

# Plan de Igualdad

## Red Iberoamericana de ONG que trabajan en Drogas y Adicciones - RIOD

2024 - 2028

FINANCIADO POR:



POR SOLIDARIDAD  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

ASISTENCIA TÉCNICA:

**mi!** FEDERACIÓN  
MUJERES  
PROGRESISTAS

## Índice

<b>I. Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>II. Partes que conciertan el plan de igualdad</b> .....	<b>5</b>
<b>III. Ámbito personal, territorial y temporal</b> .....	<b>5</b>
<b>IV. Principales resultados del diagnóstico</b> .....	<b>7</b>
<b>V. Resultados de la auditoría salarial</b> .....	<b>10</b>
<b>VI. Ejes de actuación</b> .....	<b>12</b>
<b>VII. Objetivos del plan de igualdad</b> .....	<b>14</b>
<b>VIII. Medidas de actuación</b> .....	<b>18</b>
EJE 1: Proceso de selección y contratación .....	18
EJE 2: Clasificación profesional .....	19
EJE 3: Formación .....	22
EJE 4: Promoción profesional .....	22
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres .....	26
EJE 6: Infrarrepresentación femenina .....	30
EJE 7: Retribuciones .....	31
EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	33
EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo .....	37
EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista .....	38
EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad .....	42
EJE 12: Violencia de género .....	46
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género .....	49
<b>IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación</b> .....	<b>50</b>
<b>X. Calendario</b> .....	<b>52</b>
<b>XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica</b> .....	<b>59</b>
<b>XII. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de     Igualdad</b> .....	<b>61</b>
<b>XIII. Aprobación y firma</b> .....	<b>62</b>
<b>XIV. Anexos: Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento</b> .....	<b>64</b>

## I. Introducción

<b>Nombre o razón social</b>	Red Iberoamericana de ONG que Trabajan en Drogas y Adicciones – RIOD
<b>NIF</b>	G-82395542
<b>Forma jurídica</b>	ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO
<b>Año de constitución</b>	1999
<b>Sector de actividad</b>	Otras actividades asociativas n.c.o.p./ 9499
<b>Convenio Colectivo</b>	Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024
<b>Dimensión de la entidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Personas trabajadoras</u>: 2             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 mujer</li> <li>• 1 hombre</li> </ul> </li> <li>• <u>Centro de trabajo</u>: 1</li> </ul>
<b>Domicilio social</b>	Avenida de Brasil, 17, entreplanta, 28020, Madrid
<b>Teléfono</b>	+34 695 807 199
<b>Correo electrónico</b>	<a href="mailto:riod@riod.org">riod@riod.org</a>
<b>Página web</b>	<a href="https://riod.org/">https://riod.org/</a>
<b>Fecha de aprobación del diagnóstico</b>	29/12/2023

La **Red Iberoamericana de ONG que trabajan en Drogas y Adicciones (RIOD)** nace en 1998 y se constituye legalmente en 1999, a iniciativa de la Delegación del Gobierno de España para el Plan Nacional sobre Drogas y la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas de la Organización de los Estados Americanos, y con el apoyo financiero de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), para dar respuesta a necesidades hasta el momento no cubiertas en el ámbito de las drogas, promoviendo el encuentro y el debate sobre las políticas públicas y la complementariedad entre las administraciones y las entidades sociales.

La RIOD agrupa a las principales ONG iberoamericanas, entre las que se encuentran 3 plataformas (FONGA, FLACT y UNAD), participando así cerca de 1.000 entidades en la red procedentes de toda América Latina y España que trabajan en el ámbito de las drogas y las adicciones, tanto en materia de prevención, como de tratamiento, inserción, investigación e incidencia política. Desde el año 2016, la RIOD es Entidad con Estatus Consultivo Especial ante el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC).

**Misión:** Desde un enfoque de Derechos Humanos, incidir en las políticas públicas y los problemas relacionados con el consumo de drogas y las adicciones, a través del fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil.

**Visión:** 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.

**Valores:**

- **Integralidad:** Abordaje biopsicosocial 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.
- **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 y todas.
- **Transparencia:** Los fines, los procedimientos y las cuentas de RIOD serán público.

**Ámbito de actuación:** El ámbito geográfico de actuación es a nivel nacional e internacional, al tratarse de una red iberoamericana.

## II. Partes que conciertan el plan de igualdad

La Red Iberoamericana de ONG que Trabajan en Drogas y Adicciones (RIOD) a 16 de Mayo de 2023 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.

A XX de XXXX de 2023 se constituye la Comisión Negociadora de acuerdo con el artículo 5 del 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. Al no contar con Representación Legal de las Personas Trabajadoras, para la constitución de la Comisión Negociadora, se convocó a los sindicatos más representativos, tal y como establece la normativa. A 16 de mayo de 2023 la dirección de la entidad emite su primera comunicación a UGT y CCOO de Madrid para informarles del inicio del proceso de elaboración del Plan de Igualdad e invitarles a formar parte de la Comisión Negociadora para proceder a su diseño y negociación. Tras varias comunicaciones y la ausencia de respuesta por parte de ambos sindicatos al llamamiento de negociación del Plan, se procede a constituir la Comisión Negociadora conformada por:

- 1 representante de la entidad:
  - Felisa Pérez Antón, Vicepresidenta de RIOD

## III. Ámbito personal, territorial y temporal

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. y por la modificación del **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, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de RIOD.

El Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, independientemente del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos y de duración determinada).

El ámbito territorial de aplicación abarcará al equipo correspondiente al centro de trabajo con el que cuenta la entidad en la ciudad de Madrid, ubicado en Avenida de Brasil, 17, entreplanta, 28020, Madrid.

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.** El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad. En ningún caso la vigencia del plan de igualdad superará un periodo mayor de 4 años.

**Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 01/03/2024 al 01/03/2028.**

## IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico:

- **Fortalezas**

- La entidad ha desarrollado sistemas de calidad y procedimientos que mejoran los procesos de gestión del personal, dotándose de herramientas para la objetividad y la transparencia de estos procesos: plan del personal, que incluye los perfiles y funciones del personal, la clasificación profesional y la gestión de recursos humanos, entre otros.
- El 100% de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo, lo que favorece la estabilidad de la plantilla.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla (50% y 50%).
- Alta presencia y participación de mujeres en puestos de responsabilidad y representación de la entidad (tanto en la plantilla como órganos de gobierno).
- En caso de que existan posibles vacantes disponibles o la creación de nuevos puestos de trabajo, se comunica previamente al equipo haciendo difusión interna.
- Existe un Plan de Formación formalmente definido.
- Se favorece el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en toda la comunicación, tanto interna como externa.
- RIOD mantiene como línea estratégica de trabajo la promoción de la igualdad de género de forma transversal en sus programas y entre las organizaciones socias, habiendo desarrollado acciones específicas para la generación del conocimiento en materia de adicciones y género.
- La entidad apuesta por la incorporación de la perspectiva interseccional en todos sus proyectos y programas.
- Existe una apuesta por parte de RIOD en integrar la perspectiva de género en su cultura organizacional, apostando y reforzando su compromiso con la elaboración de su II Plan de Igualdad.

- **Principales problemas y dificultades detectadas**

- Al ser una entidad pequeña formada por dos personas, no hay procedimientos de promoción, evaluación del desempeño o planes de carrera formalmente definidos.

- Las personas encargadas de los procesos de selección y contratación (coordinación y Junta Directiva) no cuentan con formación específica en materia de igualdad.
- No existe un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- **Ámbitos prioritarios de actuación**
  - Revisión y actualización periódica de todos los protocolos de la entidad, en especial aquellos que tienen que ver con la evaluación del desempeño.
  - Establecer mecanismos de formación continua y sensibilización de toda la plantilla en materia de igualdad, incluida la formación técnica (como por ejemplo formulación y gestión de proyectos con perspectiva de género o indicadores de género).
  - Seguir trabajando a través del Plan de Formación para profundizar en la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal, incluyendo actividades formativas en materia de igualdad, prevención y detección ante las violencias machistas, corresponsabilidad, masculinidades alternativas o igualitarias, perspectiva interseccional, entre otros contenidos. Estas formaciones irían dirigidas a todas las personas que forman parte de la organización, la Junta Directiva y también las personas voluntarias.
  - Tal y como ha señalado la entidad, se podrían establecer mecanismos de mejora para la detección de necesidades formativas.
  - En materia de conciliación se podría realizar un diagnóstico específico de las necesidades de conciliación de la plantilla, que permita estudiar la implantación de nuevas medidas. De igual forma, se recomienda actualizar periódicamente el apartado de conciliación del plan de personal, incluyendo las novedades legislativas y la apuesta por la corresponsabilidad.
  - Mantener la elaboración del registro retributivo anual, en base a lo establecido en el Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020.
  - Seguir trabajando en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos, así como en la detección de necesidades y en la medición del impacto de género de las actuaciones que se desarrollan desde la organización. De igual forma, continuar incorporando un enfoque interseccional en el ámbito de las adicciones, teniendo en cuenta la diversidad de contextos y territorios a nivel internacional con los que trabaja RIOD. Para ello, se puede desarrollar un trabajo sistematizado y planificado de revisión y desarrollo de los proyectos, manteniendo un seguimiento de cómo se está incorporando la perspectiva de género e interseccional.





- Fomentar la participación en campañas y acciones de sensibilización, así como la colaboración con otras instituciones y entidades, en la promoción de la igualdad de género y perspectiva interseccional en el ámbito de las adicciones.
- Seguir catalizando e impulsando las políticas de igualdad en las entidades que conforman la red (desarrollo de estrategias y planes de igualdad, formación, revisión de los proyectos y de la intervención con perspectiva de género, medición del impacto de género, desarrollo de presupuestos con perspectiva de género, buenas prácticas, etc.)

## V. Resultados de la auditoría salarial

La normativa en materia de igualdad, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece la necesidad de realizar una auditoría retributiva en aquellas empresas o entidades que realicen un plan de igualdad.

Tal y como establece el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la **auditoría retributiva** tiene por objetivo recabar la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa o entidad cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

De igual forma, la auditoría sirve para definir un plan de actuación que marque las medidas necesarias para evitar, corregir y prevenir las dificultades existentes o que pudieran producirse para garantizar la igualdad retributiva, asegurando así la transparencia.

Para la elaboración de la auditoría retributiva se ha tomado como referencia las herramientas puestas a disposición y elaboradas de manera conjunta por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y por las organizaciones sindicales (CCOO y UGT) y patronales empresariales (CEOE y CEPYME).

La auditoría retributiva ha consistido en la realización Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y en un diagnóstico retributivo:

- ***Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo***

La herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha construido a partir de una serie de categorías de factores de valoración, que se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

- a) Naturaleza de las funciones o tareas
- b) Condiciones educativas
- c) Condiciones profesionales y de formación
- d) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

Una vez establecido el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y aplicada la perspectiva de género en los diferentes factores, se han puntuado todos los puestos de trabajo de la entidad teniendo en cuenta la diferenciación de sus funciones y responsabilidades, de acuerdo con los factores previamente definidos y abstrayéndose de la persona o personas que actualmente ocupan los puestos (pues evaluamos el puesto, no a quien lo ocupa).

- **Diagnóstico retributivo:**

Para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se han tomado como referencia los datos extraídos del registro retributivo durante el periodo de referencia analizado (de enero a diciembre de 2022). Tal y como establece el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en sus artículos 5 y 6: “el registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.”

De esta forma, el registro retributivo debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La brecha salarial se ha calculado tanto del salario base como de los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, según el sistema de clasificación aplicable y los puestos de trabajo de igual valor, es decir, según las agrupaciones resultantes de la Valoración de los Puestos de Trabajo (ESCALAS). El análisis retributivo incluye los importes promedios (media aritmética) y la mediana de lo realmente percibido. Además, las brechas se han calculado según los importes efectivos y equiparados (anualizando las jornadas a jornadas completas y equiparando los periodos trabajados a año completo).

Los **principales resultados de la auditoría retributiva** son:

A la vista de los datos extraídos, se observan los siguientes aspectos principales:

- Las diferencias salariales que encontramos entre el salario total de las mujeres con respecto al de los hombres en RIOD se debe a que el **puesto de mayor responsabilidad** está ocupado por la única mujer trabajadora de la plantilla, por lo que en este caso los resultados del registro apuntan a una brecha positiva hacia las mujeres.
- Por otro lado, las principales diferencias salariales se deben a los **complementos**, ya que el de **antigüedad** sólo lo percibe la trabajadora por su fecha de incorporación en la entidad y el de **responsabilidad** está asociado al puesto de coordinación, ocupado por la misma mujer.
- La diferencia en los **importes efectivos** con respecto a los **equiparados** en el caso de los hombres se debe a que el periodo de tiempo trabajado de uno de los dos trabajadores es inferior al año completo, por lo que al equiparar los importes a los 12 meses de trabajo, la brecha total disminuye del -141% al -28%.
- El puesto de mayor valor según la valoración de puestos de trabajo está feminizado, por lo que se aprecia **representación de mujeres en puestos de mayor valor**.
- Tras la valoración de puestos de trabajo, destaca la **puntuación en factores** relacionados con la polivalencia de las funciones, el esfuerzo mental y emocional, con la responsabilidad de organización, con el nivel de

autonomía, así como con el de condiciones psicosociales. Estos factores guardan relación directa con el tipo de actividad que desarrolla la entidad, del ámbito de las adicciones.

## **VI. Ejes de actuación**

El principio de igualdad en RIOD se ordena y articula a lo largo de **13 ejes** que componen el presenta Plan de Igualdad:



1	Proceso de selección y contratación
2	Clasificación profesional
3	Formación
4	Promoción profesional
5	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
6	Infrarrepresentación femenina
7	Retribuciones
8	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10	Lenguaje y comunicación no sexista
11	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
12	Violencia de género
13	Salud laboral desde la perspectiva de género

## VII. Objetivos del plan de igualdad

### Objetivo General:

Integrar en la RIOD la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

### Objetivos Específicos:

#### Proceso de selección y contratación

##### Objetivos:

- Favorecer la estabilidad de la plantilla.
- Fortalecer la continuidad de las líneas de trabajo que desarrolla la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
- Favorecer la integración laboral de mujeres y personas en riesgo de exclusión social en la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la política social de la organización.

#### Clasificación profesional

##### Objetivos:

- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

#### Formación

##### Objetivos:

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo dirección.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
- Fomentar la formación y adquisición de herramientas teórico-prácticas de todo el equipo de la entidad para su desarrollo profesional.
- Sistematizar procesos mejorando la transparencia, la objetividad, el buen gobierno y la calidad.

#### Promoción

##### Objetivo:

- Establecer mecanismos y procedimientos sobre la política de gestión del personal en base a criterios claros, objetivos y transparentes.
- Atraer y fidelizar el talento.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.

- Propiciar que las responsabilidades familiares no condicionen el desarrollo y promoción profesional de la persona trabajadora.

### **Condiciones de trabajo**

#### **Objetivo:**

- Garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras y dar cumplimiento a la normativa actual.
- Conocer el grado de satisfacción de la plantilla con respecto a las condiciones de trabajo y funcionamiento interno del equipo de trabajo y la entidad.
- Favorecer la estabilidad y compromiso por parte de la plantilla con respecto a la entidad.
- Identificar puestos con sobrecarga, teniendo en cuenta cargas objetivas y factores de adaptación de la persona al puesto.
- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Facilitar la eficiencia de los equipos de trabajo, así como la organización interna.
- Facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### **Infrarrepresentación femenina**

#### **Objetivo:**

- Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones (mínimo un 40%).

### **Retribuciones**

#### **Objetivos:**

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
- Cumplir con la normativa en materia de transparencia e igualdad retributiva: RD 902/2020.
- Identificar posibles brechas salariales y llevar un registro comparativo de las diferencias en los importes salariales (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales).

### **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

#### **Objetivo:**

- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Favorecer y promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.
- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.

### **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**

#### **Objetivos:**

- Adaptar a los avances normativos actuales el marco de referencia de la entidad en el ámbito de la gestión y prevención del acoso.
- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.

### **Lenguaje y comunicación no sexista**

#### **Objetivos:**

- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).
- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.

### **Cultura organizacional y compromiso por la igualdad**

#### **Objetivos:**

- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y ante las violencias machistas.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).

### **Violencia de género**



**Objetivos:**

- Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Visibilizar y dar a conocer los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
- Promover la sensibilización y prevención de las violencias machistas a través de la realización de campañas de prevención y sensibilización.

**Salud laboral desde la perspectiva de género**

**Objetivos:**

- Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.
- Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.

## VIII. Medidas de actuación

### EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Trazar estrategias para ampliar las líneas de financiación que permitan ampliar el equipo de trabajo en caso necesario.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorecer la estabilidad de la plantilla.</li> <li>Fortalecer la continuidad de las líneas de trabajo que desarrolla la entidad.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrategia y medidas de financiación y captación de fondos diseñadas.</li> <li>Evolución de la financiación anual.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenador con acceso a internet.</li> <li>Equipo responsable.</li> </ul>				

1.2.	Incluir como requisito a valorar en las ofertas de empleo la formación y/o experiencia en igualdad de género.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de ofertas de empleo con los requisitos explicitados.</li> <li>% de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a).</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenador con acceso a internet.</li> <li>Equipo responsable.</li> </ul>				

## EJE 2: Clasificación profesional

2.1.	Actualizar periódicamente el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo (SVPT). En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se incluirá y en la herramienta.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo elaborado y revisado anualmente.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramienta - Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).</li> <li>• Fichas de Descripción de Puestos de Trabajo.</li> <li>• Organigrama.</li> <li>• Ordenador con acceso a internet.</li> <li>• Equipo responsable.</li> </ul>				

2.2.	<p>Actualización periódica de las fichas de descripción de los puestos de trabajo en la entidad, incluyendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resultados principales de la Valoración de Puestos de Trabajo.</li> </ul>
------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información relativa del nivel jerárquico en la entidad y grupo profesional según convenio.</li> <li>- Rango salarial y criterios para la asignación de complementos salariales según las funciones de cada puesto.</li> </ul>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de fichas de Descripción de Puestos de Trabajo elaboradas.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelos de fichas y catálogo de puestos de trabajo.</li> <li>• Herramienta - Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).</li> <li>• Organigrama.</li> <li>• Convenio Colectivo.</li> <li>• Ordenador con acceso a internet.</li> <li>• Equipo responsable.</li> </ul>				

### EJE 3: Formación

3.1.	Seguir organizando y promoviendo la formación de todo el equipo, incluyendo el equipo de voluntariado, en la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales. Para ello, se difundirán ofertas formativas a través de los canales internos y externos habituales de comunicación.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo dirección.</li> <li>Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.</li> </ul>				
Área o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>Nº de personas del equipo de voluntariado formadas, desagregado por sexo.</li> <li>Enumeración de los contenidos abordados.</li> <li>Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): valoración en puntuación media y valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Formación.</li> <li>Ordenador con conexión a internet.</li> <li>Presupuesto (en el caso de no ser gratuita).</li> </ul>				

3.2.	Establecer mecanismos participativos para el diseño del Plan de Formación anual que permita realizar un análisis periódico de las necesidades
------	---

	formativas de todo el equipo, incluidas las personas voluntarias. Las necesidades formativas se podrán detectar a través de una encuesta anual y en las reuniones de coordinación habituales.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la formación y adquisición de herramientas teórico-prácticas de todo el equipo de la entidad para su desarrollo profesional.</li> <li>Sistematizar procesos mejorando la transparencia, la objetividad, el buen gobierno y la calidad.</li> </ul>				
Área o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas que participan en la encuesta (trabajadoras y voluntarias).</li> <li>Resultados de la encuesta y propuestas formativas (desagregadas por temáticas).</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Formación.</li> <li>Ordenador con conexión a internet.</li> </ul>				

3.3.	Organizar una formación dirigida a las personas responsables de los procesos de selección y contratación de personal en materia de estereotipos, sesgos de género y desde una perspectiva interseccional.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.</li> <li>• Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.</li> </ul>				
Área o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación de los contenidos trabajados en cada curso</li> <li>• Nº de personas participantes en la formación, desagregado por sexo.</li> <li>• Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Valoración en puntuación media</li> <li>○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul> </li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales internos y externos de comunicación.</li> <li>• Ordenador con conexión a internet.</li> <li>• Presupuesto (en el caso de no ser gratuita).</li> <li>• Equipo responsable.</li> </ul>				



## EJE 4: Promoción profesional

4.1.	<p>Seguir priorizando, ante la posibilidad de nuevas vacantes, la promoción del equipo profesional contratado, así como de las personas que hayan formado o formen parte del equipo de voluntariado o hayan realizado prácticas en la entidad.</p> <p>Siempre que sea posible, se realizará la comunicación interna de las vacantes con una antelación de dos semanas, previa a la difusión externa.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer mecanismos y procedimientos sobre la política de gestión del personal en base a criterios claros, objetivos y transparentes.</li> <li>• Atraer y fidelizar el talento.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja		Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas.</li> <li>• % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y en prácticas.</li> <li>• Nº de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio.</li> <li>• Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y categoría profesional.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de comunicación interna y externa habituales.</li> <li>• Equipo responsable.</li> </ul>				

4.2.	Elaborar un sistema de evaluación del desempeño anual, redactando y aprobando unas pautas objetivas y transparentes, de acuerdo con factores para tener en cuenta de cada puesto de trabajo, desde una perspectiva de género y adoptando metodologías que permitan realizar una evaluación 360° (equipo de profesionales, Junta Directiva, etc.)				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.</li> <li>Propiciar que las responsabilidades familiares no condicionen el desarrollo y promoción profesional de la persona trabajadora.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimiento aprobado por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>Seguimiento de la incorporación de las pautas o procedimiento en la evaluación del desempeño: herramientas utilizadas y valoración cualitativa del nuevo sistema.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manuales para incorporar la perspectiva de género en el sistema de evaluación del desempeño.</li> <li>Ordenador con acceso a internet.</li> <li>Equipo responsable.</li> </ul>				

## EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

5.1.	<p>Elaborar un plan de desconexión digital en cumplimiento con la normativa (Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales). Dicho plan incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pautas a seguir en las reuniones y otros espacios de toma de decisiones que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y faciliten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, aplicación de metodologías telemáticas para evitar viajes y desplazamientos, etc.).</li> <li>- Mecanismos que limiten las comunicaciones y coordinaciones fuera del horario habitual y a través de dispositivos móviles personales.</li> </ul>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras y dar cumplimiento a la normativa actual.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de desconexión digital elaborado y difundido entre toda la plantilla (sí/no).</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenador con acceso a internet.</li> <li>• Equipo responsable.</li> </ul>				

5.2.	Desarrollar una evaluación bianual de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base				
------	--	--	--	--	--

	identificar las necesidades detectadas y propuestas de mejora en relación con: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales de comunicación</li> <li>- Pautas para el desarrollo del teletrabajo</li> <li>- Herramientas de control</li> <li>- Recursos materiales</li> <li>- Seguridad y PRL</li> <li>- Trabajo en equipo y aislamiento</li> <li>- Conciliación y corresponsabilidad</li> </ul>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.</li> <li>• Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>• Garantizar la desconexión digital.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de personas que participan en la encuesta de clima laboral desagregadas por sexo.</li> <li>• Valoración cuantitativa (medias) y cualitativa de la percepción de las personas trabajadoras.</li> <li>• Listado de medidas propuestas e implementadas tras los resultados de la encuesta.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenador con acceso a internet.</li> <li>• Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online.</li> <li>• Equipo responsable.</li> </ul>				
5.3.	Establecer un procedimiento sobre la realización de horas extraordinarias y complementarias, que incluya: solicitudes de realización de horas extraordinarias, solicitudes de compensación, registro, plazos, etc.				

	Se informará periódicamente y en el momento de la incorporación y a través de consultas individuales, si se requiriesen.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar la eficiencia de los equipos de trabajo, así como la organización interna.</li> <li>Facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procedimiento creado.</li> <li>Nº de solicitudes de realización y compensación de horas extras/complementarias desagregadas por puesto, sexo.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenador con acceso a internet .</li> <li>Equipo responsable.</li> </ul>				

## EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Seguir promoviendo la participación de mujeres en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Asamblea y Junta Directiva), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación si se producen cambios en la composición.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones (mínimo un 40%).</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Junta Directiva</li> <li>Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equipo responsable.</li> </ul>				

## EJE 7: Retribuciones

7.1.	<p>Actualizar anualmente el registro retributivo y revisar la política retributiva de la entidad a través de un informe retributivo con carácter anual. En concreto, se llevará a cabo una revisión periódica de las fuentes de fijación de los salarios, así como la asignación de las retribuciones y los complementos salariales, a través de criterios objetivos y transparentes, para garantizar el principio de igualdad y transparencia retributiva.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.</li> <li>• Cumplir con la normativa en materia de transparencia e igualdad retributiva: RD 902/2020.</li> <li>• Identificar posibles brechas salariales y llevar un registro comparativo de las diferencias en los importes salariales (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales).</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja		Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del Registro Retributivo anual (durante los tres primeros meses posteriores al finalizar el año natural de referencia), siguiendo el modelo oficial del Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo.</li> <li>• Elaboración de un informe retributivo anual que recoja los principales resultados y un análisis del Registro Retributivo, así como la evolución de la brecha salarial, comparando los datos de mujeres y</li> </ul>				

	<p>hombres según el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020.</li> </ul>
<p>Recursos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramienta Excel de Registro Retributivo.</li> <li>• Modelo informe de auditoría.</li> <li>• Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos.</li> <li>• Equipo responsable.</li> </ul>



## EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

8.1.	<p>Llevar a cabo un diagnóstico de necesidades en materia de conciliación a través de una encuesta y la celebración de reuniones de coordinación periódicas, así como individuales, para analizar las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación del equipo en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas y estudiando su implantación.</p> <p>Asimismo, se desarrollará una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación a través de una encuesta en el equipo.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> <li>• Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de personas que participan en el diagnóstico y % sobre el total de la plantilla, desagregado por sexo.</li> <li>• Resultados de la encuesta, desagregados por sexo.</li> <li>• Acta que recoja las conclusiones y propuestas recogidas y aprobadas redactada tras las reuniones.</li> <li>• Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar.</li> <li>• Valoración cualitativa de las medidas adoptadas: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Información sobre la medida</li> <li>○ Información sobre cómo solicitarla</li> </ul> </li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Utilidad de la medida</li> <li>○ Grado en el que mejora la conciliación</li> <li>○ Grado en el que promueve la corresponsabilidad</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.</li> <li>• Manual de Acogida</li> <li>• Aplicación para realizar la encuesta online.</li> <li>• Canales de comunicación interna habituales.</li> <li>• Ordenador con acceso a internet.</li> <li>• Equipo responsable.</li> </ul>

8.2.	Actualizar y difundir periódicamente la información relativa a la conciliación del Plan de Personal, incluyendo las novedades legislativas y las nuevas medidas que se adopten en materia de conciliación desde la entidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorecer y promocionar las medidas de conciliación, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de versiones actualizadas del documento.</li> <li>• Nº de nuevas medidas o novedades legislativas en materia de conciliación incorporadas.</li> <li>• Difusión del documento al 100% de la plantilla y canales de difusión.</li> <li>• Nº de personas que solicitan permisos en materia de conciliación, desagregados por sexo.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas que se acogen a las distintas medidas de conciliación, desagregados por sexo y cruzando los dato con otras variables como: tipo de permiso, tipo de contrato, edad, situación familiar, etc.</li> </ul>
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convenio colectivo de referencia.</li> <li>Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras.</li> <li>Normativa vigente en materia de conciliación.</li> <li>Manuales en materia de conciliación.</li> <li>Ordenador con acceso a internet.</li> <li>Equipo responsable.</li> </ul>

8.3.	Desarrollo de campañas dirigidas a la plantilla, al equipo de voluntariado y organizaciones socias sobre conciliación y corresponsabilidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.</li> <li>Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canales utilizados</li> <li>Nº de campañas</li> <li>Contenidos abordados</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Canales de comunicación interna habituales.</li><li>• Ordenador con acceso a internet.</li><li>• Equipo responsable.</li></ul>
--	--

## EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

9.1.	Difusión del protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre todo el equipo que forma parte de RIOD (plantilla, personas voluntarias, organizaciones socias, etc.).				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adaptar a los avances normativos actuales el marco de referencia de la entidad en el ámbito de la gestión y prevención del acoso.</li> <li>Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.</li> <li>Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo actualizado y aprobado por la Comisión de Seguimiento y Junta Directiva.</li> <li>Difusión del protocolo al 100% de las personas que forman parte de la red de RIOD.</li> <li>Nº de casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso.</li> <li>Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo.</li> <li>Canales de comunicación interna habituales.</li> <li>Ordenador con acceso a internet.</li> <li>Equipo responsable.</li> </ul>				

## EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

10.1.	Seguir cuidando y revisar el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.</li> <li>• Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> <li>• Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Equipo Técnico</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de toda la documentación interna y publicada (página web, redes, etc.) para corregir sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque.</li> <li>• Decálogo de Comunicación elaborado.</li> <li>• Decálogo difundido al 100% del equipo.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo responsable.</li> <li>• Ordenador con acceso a internet.</li> </ul>				

10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, incluyendo un apartado específico en la memoria de actividades anual, así como diseñando y publicando contenidos específicos en la página web y RRSS.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).</li> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.</li> <li>• Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> </ul>				
Departamento o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación del Plan de Igualdad en la página web.</li> <li>• Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad.</li> <li>• Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas.</li> <li>• Difusión del Plan al 100% de la plantilla y participantes de la Asamblea General.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de comunicación interna y externa habituales.</li> <li>• Ordenador con acceso a internet.</li> <li>• Servidor o espacio virtual de acceso común.</li> <li>• Equipo responsable.</li> </ul>				

10.3.	Generar un espacio virtual con herramientas y recursos en materia de igualdad, compartido con todo el equipo vinculado a la entidad (plantilla, Junta Directiva, personas voluntarias, entidades socias, etc.).				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad.</li> <li>Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.</li> </ul>				
Departamento o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espacio virtual creado</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canales de comunicación interna y externa habituales.</li> <li>Ordenador con acceso a internet.</li> <li>Servidor o espacio virtual de acceso común.</li> <li>Equipo responsable.</li> </ul>				



10.4.	Continuar contribuyendo a la visibilización de referentes en igualdad en el sector de las adicciones, a través de campañas de comunicación y otras actuaciones; visibilizando las realidades y problemáticas de la intersección entre género y adicciones e incluyendo una perspectiva interseccional.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> </ul>				
Área/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campañas realizadas.</li> <li>Análisis cualitativo del impacto de las actuaciones desarrolladas.</li> <li>Propuestas de mejora.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Materiales necesarios para desarrollar las campañas.</li> <li>Presupuesto en el caso de externalizarse o precisarse.</li> <li>Ordenador con acceso a internet.</li> <li>Equipo responsable.</li> </ul>				

## EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	Seguir generando y fortaleciendo las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de las violencias machistas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora.</li> <li>Listado de actuaciones desarrolladas.</li> <li>Impacto de estas actuaciones o campañas.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Base de datos con entidades colaboradoras.</li> <li>Materiales para la realización de campañas y actuaciones.</li> <li>Ordenador con acceso a internet.</li> <li>Equipo responsable.</li> </ul>				

11.2.	Seguir revisando desde la perspectiva de género y aplicar el enfoque interseccional, así como medir el impacto de género de todas las
-------	---

	<p>actuaciones y de los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar. Para ello, en las reuniones de la Comisión de Seguimiento se generarán espacios participativos para trabajar en la implementación de la perspectiva de género en la entidad, en los proyectos y servicios, compartiendo herramientas comunes y espacios de reflexión y debate. Estos espacios tendrán también como finalidad generar indicadores comunes para incorporar esta perspectiva y medir el impacto de género de los proyectos. Se invitará al voluntariado a participar en estos espacios.</p> <p>Con este objeto, se seguirán desagregando los datos cuantitativos y cualitativos con los que se trabaja en la entidad según sexo, analizando las posibles diferencias en los resultados que puedan existir entre mujeres y hombres. Identificar posibles diferencias en las necesidades de la población destinataria de los proyectos según sexo y analizar cómo se están atendiendo, estableciendo objetivos específicos y actividades concretas en los proyectos.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> <li>• Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de reuniones realizadas.</li> <li>• Nº de personas que participan en las reuniones, según sexo y relación con la entidad.</li> <li>• Relación de conclusiones, propuestas y actuaciones desarrolladas desde el espacio.</li> </ul>				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enumeración de herramientas elaboradas o adaptadas.</li> <li>• Enumeración de servicios, actividades y proyectos revisados.</li> <li>• Enumeración de las bases de datos y proyectos en los que se desagregan los datos según sexo.</li> <li>• Necesidades específicas detectadas según sexo.</li> <li>• Análisis de cómo se están atendiendo estas necesidades específicas, en caso de haberlas.</li> <li>• Informes de impacto de género de los proyectos.</li> </ul>
<p>Recursos necesarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales.</li> <li>• Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales.</li> <li>• Formato presencial: espacio adecuado para mantener reuniones.</li> <li>• Ordenador con acceso a internet.</li> <li>• Equipo responsable.</li> </ul>

<p>11.3.</p>	<p>A la hora de establecer acuerdos de colaboración y/o arrendamiento de servicios, priorizar entidades que sean coherentes con los valores y principios de RIOD, incluyendo el enfoque feminista.</p>
--------------	--

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y % de colaboraciones y arrendamiento de servicios que se establecen siguiendo este criterio.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenador con acceso a internet.</li> <li>Equipo responsable.</li> </ul>				

11.4.	Establecer un decálogo de buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en el ámbito de las adicciones.
-------	--

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Decálogo elaborado.</li> <li>Difusión del decálogo.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equipo responsable.</li> <li>Manuales, guías y herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión y en entidades del Tercer Sector.</li> <li>Aplicaciones y herramientas informáticas para la elaboración del decálogo.</li> <li>Canales de comunicación interna.</li> </ul>				

## EJE 12: Violencia de género

12.1.	Elaboración y difusión de un documento sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
-------	--

Dicho documento podrá incluirse dentro del Plan del Personal.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.</li> <li>Visibilizar y dar a conocer los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento elaborado y difundido al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género.</li> <li>Ordenador con acceso a internet.</li> <li>Equipo responsable.</li> </ul>				

12.2.	Campañas, actividades y proyectos de incidencia social y política sobre las distintas expresiones de las violencias machistas.
-------	--

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover la sensibilización y prevención de las violencias machistas a través de la realización de campañas de prevención y sensibilización.</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación</li> <li>Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº, naturaleza de la actividad y temáticas trabajadas en las actuaciones ante las violencias machistas.</li> <li>Nº de alianzas establecidas.</li> <li>Valoración cualitativa y cuantitativa del alcance e impacto de las actuaciones.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canales de comunicación interna y externa habituales.</li> <li>Equipo responsable.</li> </ul>				



## EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género

13.1.	<p>Seguir priorizando la incorporación de la perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos, teniendo en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras (embarazo, lactancia, salud menstrual), la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes, incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de estas.</li> <li>- El acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo laboral.</li> <li>- Riesgos psicosociales asociados a los trabajos de intervención social directa con personas en riesgo de exclusión (ansiedad, sobrecarga emocional, fatiga mental, exposición a situaciones de violencia, etc.)</li> <li>- El uso del lenguaje inclusivo.</li> </ul>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.</li> <li>• Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo</li> </ul>				
Departamento/s o persona/s responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Junta Directiva</li> </ul>				
Temporización	2024	2025	2026	2027	2028
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja		Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de PRL revisado con perspectiva de género.</li> <li>• Nº y % de personas que reciben el Plan de PRL sobre el total de la plantilla.</li> </ul>				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresa externa responsable de PRL.</li> <li>• Equipo responsable.</li> <li>• Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</li> </ul>				

## **IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación**

Los medios y recursos necesarios para la puesta en marcha e implementación de las medidas del Plan de Igualdad son:

### **MATERIALES:**

- Ordenadores con acceso a internet.
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos.
- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Aplicación para realizar encuestas online.
- Canales de difusión de ofertas de empleo y voluntariado (plataformas, servicios de empleo, RRSS, etc.).
- Canales de comunicación interna y externa habituales.
- Materiales necesarios para desarrollar las actividades.
- Base de datos con entidades colaboradoras.
- Materiales para la realización de campañas y actuaciones.
- Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales.
- Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales.
- Procedimientos de Recursos Humanos.
- Herramienta Registro Retributivo.
- Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).
- Plan de Formación.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.
- Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Herramientas y aplicaciones informáticas para la sistematización de la información sobre la gestión del personal.
- Convenio Colectivo de referencia.

### **HUMANOS:**



- Equipo responsable de la implementación de cada una de las medidas (consultar fichas).
- Personas o entidades formadoras.
- Empresa externa responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

**ECONÓMICOS:**

- Presupuesto y entidades financiadoras (en el caso de externalizar el desarrollo de alguna medida).



## X. Calendario

EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028			
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
EJE 1	1.1.	Trazar estrategias para ampliar las líneas de financiación que permitan ampliar el equipo de trabajo en caso necesario.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
	1.2.	Incluir como requisito a valorar en las ofertas de empleo la formación y/o experiencia en igualdad de género.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 2	2.1.	Actualizar periódicamente el Sistema de Valoración de Puestos de trabajo (SVPT). En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se incluirá y en la herramienta.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
	2.2.	Actualización periódica de las fichas de descripción de los puestos de trabajo en la entidad.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 3	3.1.	Seguir organizando y promoviendo la formación de todo el equipo, incluyendo el equipo de voluntariado, en la incorporación de la perspectiva de género, el enfoque interseccional y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028			
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
	3.2.	Establecer mecanismos participativos para el diseño del Plan de Formación anual que permita realizar un análisis periódico de las necesidades formativas de todo el equipo, incluidas las personas voluntarias. Las necesidades formativas se podrán detectar a través de una encuesta anual y en las reuniones de coordinación del propio equipo.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
	3.3.	Organizar una formación dirigida a las personas responsables de los procesos de selección y contratación de personal en materia de estereotipos, sesgos de género y desde una perspectiva interseccional.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 4	4.1.	Seguir priorizando, ante la posibilidad de nuevas vacantes, la promoción del equipo profesional contratado, así como de las personas que hayan formado o formen parte del equipo de voluntariado o hayan realizado prácticas en la entidad. Siempre que sea posible, se realizará la comunicación interna de las vacantes con una antelación de dos semanas, previa a la difusión externa.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
	4.2.	Elaborar un sistema de evaluación del desempeño anual, redactando y aprobando unas pautas objetivas y transparentes, de acuerdo con factores para tener en cuenta de cada puesto de trabajo, desde una perspectiva de	Ejecución									X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento									X				X				X			
			Evaluación									X								X			







EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028			
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
		voluntariado sobre conciliación y corresponsabilidad.	Evaluación									X								X			
EJE 9	9.1.	Difusión del protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre todo el equipo que forma parte de RIOD (plantilla, personas voluntarias, organizaciones socias, etc.).	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 10	10.1.	Seguir cuidando y revisar el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 10	10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, incluyendo un apartado específico en la memoria de actividades anual, así como diseñando y publicando contenidos específicos en la página web y RRSS.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 10	10.3.	Generar un espacio virtual con herramientas y recursos en materia de igualdad, compartido con todo el equipo vinculado a la entidad (plantilla, Junta	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			





EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028			
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
EJE 11		Directiva, personas voluntarias, entidades socias, etc.).																					
	10.4.	Continuar contribuyendo a la visibilización de referentes en igualdad en el sector de las adicciones, a través de campañas de comunicación y otras actuaciones; visibilizando las realidades y problemáticas de la intersección entre género y adicciones e incluyendo una perspectiva interseccional.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
EJE 11	11.1.	Seguir generando y fortaleciendo las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de las violencias machistas.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
	11.2.	Seguir revisando desde la perspectiva de género y aplicar el enfoque interseccional, así como medir el impacto de género de todas las actuaciones y de los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			
	11.3.	A la hora de establecer acuerdos de colaboración y/o arrendamiento de servicios, priorizar entidades que sean	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
			Seguimiento					X				X				X				X			
			Evaluación									X								X			



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028						
				1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T			
EJE 11	11.4.	coherentes con los valores y principios de RIOD, incluyendo el enfoque feminista.  Establecer un decálogo de buenas prácticas para la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en el ámbito de las adicciones.	Ejecución											X	X	X	X	X	X	X	X					
			Seguimiento												X				X				X			
			Evaluación												X								X			
EJE 12	12.1	Elaboración y difusión de un documento sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
			Seguimiento					X							X				X				X			
			Evaluación											X									X			
	12.2	Campañas, actividades y proyectos de incidencia social y política sobre las distintas expresiones de las violencias machistas.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
			Seguimiento					X							X				X				X			
			Evaluación											X									X			
EJE 13	13.1.	Seguir priorizando la incorporación de la perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
			Seguimiento					X							X				X				X			
			Evaluación											X									X			
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN</b>																										
Seguimiento								X							X						X					
Evaluación intermedia													X													
Evaluación final																					X					

## XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

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.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Junta Directiva, Dirección, Comisión de Seguimiento, plantilla, voluntariado, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

- **Seguimiento:**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad mantendrá **reuniones de seguimiento semestrales**, cuya información tendrá que quedar recogida a través de actas de reunión. Además, la Comisión de Seguimiento se encargará de elaborar **informes anuales** donde se plasmará toda la información relativa al seguimiento y cumplimiento de las medidas incorporadas en el presente Plan de Igualdad.

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, a partir de los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados.

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 intermedia** se realizará en el primer cuatrimestre de 2026. Por otra parte, la **evaluación final** del Plan de Igualdad se realizará el primer trimestre del año 2027, siendo este el último periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Simultáneamente se procederá a negociar el II Plan de Igualdad.

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 semestrales, documentación elaborada, materiales audiovisuales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

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

El seguimiento y evaluación por realizar medirán 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 la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción del equipo de profesionales con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de la plantilla.

Los objetivos que se deberán cumplir con el seguimiento y evaluación son:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del Plan de Igualdad.
- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.
- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la entidad.
- Establecer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

- **Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación de este:**

El presente documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad en la entidad.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán aprobados en las reuniones de la Comisión de Seguimiento, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones.

Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

- En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.
- Redactar y actualizar el informe de seguimiento, la evaluación intermedia y la evaluación final.

## **XII. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**

- **Composición:**

Para el seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se crea una Comisión de Seguimiento que estará conformada por las siguientes personas:

Nombre y apellidos	Cargo/relación con la entidad
Ana María Echeberría	Vocal del Nodo Sur en la Junta Directiva y coordinadora de la Comisión de Género
Manuel Sainz Quesada	Asesor de la Comisión Negociadora y Técnico de proyectos de la Red
Integrante de la Comisión de Género	Integrante de la Comisión de Género

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

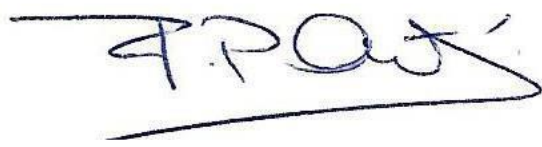
- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad a partir de reuniones periódicas.
- Reunirse siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.
- Recoger sugerencias y quejas del equipo de profesionales, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.
- Redactar y actualizar el informe de seguimiento, la evaluación intermedia y la evaluación final.

## **XIII. Aprobación y firma**

### **ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE RIOD**

<b>Fecha</b>	01/03/2024	<b>Horario</b>	12:00	<b>Lugar</b>	Virtual
--------------	------------	----------------	-------	--------------	---------

<p><b>Participantes</b></p>	<p><u>Representación entidad:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Felisa Pérez Antón, Vicepresidenta</li> <li>- Manuel Sainz Quesada, Asesor de la comisión negociadora y técnico de proyectos RIOD.</li> </ul> <p><u>Representación de las personas trabajadoras:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al no contar con representación legal de las personas trabajadoras, para la constitución de la Comisión Negociadora, se convocó a los sindicatos más representativos, tal y como establece la normativa. A 16 de mayo de 2023 la dirección de la entidad emite su primera comunicación a UGT y CCOO de Madrid para informarles del inicio del proceso de elaboración del Plan de Igualdad e invitarles a formar parte de la Comisión Negociadora para proceder a su diseño y negociación. Tras varias comunicaciones y la ausencia de respuesta por parte de ambos sindicatos, se procede a constituir la comisión.</li> </ul>
<p><b>Orden del Día</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación del plan de igualdad.</li> <li>• Aprobación de la delegación de la comisión negociadora de RIOD para el registro del plan de igualdad.</li> </ul>
	<p>Acuerda:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Dar concluida la negociación y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del PLAN DE IGUALDAD de RIOD, cuyo contenido se adjunta a la presente acta, como anexo.</li> <li>2) Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años.</li> <li>3) De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la</li> </ol>

	<p>Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.</p> <p>Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 12:30 horas del día 01 de marzo de 2024.</p>	
<p>En representación de la entidad firman:</p>  <p>Felisa Pérez Antón Vicepresidenta de la RIOD</p>	<p>En representación de las personas trabajadoras firman:</p> <p>Nombre y apellidos</p>	

## **XIV. Anexos: Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento**

**CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE RIOD**



En Madrid, a fecha 01 de marzo de 2024, en horario de 12:30 h a 13 horas, se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la entidad **RIOD** conformada por:

<b>COMISIÓN SEGUIMIENTO PLAN IGUALDAD</b>	
<b>Nombre y apellidos</b>	<b>Cargo en la empresa/entidad</b>
Ana María Echeberría	Vocal del Nodo Sur en la Junta Directiva
Manuel Sainz Quesada	Técnico de proyectos
Integrante de la Comisión de Género	Integrante de la Comisión de Género

Serán **funciones** de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

1. Recibir y analizar la información relativa a la ejecución de las medidas, acordando su revisión cuando sea necesario.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

2. Elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final (o cualesquiera otras que se establezcan) a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán

negociados en el seno de la comisión designada al efecto.

3. Velar por el cumplimiento y ejecución de las medidas integradas en el Plan de Igualdad.

Como muestra de conformidad, firman el presente documento en Madrid, a 01 de marzo de 2024.

Por parte de la representación de la entidad:

A blue ink signature of Manuel Sainz Quesada, featuring a large, stylized initial 'S'.

Manuel Sainz Quesada

Técnico de proyectos

A blue ink signature of Ana Maria Echeberria, written in a cursive style.

Ana Maria Echeberria

Vocal del Nodo Sur en la Junta Directiva

Por parte de la representación de las personas trabajadoras: