:** Integrar el compromiso de **RIOD** con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad.

#### 2. Gestión del talento:

**Objetivo:** Introducir la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas en **RIOD**.

#### 3. Formación:

**Objetivo:** Formalizar un Plan de Formación anual que incluya formación en igualdad y formaciones de desarrollo de competencias.

#### 4. Equilibrio de la vida profesional y personal:

**Objetivo:** Impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en RIOD y sus entidades.

#### 5. Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual:

**Objetivo:** Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

#### 6. Salud laboral:

**Objetivo:** Dotar a **RIOD** de un entorno libre de riesgos laborales.



## 7. Comunicación:

**Objetivo:** Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.



## VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

### EJE 1: Cultura organizacional

<b>ACCIÓN</b>	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad
<b>OBJETIVOS</b>	Visibilizar el compromiso de RIOD con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

<b>MEDIDAS</b>	<b>PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
1.1. Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de RIOD	- Junta Directiva - Coordinación	Humanos	- Documento misión, visión y valores modificado
1.2. Incorporar en la documentación tanto interna como externa de RIOD el compromiso con la igualdad.	Coordinación	Humanos	- Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad
1.3. Difundir en la red de entidades de RIOD recursos y opciones para elaboración del plan de igualdad.	- Junta directiva - Coordinación - Comisiones de trabajo	Humanos	- % entidades informadas de recursos facilitadores para elaboración e implantación plan de igualdad - % entidades que muestran interés en el proceso
1.4. Difusión e información periódica a la plantilla sobre los avances en el Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de sus medidas.	Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº y tipo de comunicaciones informativas sobre avances del plan de igualdad

## EJE 2: Gestión del talento

<b>ACCIÓN</b>	Revisar y completar los procesos de gestión del talento
<b>OBJETIVO</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas en <b>RIOD</b>

<b>MEDIDAS</b>	<b>PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
2.1. Elaboración con perspectiva de género de una ficha de descripción de puesto de trabajo "modelo" que incluya criterios objetivos: conocimientos, experiencia y competencias	- Coordinación - Comisión de igualdad	Humanos	- Ficha elaborada
2.2. Las personas que intervienen en los procesos de gestión de personal serán formadas en materia de Igualdad de Oportunidades	- Coordinación	Humanos económicos	- Índice de contenidos de la formación - Informe de evaluación de su utilidad por parte de las personas asistentes
2.3. Ante nuevas necesidades de personal se priorizará el aumento de jornada laboral de las personas que actualmente trabajan en RIOD	- Coordinación - Comisión de igualdad	Humanos	- Nº de horas aumentadas a trabajadoras de RIOD

### EJE 3: Formación

<b>ACCIÓN</b>	Elaborar un Plan de Formación Anual
<b>OBJETIVO</b>	Formalizar un Plan de Formación anual que incluya formación en igualdad y formaciones de desarrollo de competencias

<b>MEDIDAS</b>	<b>PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
3.1. Diseño e implementación de un plan de formación cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla, propuesta de formaciones y evaluación	- Coordinación - Comisión de igualdad	Humanos Económicos	- Plan de formación diseñado e implementado - % formaciones puestas en marcha que respondan a las necesidades de la plantilla del total de formaciones celebradas
3.2. Incorporación de formaciones sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad	- Coordinación - Comisión de igualdad	Humanos Económicos	- Nº de formaciones externas que se ofrecen a la plantilla - Hoja de firma de asistentes a las formaciones sobre igualdad
3.3. Incorporar en el servidor de RIOD una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta de trabajadoras/es y demás personas que componen la entidad	- Comisión de igualdad	Humanos	- Nº y tipo de materiales formativos y de referencia en igualdad incorporados en el servidor

## EJE 4: Equilibrio de la vida profesional y personal

<b>ACCIÓN</b>	Incorporar medidas de conciliación y darles difusión interna y externamente
<b>OBJETIVO</b>	Impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en RIOD y sus entidades

<b>MEDIDAS</b>	<b>PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
4.1. Analizar la situación de trabajadoras de RIOD y necesidades de conciliación	- Comisión de Igualdad	Humanos	- Informe con resultados del análisis necesidades de conciliación - Nº y tipo de medidas propuestas para responder a estas necesidades
4.2. Formular medidas de conciliación tipo banco de horas, flexibilidad horaria y laboral, libranza en un puente al año, etc. y protocolarizarlas en un documento que será difundido a todas las personas de RIOD	- Coordinación - Comisión de igualdad	Humanos	- Nº y tipo de medidas formuladas - Procedimiento protocolarizado - Protocolo difundido - Análisis final de uso de medidas

## EJE 5: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y/o sexual

<b>ACCIÓN</b>	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la empresa formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados

<b>MEDIDAS</b>	<b>PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
5.1. Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	- Comisión Igualdad	Humanos	- Documento de protocolo antiacoso
5.2. Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad.	- Coordinación - Comisión de igualdad	Humanos	- Difusión del protocolo realizado
5.3. Difundir en la red de entidades de RIOD su política antiacoso, informando de recursos y opciones para implantar cada entidad el suyo propio	- Junta directiva - Coordinación - Comisiones de trabajo	Humanos	- % entidades informadas de recursos facilitadores para elaboración e implantación de protocolo antiacoso - % entidades que muestran interés en el proceso.

## EJE 6: Salud laboral

<b>ACCIÓN</b>	Dotar a RIOD de un entorno libre de riesgos laborales
<b>OBJETIVO</b>	Implantar un procedimiento de prevención de riesgos laboral con perspectiva de género

<b>MEDIDAS</b>	<b>PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
6.1. Incluir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, identificando posibles enfermedades laborales o situaciones de peligro que afecten principalmente a mujeres y corregirlas en el Plan de Prevención.	- Comisión de igualdad	Humanos	- Evaluación de riesgos realizada - Nº y tipo de riesgos detectados - Modificaciones realizadas por riesgos detectados
6.2. Elaboración y difusión a la plantilla de un protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	- Coordinación - Comisión de igualdad	Humanos Económicos	- Protocolo elaborado - Protocolo difundido

## EJE 7: COMUNICACIÓN

<b>ACCIÓN</b>	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
<b>OBJETIVO</b>	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1. Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor página web, corcho, etc.	- Comisión de igualdad	Humanos	- Plan de Igualdad incorporado en canales de información interna y externa - Nº y tipo de canales utilizados - Repercusión de las informaciones (nº de visitas, nº de consultas recibidas, etc.)
7.2. Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión externo de RIOD.	- Comisión de igualdad	Humanos	- Nº y tipo de referencias/ informaciones sobre el Plan de Igualdad de RIOD.
7.3. Información a las entidades de la Red de la implantación de un Plan de Igualdad animándolas a implementar el suyo propio.	- Junta Directiva - Coordinación - Comisión de igualdad	Humanos	- Difusión del plan: canales, informaciones a las entidades de la red. - % de entidades que muestran interés en elaborar su propio plan

## VIII. CALENDARIO

Eje 1: Cultura organizacional																
Nº	Medida	2018			2019				2020				2021			
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de RIOD															
1.2	Incorporar en la documentación tanto interna como externa de RIOD el compromiso con la igualdad.															
1.3	Difundir en la red de entidades de RIOD recursos y opciones para elaboración del plan de igualdad.															
1.4	Difusión e información periódica a la plantilla sobre los avances en el Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de sus medidas.															

## Eje 2: Selección y Contratación

Nº	Medida	2018			2019			2020				2021				
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
2.1	Elaboración con perspectiva de género de una ficha de descripción de puesto de trabajo "modelo" que incluya criterios objetivos: conocimientos, experiencia y competencias															
2.2	Las personas que intervienen en los procesos de gestión de personal serán formadas en materia de Igualdad de Oportunidades															
2.3	Ante nuevas necesidades de personal se priorizará el aumento de jornada laboral de las personas que actualmente trabajan en RIOD															

### Eje 3: Formación

Nº	Medida	2018			2019				2020				2021			
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
3.1	Diseño e implementación de un plan de formación cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla, propuesta de formaciones y evaluación															
3.2	Incorporación de formaciones sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad															
3.3	Incorporar en el servidor de RIOD una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta de trabajadoras/es y demás personas que componen la entidad															

## Eje 4: Equilibrio de la vida profesional y personal

Nº	Medida	2018			2019				2020				2021			
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
4.1	Analizar la situación de trabajadoras de RIOD y necesidades de conciliación															
4.2	Formular medidas de conciliación tipo banco de horas, flexibilidad horaria y laboral, libranza un puente al año, etc y protocolarizarlas en un documento que será difundido a todas las personas de RIOD															

## Eje 5: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y/o sexual

Nº	Medida	2018			2019				2020				2021			
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
5.1	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.															
5.2	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad.															
5.3	Difundir en la red de entidades de RIOD su política antiacoso, informando de recursos y opciones para implantar cada entidad el suyo propio															

Eje 6: Salud laboral																
Nº	Medida	2018			2019				2020				2021			
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
6.1	Incluir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, identificando posibles enfermedades laborales o situaciones de peligro que afecten principalmente a mujeres y corregirlas en el Plan de Prevención															
6.2	Elaboración y difusión a la plantilla de un protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género															

## Eje 7: Comunicación

Nº	Medida	2018			2019				2020				2021			
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
7.1	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor página web, corcho, etc.															
7.2	Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión externo de RIOD.															
7.3	Información a las entidades de la Red de la implantación de un Plan de Igualdad animándolas a implementar el suyo propio.															

## IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de **RIOD**.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse, pudiendo celebrarse reuniones virtuales utilizando las nuevas tecnologías, como mínimo trimestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, desarrollar las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

## **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de **RIOD** y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

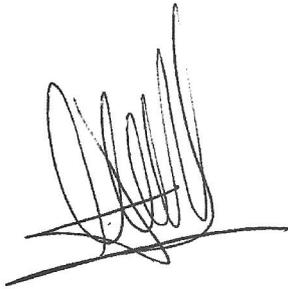
**Seguimiento:** La información recogida se plasmará en informes anuales. Los informes harán referencia a la situación actual de **RIOD** y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a la Junta Directiva para su conocimiento y valoración de los logros y avances de **RIOD** en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

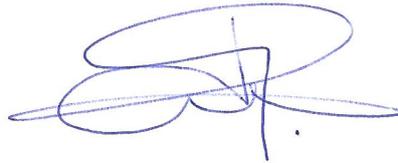
**Evaluación:** La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes anuales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

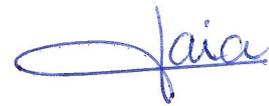
Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 19 de junio de 2018.

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical, wavy lines of varying heights, with a horizontal line crossing them near the bottom.

**Fabián Gustavo Chiosso**  
Secretario de la Junta Directiva

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, horizontal loop at the top, followed by several smaller loops and a vertical line extending downwards.

**Inmaculada Gómez Ortiz**  
Coordinadora RIOD

A handwritten signature in blue ink, starting with a long, horizontal loop followed by the name "Laia" in a cursive script.

**Laia Rodríguez Valentín**  
Técnica de Proyectos