

MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医療団 ÄRZTE DER WELT दुनिया के डॉक्टर MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医療団 ÄRZTE DER WELT

Alemania | Argentina | Bélgica | Canadá | Francia | Grecia | Italia | Japón | Países Bajos | Portugal | Reino Unido | Suecia | Suiza | España



PLAN DE IGUALDAD

2018 - 2022

Asociativo/Voluntariado



Índice

Presentación.

1. Análisis: Antecedentes y Principios.

- Médicos del Mundo: una asociación comprometida con la igualdad.
- Principios del Plan de Igualdad.
- Pilares del Plan de Igualdad.

2. Diagnóstico Interno de Género.

3. Plan de Igualdad 2018 - 2022.

- Objetivos del Plan.

4. Acciones Dirigidas al Voluntariado y Asociativo.

- Objetivo.
- Definición.
- Actividades.
- Seguimiento y Evaluación.



PRESENTACIÓN



Presentación

El 15 de diciembre de 2012, Médicos del Mundo aprobó el Plan de Igualdad 2013 – 2016 de la asociación, con vistas a dar cumplimiento a la normativa vigente, Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y, fundamentalmente, por coherencia interna con esta asociación. Cumplido el período de aplicación de dicho Plan, tras su evaluación y la constatación de que, pese a los importantes avances derivados de la aplicación del Plan de Igualdad 2013 – 2016, quedan acciones pendientes de ejecutar y objetivos por alcanzar, elaboramos este Plan de Igualdad 2018 – 2022 que confirma y refuerza el compromiso de la asociación con la igualdad de género.

Al igual que ocurría en el Plan 2013 - 2016, no sólo se recogen acciones para las trabajadoras y trabajadores, como obliga la ley, sino también para el voluntariado y asociativo, proponiendo mejoras en los análisis de la situación de ambos grupos que permitan la adopción de medidas verdaderamente eficaces. Además, proponemos comenzar a trabajar medidas de igualdad en los equipos que trabajan fuera del territorio nacional, para ir más allá de lo que la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres regula.

Por otra parte, con el objetivo de operativizar y priorizar el próximo Plan de Igualdad se han vinculado/vincularán las acciones de este a la planificación estratégica de la organización, especialmente en los ejes de Derechos Humanos y Género y Gobernanza, incorporándose las medidas en la planificación operativa de cada departamento y sede autonómica, con seguimiento y monitoreo de la implantación del Plan de Igualdad semestral por parte del Comité de Dirección o Junta Directiva.

Es así que este Plan irá de la mano del actual Plan Estratégico 2016 – 2022, por lo que su avance dependerá del progreso que lleve la aplicación del Plan Estratégico, pudiendo ser necesario tener que ampliar la fecha de vigencia del presente Plan de Igualdad.

Este Plan de Igualdad 2018 – 2022 de Médicos del Mundo nace así reforzado por la experiencia y los aprendizajes obtenidos tanto de los aciertos como de los errores (de formulación, de ejecución o de seguimiento) del primero, así como por el conocimiento y la apropiación de las mejoras en su quehacer cotidiano que el Plan de Igualdad 2013 – 2016 ha supuesto, por parte del personal contratado y voluntario.

Os animamos a leer el Plan, a comentarlo, a compartirlo y, por supuesto, a vivirlo en vuestras sedes. Muchas gracias por acompañarnos en esta aventura, por vuestra participación y vuestro compromiso.... pero esto no acaba aquí... **ES UN PUNTO FUERTE DE ARRANQUE.**

El enfoque de género no es una pieza más es una pieza clave para la construcción de un mundo justo y solidario.



1. ANÁLISIS: ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS



Médicos del Mundo: una Asociación Comprometida con la Igualdad.

Médicos del Mundo inicia en 1998 un proceso de reflexión sobre la necesidad de incorporar el enfoque de Derechos Humanos y Género en las diferentes áreas y procesos de la organización. Podemos distinguir, desde entonces, cuatro hitos o momentos que marcan este proceso:

1998 – 2000. La génesis

Desde la Junta Directiva se impulsa la creación de una Vocalía específica, cuya primera responsable organiza un grupo de colaboradoras con el objetivo de dar formación en género tanto al personal laboral como a socios y socias. Tras los primeros talleres, se observa que hay una gran demanda por parte de la asociación y se decide crear un Grupo de Género formado por personas voluntarias y trabajadoras, mujeres y hombres.

2000 – 2004. Impulso y actividad asociativa

En este período se refuerza el trabajo en red a través de la formación de la Red Estatal de Género y del Fórum Internacional de Género, que culmina con la aprobación de la Carta Ética de Género como documento de posicionamiento político de la asociación. Asimismo, se refuerza la colaboración del Grupo de Interés Español en Población, Desarrollo y Salud Reproductiva (GIE) - posteriormente Red Activas - como espacio de debate y reflexión en la materia. Se desarrollan diversas formaciones sobre derechos humanos y género y la publicación Salud y Género como documento de formación/orientación para las y los profesionales que trabajan en proyectos sobre derecho a la salud.

2004 - 2007 El inicio del trabajo orgánico y estructural

A finales del año 2004, se crea el Comité de Proyectos de Sensibilización, que incluye a las vocalías de Género y Derechos Humanos, para garantizar la incorporación de las perspectivas de género y derechos humanos en las acciones de sensibilización, educación para el desarrollo y denuncia que se desarrollan en la asociación, las cuales se enfocaban en las temáticas de prostitución, VIH-Sida y desarrollo.

Estas vocalías impulsaron un proceso de debate y consenso que implicó a todos los estamentos de Médicos del Mundo y que culminó con la aprobación plenaria de diversos posicionamientos políticos que sustentan ambos enfoques.

Por otro lado, se contrata una consultoría externa para realizar un diagnóstico sobre Género y Derechos Humanos en Médicos del Mundo y un Plan de Acción de Incorporación de la Perspectiva de Género y Derechos Humanos en todo el quehacer de la asociación. De sus conclusiones surge la necesidad de contratar a una persona consultora más estable para que acompañe todo el proceso de puesta en práctica del plan de acción (formación y desarrollo de herramientas y metodología). También se realizan las primeras denuncias de vulneración de derechos humanos en el terreno y en España.

2008 – 2012 Impacto directo en proyectos y actividades

En esta fase, los enfoques transversales comienzan a tener impacto directo en los proyectos en el terreno, en la elaboración de documentos internos y en el discurso general de la asociación, comenzando a tener un claro perfil transversal en las distintas unidades organizativas.

En mayo de 2008, se decide crear una posición estructural en la asociación con la misión de promover estos enfoques, creándose la Unidad de Transversalización de Derechos Humanos y Género que desde enero de 2010 depende directamente de la Coordinación General.



En un proceso participativo sin precedentes, Médicos del Mundo aprueba el Plan Estratégico 2012-2015, en donde se señala que todas nuestras actuaciones girarán en torno a cinco ejes transversales, comunes a todos los ámbitos de trabajo de la asociación; siendo los ejes de derechos humanos y género parte de estos.

En diciembre de 2012, tras un proceso de un año para la elaboración de un diagnóstico intraorganizacional de género, la Junta Directiva aprueba el Plan de Igualdad 2013-2016.

2013 – 2016 Refuerzo del Proceso Intraorganizacional y de Incidencia

Con la puesta en marcha del Plan de Igualdad 2013 - 2016 se visibilizó la importancia de trabajar también internamente, puesto que la incorporación de las perspectivas de género y de derechos humanos, para que sean verdaderamente eficaces y sobre todo coherentes, deben acompañarse de procesos internos de reflexión y de apropiación de los conceptos de equidad a distintos niveles institucionales. Esto llevará a que la erradicación de las desigualdades de género sea real, y no se limite únicamente a algunos sectores de trabajo o se reduzca a la incorporación de una o dos personas especializadas en género en cada organización.

Actualmente contamos con el Plan Estratégico 2016 – 2022, el cual establece en su Eje 2 sobre Derechos Humanos y Género dos objetivos estratégicos, uno dirigido a avanzar en el proceso de transversalización internamente y otro hacia los proyectos que llevamos a cabo.

1.- Garantizar que la estructura, la gestión y la cultura relacional de MdM incorpora en la práctica los enfoques de DDHH y género.

2.-Garantizar que todas las intervenciones de MdM incorporan de forma efectiva los enfoques de DDHH y género en la consecución de la equidad.

2017 - ... Enfoque Integrado de Género y Basado en Derechos Humanos

La herramienta desarrollada en varias Sedes Autonómicas “Aprender haciendo” concreta las características básicas del Enfoque Integrado de Género y Basado en Derechos Humanos (EGYBDH) y da pautas para operativizarlo cuando se aborda la identificación y formulación de nuevos proyectos o la revisión de proyectos ya elaborados. En ella se analizan el Enfoque de Género (EG) y el Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH), las aportaciones de uno al otro, las limitaciones de considerar solo uno de ellos y, por último, las ventajas de aprovechar las sinergias y complementariedades de ambos concibiendo un enfoque único, que lejos de consistir en la “suma” de ambos enfoques, integra las aportaciones de ambos en lo que se ha denominado Enfoque Integrado de Género y Basado en Derechos Humanos (EGYBDH).

Esta herramienta se va a ir implantando en los proyectos tanto de los Programas Internacionales, como de los Estatales y Autonómicos. Además, después de realizar durante el año 2017 una evaluación del Plan de Igualdad 2013 – 2016, en el año 2018, se aprueba el Plan de Igualdad 2018 – 2022.



Principios del Plan de Igualdad

Los Principios que guiaron en 2011 el desarrollo del diagnóstico intraorganizacional y su posterior Plan de Igualdad 2013 – 2016, y que asimismo guiarán la implementación de las acciones del presente Plan de Igualdad, son:

- **Participación:** La apropiación y la transformación social requieren de procesos participativos en los que la visión de la asociación que queremos se construya colectivamente.
- **Filosofía del cuidado:** Para el fortalecimiento de vínculos y redes de apoyo intraorganizacionales, hay que otorgar igual importancia a todas las personas como agentes de cambio, prestando atención al cuidado tanto personal como hacia los y las demás, haciendo del proceso –y en general de las relaciones en la asociación- una vivencia más humana.
- **Transversalidad:** Principio imprescindible para garantizar que la perspectiva de género atraviese todos los niveles de la asociación, en todas sus políticas y en todas las etapas, pasando a ser una responsabilidad colectiva.
- **Respeto a la diversidad:** La igualdad de oportunidades es un principio que engloba a muchos colectivos y situaciones muy diversas, tiene un carácter interseccional, el respeto a todas ellas es fundamental para garantizar una aplicación coherente y real del mismo.
- **Colaboración y coordinación:** En relación con los principios de Transversalidad y Participación, el desarrollo eficaz de los procesos pro-equidad requiere de compromisos de colaboración y coordinación de todas las personas y niveles de la asociación, vertical y horizontalmente.

Pilares del Plan de Igualdad

En Médicos del Mundo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rige nuestra asociación.

Los pilares de este Plan de Igualdad en el ámbito de las relaciones laborales serán los siguientes:

- Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad de géneros que pudiera haber en MdM.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que forman parte de los órganos de gobierno de la asociación.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de las mujeres en la asociación.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo asociativo de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la asociación.



- Conciliar la ordenación del tiempo personal y de voluntariado, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la asociación.
- Seguimiento y actualización, en caso de ser necesario, del Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y/o Género; así como elaboración de protocolos contra el acoso moral o *mobbing*.
- Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar las ofertas de voluntaria, en igualdad de condiciones, a la candidatura cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de voluntariado a cubrir.
- Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de Igualdad y la perspectiva de género.



2. DIAGNÓSTICO INTRAORGANIZACIONAL DE GÉNERO



METODOLOGÍA

Este diagnóstico se nutre de dos fuentes principales:

- i.El análisis documental de archivos desarrollados como parte de la etapa previa, durante y ex post para la preparación del Plan de Igualdad de Médicos del Mundo 2013-2016; y
- ii.El trabajo de campo realizado específicamente para el propósito de este diagnóstico.

En primer lugar, el **análisis documental** está compuesto por la información provista por cuatro documentos: a. Diagnóstico intraorganizacional de género realizado en el 2011; b. Evaluación Intermedia del Plan de Igualdad 2013-2016; c. Evaluación Final del Plan de Igualdad 2013-2016; y d. Informe de la Encuesta de Conciliación del 2014 que se realizó en el marco de la implementación de las acciones del Plan de Igualdad 2013-2016.

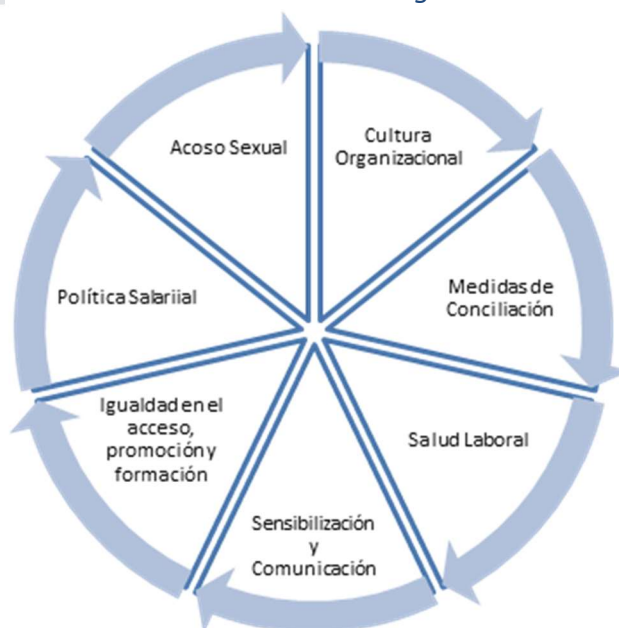
En segundo lugar, la Unidad de Evaluación, Calidad y Auditoría Interna, con apoyo de la Unidad de Transversalización de Derechos Humanos y Género, recogió información a través de **entrevistas a personas clave, encuestas online y revisión de actas y documentación**. La muestra estuvo conformada por 72 personas provenientes de las áreas de voluntariado, Junta Directiva, personal contratado del ámbito directivo, intermedio y técnico en sede central, sedes autonómicas y expatriado de Sede Central, Sedes Autonómicas y personal en terreno. El objetivo de la encuesta era establecer los principales logros del Plan de Igualdad 2013-2016, obstáculos y retos a futuro, extrayendo recomendaciones de cara al diseño de este Plan de Igualdad 2018-2021. La encuesta online fue respondida por el 35% de las personas con contrato español en Médicos del Mundo por lo que se considera una muestra representativa.

- **ÁREAS DE REVISIÓN**

Emakunde¹ - el Instituto Vasco de la Mujer - (2017) recomienda tener en cuenta los ámbitos contemplados en la Ilustración 1 al momento de realizar un diagnóstico organizacional. Estos elementos son los que han guiado el contenido del presente documento para establecer las condiciones de partida en materia de igualdad en Médicos del Mundo.

¹ Emakunde (2017). Herramienta para la Elaboración de Diagnóstico y Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Empresas y otras Entidades. Disponible en: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/organizaciones_recursos/es_material/adjuntos/metodologia_elaboracion_diagnostico_plan_igualdad_empresas.pdf

Ilustración 1: Ámbitos a considerar en el Diagnóstico Intraorganizacional



Fuente: Adaptación con base en Instituto Vasco de la Mujer (2017)

○ **Cultura organizacional**

En Médicos del Mundo se cuenta con una Red de Puntos Focales y Referentes de Género en cada sede. Sin embargo, de las personas encuestadas, el 35% desconoce al punto focal de su sede. La Unidad de Transversalización de Derechos Humanos y Género también ha desempeñado un papel fundamental y se considera un mecanismo fundamental para la difusión y construcción de medidas del Plan de Igualdad. La Red de Puntos Focales y Referentes de Género se ha subdividido en cuatro grupos de trabajo para impulsar la implantación de medidas del Plan: Recursos Humanos y Formación, Reglamento Interno de Uso del Tiempo, Banco del Tiempo y Tiempo del Asociativo, Medidas de Conciliación y Riesgos Laborales. Existen propuestas acordadas en cada grupo, pero no todas han sido todas aprobadas por el ámbito correspondiente y por tanto todavía no están en aplicación.

Por otro lado, no se ha contado con recursos adicionales para el impulso del Plan de Igualdad más allá del presupuesto para formaciones, aunque tampoco era el planteamiento del Plan. La Unidad ha apoyado o liderado la creación o revisión de los documentos clave en relación con la cultura intra-organizacional: elaboración del Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo y/o Género, revisión de fichas relacionadas con el código de conducta y el manual de seguridad, procedimiento de evaluación al desempeño, propuesta de Reglamento Interno de Uso del Tiempo, revisión del manual de salud y de seguridad, además de la revisión de la mayor parte de políticas y posicionamientos de la asociación.

○ **Medidas de conciliación**

Siguiendo la información recogida en la Encuesta de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral para personal con contrato español, resulta destacable el hecho de que el 56% de las personas considera que solicitar una jornada reducida podría afectar negativamente a su situación laboral y que aumentarían sus horas extras (aunque con



posibilidad de recuperarlas en la mayoría de los casos). Se considera también que no existe una aplicación homogénea en toda la asociación, por ejemplo, en la autorización del teletrabajo, que depende de la persona que autoriza el teletrabajo (coordinación de sede o departamento). Respecto las medidas más demandadas para mejorar la conciliación son ampliar las posibilidades de teletrabajo sigue siendo la prioridad (57%), seguido de una jornada reducida a 37,5h (53%) y vacaciones y permisos (34%).

La satisfacción con las medidas de conciliación de la asociación ha aumentado un poco desde 2014 (2.45 sobre 5) a 2016 (2.9 sobre 5). Sin embargo, a pesar de las medidas relativas a conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es imprescindible, además de favorecerla, que la conciliación no se perciba como una barrera en la promoción y en la participación. Algunos comentarios de la encuesta de conciliación que se realizó a finales de 2014 reflejaban que las reducciones de jornada no contemplaban una disminución de la carga de trabajo, por lo que había quienes las consideraban inviables. Como vemos, se apreciaba la necesidad de continuar con el desarrollo de medidas de conciliación, pero siendo fundamental vencer la percepción negativa de acogerse a medidas de conciliación, el «presentismo», permitir la adecuación de tareas en caso de reducciones de jornada y fomentar el teletrabajo, viéndose necesario impulsar la evaluación del desempeño anual en paralelo al cumplimiento de los objetivos establecidos en la planificación operativa.

- **Salud laboral:**

Respecto a la salud laboral, se considera clave la implantación de medidas como la prevención de riesgos laborales con enfoque de género. El análisis de riesgos lo hace una empresa externa que no tiene en consideración el género, de tal manera que desde la Unidad de género se realizó la revisión del Manual de Seguridad y Salud en Oficinas y se propuso un anexo a este manual incorporando la perspectiva de género.

- **Sensibilización y comunicación:**

Las medidas que se han ido implantando progresivamente, se han ido difundiendo de diferente manera: blog, Barúa, correos electrónicos, etc. La difusión del Plan se hizo por medio de presentación en la Sede Central, en varias sedes autonómicas y en la reunión de coordinaciones de sede; coordinaciones de país y otros ámbitos de la asociación a través de medios electrónicos (correo y Barúa). Ahora bien, los resultados de la encuesta revelan que el 25% de las personas encuestadas conocen el blog, 33% conocen las acciones del Plan y el 87% conoce alguno de los documentos propuestos. Los resultados se muestran desglosados en la Tabla 1 y representan un frente de trabajo de cara al Plan de Igualdad 2018 - 2022.

Tabla 1: Comunicación acciones del I Plan

	SÍ	NO	OTRA RESPUESTA
Conocimiento del Blog.	25%	49%	26%
Conocimiento de las acciones del Plan.	33%	30,5%	35%
Conocimiento de ALGUNO de estos documentos: Carta Ética de Género, Protocolo contra el Acoso, Posicionamiento frente al aborto, Manual Online del lenguaje.	87,5%	12,5%	



○ Igualdad en el acceso, promoción y formación

Desde Sede Central en los dos últimos años se han incorporado en los procesos de selección una serie de preguntas para detectar la sensibilidad de género de la persona entrevistada, además se ha elaborado un manual para la incorporación del enfoque género a todos los procesos de Recursos Humanos que sirve además como formación vía *Moodle* para las personas relacionadas con el desarrollo y gestión de recursos humanos tanto en la sede central, sedes autónomas y terreno. La iniciativa todavía no se ha puesto en marcha y se considera muy pertinente impulsarla.

El 40% de las personas entrevistadas en la encuesta valoran positivamente las medidas implantadas en cuanto a planes de desarrollo profesional que fomenten la igualdad de género; mientras que el 32% considera suficientes las medidas ligadas a la promoción interna y 40% aprueba las medidas de acción positiva para promover el sexo infrarrepresentado según áreas o puestos de la asociación. En este sentido, ha aumentado el número de mujeres en juntas (del 60% al 68%) y presidencias (del 60% al 77%), equilibrándose con la proporción en el voluntariado (74%).

Por último, se observa la necesidad de desarrollar planes de carrera, tanto para personal contratado como voluntario, prestando atención al sesgo que introduce la percepción de que el aumento de responsabilidades entra en conflicto con la conciliación, ya que de acuerdo con la Evaluación Final del Plan de Igualdad 2013 – 2016, se siguen percibiendo barreras para las personas con jornada reducida o con dificultad para hacer horas extras por las tardes (en su mayoría mujeres), que perciben como complicada su participación y su promoción.

○ Política salarial

En cuanto a la política salarial, el análisis realizado permite visualizar que no existe en Médicos del Mundo discriminación por motivo de sexo en el ámbito salarial según categoría profesional (a igual categoría, igual salario), aunque sí existe una brecha salarial.

	29.450€ de media
	26.252€ de media

Lo anterior se debe a que existen un mayor porcentaje de mujeres con jornada parcial (38%) frente al de hombres (22%), esto afecta directamente al salario recibido; también existe mayor presencia de mujeres en las categorías salariales inferiores como D3 (83%) y E (73%), frente a un menor porcentaje en categorías de mayor escala salarial como la B (50%) y C (69%), esto supone una brecha salarial entre mujeres y hombres del 12% (16% en la evaluación intermedia) lo que se valora positivamente, aunque hay que considerar que hay una bajada general en la media salarial—comparando los datos de la evaluación intermedia con los datos de la evaluación final—, de un 6% en los hombres y de un 3% en las mujeres, debida al aumento de personas en la categoría D3 y de trabajos con número de horas semanales inferior a 40 horas.



- **Acoso sexual**

Se ha elaborado un Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo y/o Género aprobado en el pleno de diciembre de 2014. Durante los dos años que lleva el protocolo en vigor se ha recibido un caso. Es importante mencionar que el protocolo no se conoce como debería, muchas de las pautas que establece el protocolo para su difusión no se han realizado (desde hace unos meses se ha incorporado una cláusula en los contratos de trabajo, en donde se informa del Protocolo y se entrega una copia, pero no se han desarrollado formaciones sobre el mismo); solo el 44% de las personas que han participado en la encuesta indican que conocen el protocolo y queda pendiente su traducción al portugués – se ha traducido al inglés y al francés -.

- **ANÁLISIS DAFO**

A raíz de los resultados del Diagnóstico realizado, se definieron una serie de fortalezas y oportunidades, así como de áreas de mejora derivadas de los puntos débiles detectados para cada área objeto de análisis.

A través de la mencionada evaluación, se pudo constatar que, si bien ha habido avances, han quedado medidas por implantar y objetivos por alcanzar. Entre los avances, podemos destacar los realizados en la generación de una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género, reflejada en el Plan Estratégico, con la consolidación de un marco de referencia común compartido por toda la asociación, una mejora en el grado de conocimiento y la revisión de herramientas clave.

Sin embargo, se identificaron algunos retos pendientes: existen algunas resistencias que se basan en negar los estereotipos, roles y relaciones desiguales de género en la asociación, o bien a atribuirles causas externas (lo que conlleva la idea de que no sean superables con estrategias internas). Además, es preciso fortalecer la Red de Puntos Focales y Referentes de Género para que impulsen medidas en su sede autonómica; continúa siendo necesario promover modelos de relación colaborativas y horizontales y asegurar una distribución de poder y de liderazgo no machistas.

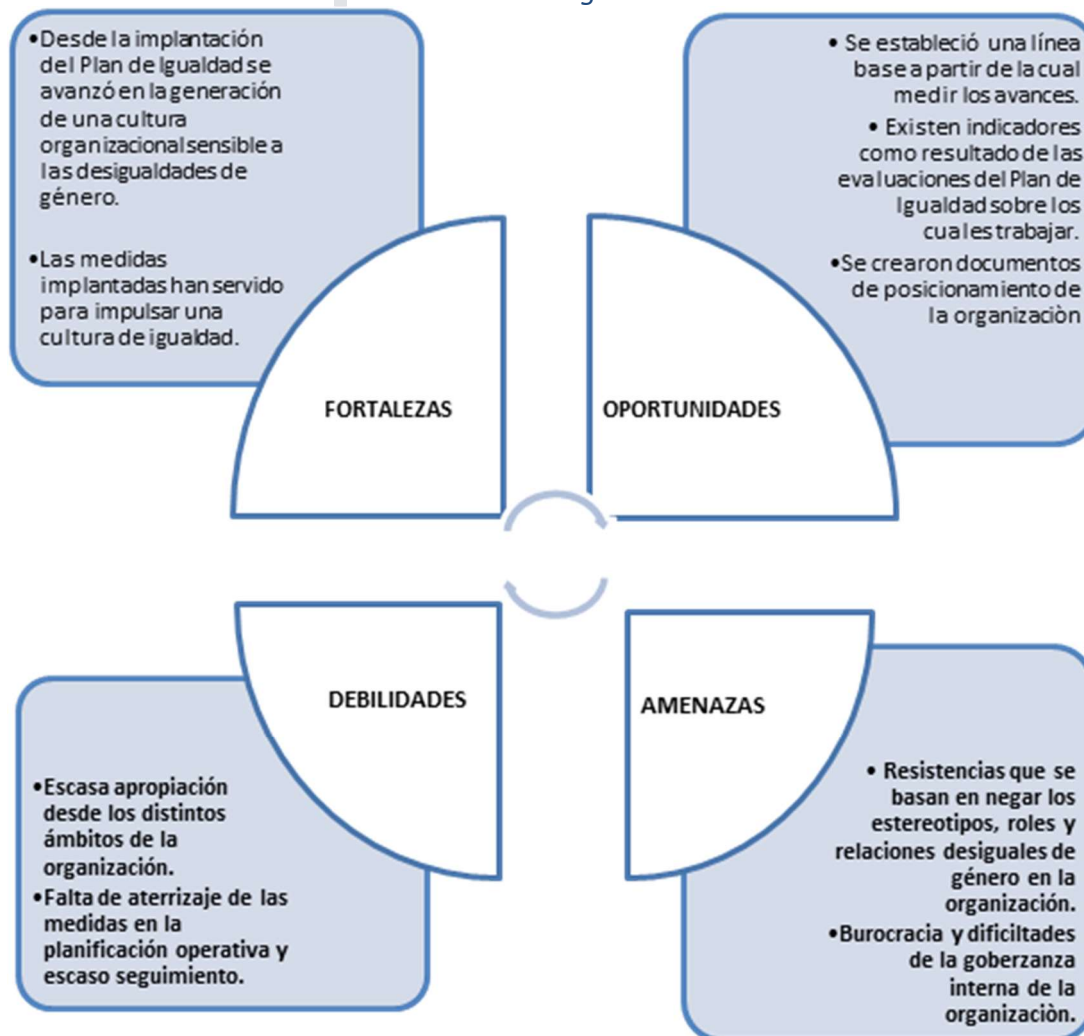
En cuanto a los principales obstáculos identificados en la encuesta que se preparó en el marco de la evaluación final del Plan de Igualdad 2013 – 2016, encontramos la escasa apropiación del Plan de Igualdad, que en la encuesta se vinculaba principalmente con una falta de priorización (63.5%) e información (60.3%), seguidas una falta de liderazgo (42.9%) y coordinación (31.7%), que ha derivado en la integración en el discurso, pero no tanto en la práctica. Por otro lado, se observa una falta de aterrizaje de las medidas en la planificación operativa de los distintos departamentos; una escasa legitimación al quedar algunas propuestas de los grupos de trabajo de la red de puntos focales pendientes de aprobación, y, finalmente, las dificultades de aplicación de algunas medidas, como aquellas relativas al personal voluntario.

Finalmente, en cuanto al propio Plan de Igualdad, por un lado, se valoraba necesario establecer indicadores de los objetivos del nuevo Plan de Igualdad de cara a la medición del grado de cumplimiento. Se considera prioritario establecer mecanismos eficaces para la difusión de este y de sus avances y evaluaciones, así como de los

procedimientos y herramientas generados a raíz del Plan de Igualdad 2013 - 2016 (Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo y/o Género, anexo al Manual de Seguridad y Salud en Oficinas de FREMAP, Reglamento Interno de Uso del Tiempo, Manual Formativo de Recursos Humanos y Género, etc.)

El análisis anterior permite obtener la siguiente matriz DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) de la situación actual de Médicos del Mundo de cara al Plan de Igualdad 2018 – 2022 de la asociación (Ilustración 2).

Ilustración 2: Matriz DAFO Diagnóstico Médicos del Mundo



El diagnóstico de la asociación luego de la implantación del Plan de Igualdad 2013 – 2016 de Médicos del Mundo, permite encarar el Plan de Igualdad 2018 – 2022 con las prioridades más claras y los objetivos más consolidados.

1. Se considera necesaria una mayor concreción y replanteamiento de las acciones propuestas en el Plan en relación con el voluntariado.
2. Resulta fundamental tener en cuenta al personal en terreno de la asociación.
3. Se ha de seguir impulsando el funcionamiento de la Red de Puntos Focales y Referentes de Género y Derechos Humanos, dándole mayor legitimidad y agilidad



en la aprobación a las propuestas de Puntos Focales y Referentes de Género y DDHH, así como a las de la Unidad de Transversalización de DDHH y Género.

4. Es fundamental la apropiación y el liderazgo en la implantación y seguimiento por parte de la dirección de la asociación (Junta Directiva y Comité de Dirección) y mayor dinamización por parte del Grupo de Igualdad y Derechos Humanos. Para ello, es imprescindible seguir profundizando en generar sensibilidad al género en la cultura organizacional, especialmente en los ámbitos de toma de decisiones, por lo que sería recomendable la formación obligatoria a Juntas Directivas, puestos directivos e intermedios, coordinaciones de país y proyecto.

5. Se requiere de una formación específica en género aplicada a recursos humanos que vaya dirigida a todo el personal que participe en procesos de selección, en sede central, sedes autonómicas y terreno, proporcionando criterios y pautas claras a seguir en los procesos de selección para detectar la sensibilidad de género de las candidaturas; asimismo, se considera imprescindible establecer una lista de puestos en la asociación para los que el requisito de formación y/o experiencia en género y DDHH sea imprescindible antes de su incorporación, siendo obligatoria una formación básica en género y DDHH para el resto de puestos.

De cara a simplificar el presente Plan de Igualdad 2018 – 2022, se han integrado los ámbitos de actuación y los objetivos específicos, de manera que estén unificados los objetivos y los ámbitos de actuación y sea más fácil su seguimiento y posterior evaluación. Este Plan de Igualdad 2018 – 2022 continúa el proceso iniciado con el Plan de Igualdad 2013 – 2016, aunque asimismo recoge los aprendizajes de estos años de trabajo, de las evaluaciones y de los informes que se han realizado.



3. PLAN DE IGUALDAD



Objetivos del Plan

Objetivo General:

Promover un cambio intraorganizacional de género en la cultura, las políticas y el funcionamiento de MdM; asentando la integración real y efectiva de la perspectiva de género a todos los niveles.

Objetivos específicos:

- O.E.1.** Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género común y compartida por todas las personas de la asociación.
- O.E.2.** Potenciar la igualdad de género en el acceso, promoción y la participación de mujeres y hombres en todos los niveles de la asociación.
- O.E.3.** Favorecer el equilibrio entre la vida personal y familiar de todas las personas de la asociación.
- O.E.4.** Garantizar un ambiente asociativo seguro incorporando la perspectiva de género.

MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医療団 ÄRZTE DER WELT दुनिया के डॉक्टर MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医療団 ÄRZTE DER WELT

Alemania | Argentina | Bélgica | Canadá | Francia | Grecia | Italia | Japón | Países Bajos | Portugal | Reino Unido | Suecia | Suiza | España



4. FICHAS DE CADA ACCIÓN



OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género común y compartida por todas las personas que conforman la asociación



Acción nº	1.1
Denominación	Formalizar las funciones y el alcance de la Red de Referentes de Género y Derechos Humanos.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar una red de Referentes de Género y Derechos Humanos en todos los centros de trabajo, sedes, misiones y proyectos de la asociación. • Seguir aumentando el conocimiento sobre la red y su impacto. • Establecer los mecanismos de comunicación adecuados para que cada persona voluntaria conozca quién es su Referente de Género. • Impulsar la actividad de los cuatro grupos de trabajo creados desde la red de Puntos Focales y Referentes de Género y Derechos Humanos y liderados por la unidad de Género y DDHH, para impulsar la implantación de las medidas del plan. • Potenciar la formación de la red de Referentes de Género a fin de que puedan apoyar en el trabajo de transversalización.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de integrantes de la Red de Referentes de Género y Derechos Humanos. • Sistematización: número y tipo de consultas y de actuaciones de la Red de Referentes de Género y Derechos Humanos. • Formación recibida en materia de Género y DDHH. • Actas de las reuniones de la Red de Referentes de Género y Derechos Humanos mantenidas. • % del conocimiento de las personas voluntarias de la asociación de su Referente de Género y Derechos Humanos.
Personal al que va dirigida la acción	En un primer nivel, a todas las personas que conforman la red de Referentes de Género y DDHH.
Personal responsable de la acción	Unidad de Transversalización de Género y Derechos Humanos. Unidad de Voluntariado y Desarrollo Asociativo.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Grupo de Igualdad y DDHH. Comisión Permanente de la Junta Directiva.
Recursos	Tiempo: delimitar la asignación horaria según cada tipo de formación (básica o avanzada) Tecnológicos: Aula Moodle activa de MdM
Periodo de ejecución	Durante todo el período de vigencia del Plan de Igualdad 2018 - 2022.



Acción nº	1.2
Denominación	Generar procesos de formación continua en los espacios de toma de decisiones de la asociación.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que existe un marco de formación continua sobre Género y Derechos Humanos dirigido a las personas del asociativo en espacio de toma de decisión. • Garantizar que se incorpora en los procesos de acogida el marco de formación continua sobre Género y Derechos Humanos. • Continuar con la formación realizada en género y DDHH en el marco de la implantación del Plan de Igualdad 2013 - 2016, que se impartió en todas las sedes autonómicas (personal voluntario, técnico y asociativo) y al Grupo de Igualdad y DDHH. • Insertar en el Aula Moodle de MdM formaciones multinivel sobre género y derechos humanos, que sean accesibles todo el año y que sea accesible en los diferentes idiomas con los que trabajan los equipos de MdM. • Realizar una encuesta para valorar las necesidades y expectativas con la formación. • Promover que el asociativo y el voluntariado realicen formaciones externas a MDM sobre Género y DDHH, a través de la realización de un inventario sobre las diferentes formaciones que ofrecen distintas entidades.
Mecanismos de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación recibida en materia de Género y DDHH. • Evaluación previa y posterior a la formación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • El 100% de las Juntas Directivas tienen formación en género. • Inventario de la oferta formativa externa en Género y DDHH.
Personal al que va dirigida la acción	Asociativo en puestos de Juntas Directivas.
Personal responsable de la acción	Unidad de Voluntariado y Desarrollo Asociativo. Unidad de Transversalización de Derechos Humanos y Género.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión Permanente de la Junta Directiva.
Recursos	Tiempo: delimitar la asignación horaria según cada tipo de formación. Tecnológicos: Aula Moodle activa de MdM.
Periodo de ejecución	Durante todo el período de vigencia del Plan de Igualdad 2018 - 2022.



Acción nº	1.3
Denominación	Generar procesos de formación continua dirigido al voluntariado activo en los programas.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar que existe un marco de formación continua sobre Género y Derechos Humanos dirigido al voluntariado activo de los programas. • Garantizar que se incorpora en los procesos de acogida el marco de formación continua sobre Género y Derechos Humanos. • Continuar con la formación realizada en género y DDHH en el marco de la implantación del Plan de Igualdad 2013 - 2016, que se impartió en todas las sedes autonómicas (personal voluntario, técnico y asociativo) y al Grupo de Igualdad y DDHH. • Insertar en el Aula Moodle de MdM formaciones multinivel sobre género y derechos humanos, que sean accesibles todo el año y que sea accesible en los diferentes idiomas con los que trabajan los equipos de MdM. • Realizar una encuesta para valorar las necesidades y expectativas con la formación. • Promover que el asociativo y el voluntariado realicen formaciones externas a MDM sobre Género y DDHH, a través de la realización de un inventario sobre las diferentes formaciones que ofrecen distintas entidades.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Formación recibida en materia de Género y DDHH. • Evaluación previa y posterior a la formación. • El 100% de las Juntas Directivas tienen formación en género. • Inventario de la oferta formativa externa en Género y DDHH.
Personal al que va dirigida la acción	Voluntariado activo de los programas.
Personal responsable de la acción	Unidad de Voluntariado y Desarrollo Asociativo. Unidad de Transversalización de Derechos Humanos y Género.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Grupo de Igualdad y Derechos Humanos. Comisión Permanente de la Junta Directiva.
Recursos	Tiempo: delimitar la asignación horaria según cada tipo de formación. Tecnológicos: Aula Moodle activa de MdM.
Periodo de ejecución	Durante todo el período de vigencia del Plan de Igualdad 2018 - 2022.



Acción nº	1.4
Denominación	Difusión de las conclusiones de la Evaluación del Plan de Igualdad 2013 – 2016 y del Plan de Igualdad 2018 – 2022 a los diferentes niveles de la asociación.
Actividades	<p>Informar del marco teórico, desarrollo del proceso de diagnóstico y resultados de este al asociativo y voluntariado en varias fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espacio de reflexión de la Red de Referentes de Género y Derechos Humanos. • Difusión de la evaluación del Plan de Igualdad de MdM 2013 – 2016 y del Plan de Igualdad 2018 – 2022 a la red de Referentes de Género y Derechos Humanos en su ámbito de actuación. • Difusión de la evaluación del Plan de Igualdad de MdM 2013 – 2016 y del Plan de Igualdad 2018 - 2022 al resto del asociativo y voluntariado, interiorización y apropiación de este, y de las acciones a llevar a cabo. • Revisar los canales de comunicación del Plan de Igualdad y fomentar el uso del blog del Plan de Igualdad o buscar nuevos canales para difundir el informe de la evaluación final. • Asegurar que toda persona voluntaria y/o socia en los espacios de toma de decisiones que se incorpora nueva a la Asociación conoce el Plan de Igualdad 2018 – 2022.
Mecanismos de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de la reunión de la Red de Referentes de Género y DDHH en donde se presentan las conclusiones de la evaluación del Plan de Igualdad de MdM 2013 – 2016 y del Plan de Igualdad 2018 - 2022.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipos de espacios en donde se ha presentado el Plan de Igualdad 2018 - 2022. • Espacio de presentación en el Blog del Plan de Igualdad y visitas recibidas.
Personal al que va dirigida la acción	<p>En un primer nivel, a la red de Referentes de Género y DDHH.</p> <p>En un segundo nivel, al voluntariado activo y al asociativo en espacios de toma de decisiones.</p>
Personal responsable de la acción	<p>Unidad de Transversalización de Género y DDHH.</p> <p>Unidad de Voluntariado y Desarrollo Asociativo.</p> <p>Red de Referentes de Género y DDHH.</p>
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	<p>Grupo de Igualdad y DDHH.</p> <p>Comisión Permanente de la Junta Directiva.</p>
Recursos	Tiempo.
Periodo de ejecución	Durante 2018 y primer semestre de 2019.



Acción nº	1.5
Denominación	Difusión de los documentos políticos en materia de igualdad de género a los diferentes niveles del asociativo y voluntariado.
Actividades	<p>Informar a todas las personas trabajadoras de los posicionamientos y compromisos que la Asociación tiene con la igualdad, en varias fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación y elaboración de los marcos conceptuales que MdM quiere utilizar para la incorporación del enfoque de DDHH y Género. • Incorporación en los módulos de formación de los posicionamientos y compromisos de MdM con la igualdad de género. • Continuar con la difusión de estos posicionamientos y compromisos por los puntos focales en su ámbito de actuación. <ul style="list-style-type: none"> → Carta Ética de Género. → Documento Conceptual de Política de DDHH y Género. → Manual de Uso del Lenguaje de Médicos del Mundo. → Posicionamiento sobre Prostitución y Trata. → Posicionamiento Inmigración. → Política de Derechos y Salud Sexual y Reproductiva. → Anexo a la Política de Derechos y Salud Sexual y Reproductiva sobre Interrupción Voluntaria del Embarazo. → Política de Derecho Universal a la Salud, entre otros. • Elaboración de un resumen de posicionamientos de MdM en Género, DDHH y Salud que se facilitará a toda persona voluntaria o socia en espacios de toma de decisión que se incorpore a la asociación para su lectura y firma.
Mecanismos de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de documentos difundidos. • Conocimiento por parte de la asociación de dichos documentos a través de una encuesta.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de documentos de mínimos firmados en proporción al número de personas incorporadas a MdM.
Personal al que va dirigida la acción	Personas voluntarias activas y/o socias en espacios de toma de decisión.
Personal responsable de la acción	Red de Referentes de Género y DDHH. Ud. De Voluntariado y Desarrollo Asociativo. Ud. De Transversalización de DDHH y Género.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Grupo de Igualdad y DDHH. Comisión Permanente de la Junta Directiva.
Recursos	Acceso desde la Web de MdM / Tiempo.
Periodo de ejecución	Durante todo el período de vigencia del Plan de Igualdad 2018 - 2022.



OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Potenciar la igualdad de género en el acceso, promoción y la participación de mujeres y hombres en todos los niveles de la asociación.



Acción nº	2.1
Denominación	Incorporar en todos los procesos mecanismos de selección de voluntariado y asociativo en puestos de toma de decisión sensibles al género, que permitan garantizar la igualdad de oportunidades para todas las áreas, y asegurar una estructura de personas sin sesgos de género.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> Continuar explicitando en las ofertas de voluntariado publicadas por la asociación que MdM promueve la igualdad de oportunidades de todas las personas y establece medidas de acción positiva para aquellas personas que pertenecen a algún colectivo infrarrepresentado en los puestos que se ofertan. Impulsar formaciones para incorporar el enfoque de género a todos los procesos de selección, dirigidas hacia las personas relacionadas con el desarrollo y gestión de voluntariado tanto en Sede Central, como en Sedes Autonómicas y terrenos. Incorporar en los procesos de selección de voluntariado la sensibilización en relación a la igualdad de género, por medio de una serie de preguntas para valorar la sensibilidad al género en las entrevistas. Elaborar un documento que contenga las alineaciones ideológicas de MdM, para que las personas voluntarias que se incorporan a la asociación sean conscientes y conocedoras de los posicionamientos y principios de la asociación, en el marco del Eje 4 del Plan Estratégico 2016 - 2022.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Todas las ofertas de voluntariado publicadas por la asociación explicitan el posicionamiento político respecto a la igualdad. Formaciones realizadas para personas que realizan selección en sede Central y en las Sedes Autonómicas. Establecidas junto con la Red de Referentes de Género una serie de preguntas para los procesos de selección tanto en Sede Central como en Sedes Autonómicas. Elaborada la lista de puesto en los que el requisito de formación y/o experiencia en género y DDHH es obligatorio. Elaborado y entregado el documento de alineaciones ideológicas de MdM. Cuestionarios realizados en el briefing de llegada a toda persona que se incorpore a MdM en los que se indique si se han realizado las preguntas para la valoración de la sensibilidad de género durante la selección, así como la percepción acerca de la cultura organizacional de MdM con respecto al enfoque de género.
Personal al que va dirigida la acción	Todas las personas que realizan procesos de selección de voluntariado en MdM, tanto en sede central como en sedes autonómicas.
Personal responsable de la acción	Unidad de Voluntariado y Desarrollo Asociativo. Unidad de Transversalización de DDHH y Género. Red de Referentes de Género y DDHH.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión Permanente de la Junta Directiva Coordinaciones de Sedes Autonómicas. Comité de Dirección.



Recursos	Tiempo Recursos humanos Asignación presupuestaria en formación. Posibilidad de Asistencia técnica.
Periodo de ejecución	2019 y primer semestre 2020.



Acción nº	2.2
Denominación	Análisis de los modelos de gestión y liderazgo dentro de la asociación.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • En el marco del eje 5 del Plan Estratégico 2016-2022 en relación a la Gobernanza, impulsar la fluidez y el feedback en los procesos de comunicación en cada ámbito de la asociación (espacios asociativos, espacios operativos) para fomentar la participación, el trabajo en equipo y el cumplimiento de sus responsabilidades. • Realizar un encuentro entre el voluntariado para analizar los obstáculos que encuentran las mujeres en su incorporación a los puestos de toma de decisión y propuestas para eliminarlos. • Elaborar un documento o reglamento que delimite y visibilice explícitamente los criterios que otorgan legitimidad y autoridad en la organización, vinculándolos con el uso del poder. • Creación de un espacio de reflexión y capacitación de puestos de responsabilidad sobre modelos de gestión y liderazgo no patriarcales.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • - Análisis o diagnóstico realizado sobre modelos de gestión y liderazgo dentro de la asociación. • - Decisión política sobre el modelo de liderazgo que se desea impulsar en MdM a partir del resultado del diagnóstico anterior. • - Difusión de este, herramientas y espacios utilizados, participación. • - Nº de reuniones y capacitaciones sobre modelos de gestión y liderazgo. • - Nº de mujeres y hombres que han participado de las mismas. Evaluación sobre la participación. • - Evaluación de las capacitaciones.
Personal al que va dirigida la acción	En una primera fase, puestos que asumen mayor gestión y liderazgo (Juntas Directivas). En una segunda fase, el voluntariado que requiera gestión de equipo o capacidad de liderazgo.
Personal responsable de la acción	Ud. De Voluntariado y Desarrollo Asociativo. Unidad de Desarrollo Estratégico. Grupo del Eje 5 del Plan Estratégico.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comité de Dirección. Comisión Permanente de la Junta Directiva.
Recursos	Tiempo Asistencia técnica
Periodo de ejecución	2020 - 2021



OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

Favorecer el equilibrio entre la vida personal y familiar de todas las personas de la asociación.



Acción nº	3.1
Actividades	Realizar un análisis detallado de la distribución de género por áreas/tareas en los puestos de voluntariado.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar un sistema para el registro de la distribución por género de las distintas tareas de los trabajos de voluntariado, ya que se ha valorado durante la Evaluación del Plan de Igualdad 2013 - 2016 que la medición del tiempo requerido real al voluntariado es realmente difícil. Evaluar las posibles medidas que pueden establecerse para facilitar la redistribución entre géneros de las distintas tareas. Promover el voluntariado del sexo infrarrepresentado en aquellas funciones y tareas que se han identificado en el análisis que cuentan con más sesgos de género.
Mecanismos de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> Informe del análisis sobre distribución de género del voluntariado. Sistema de registro implementado. Porcentaje de la participación hombres y mujeres en los distintos puestos y espacios de participación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de puestos de voluntariado que han reformulado y repartido sus responsabilidades.
Personal al que va dirigida la acción	Voluntariado activo de Médicos del Mundo. Asociativo en espacios de toma de decisión.
Personal responsable de la acción	Unidad de Voluntariado y Desarrollo Asociativo. Referentes de Género y DDHH.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión Permanente de la Junta Directiva.
Recursos	Asignación de tiempo dentro de los equipos responsables.
Periodo de ejecución	2019 - 2020.
Comentarios	A pesar de la importancia de tener en cuenta que la disponibilidad de tiempo no puede ser un criterio indispensable para asumir determinados puestos de voluntariado porque supone una discriminación indirecta para el acceso de las mujeres a estos puestos, la dificultad para realizar una medición real aconseja poner el énfasis en la distribución por género de las distintas tareas.



Acción nº 3.2	
Denominación	Establecer una serie de normas generales sobre el uso del tiempo en la organización, con adaptaciones a cada contexto autonómico y regional, y que abarquen el uso del tiempo del voluntariado y del personal contratado.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> Realizar una encuesta a todos los niveles de la asociación sobre la capacidad de control de sus tiempos de las personas que forman parte de MdM, abierta a propuestas. Elaborar un análisis que recoja las demandas, así como las propuestas que hayan surgido tras la encuesta. Fijar una serie de normas generales sobre el uso del tiempo en la organización en donde se recojan al menos los siguientes puntos: <ul style="list-style-type: none"> → Qué se considera como una situación de urgencia para llamar a una persona (voluntaria o contratada) fuera de los horarios establecidos en su jornada de trabajo o en horarios racionales. → Establecer “personas de guardia” en las Juntas Directivas, Comité de Dirección y Departamentos a quienes, en caso de urgencia, se les podrá llamar fuera del horario establecido. → Pautas para trabajo en equipo y sobre todo para organizar reuniones. Difundir el documento de normas generales sobre el uso del tiempo en la organización. Evaluación de la utilidad y el grado de aplicación de las normas generales para realizar posibles actualizaciones o nuevas difusiones.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Nº de sedes autonómicas con Reglamento establecido. Número de publicaciones internas / correos / briefings en que se incluye información sobre las normas generales. Análisis del cumplimiento en las evaluaciones intermedia y final del actual Plan de Igualdad 2018 - 2022. Análisis del impacto en la capacidad de control de sus tiempos de las personas que participan en MdM, desagregado por sexo.
Personal al que va dirigida la acción	Todas las personas de la asociación.
Personal responsable de la acción	Direcciones de Departamento Coordinaciones de SSAA Coordinación de Proyectos y País Juntas Directivas.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión Permanente de la Junta Directiva. Comité de Dirección.
Recursos	Asignación de tiempo dentro de los equipos responsables.
Periodo de ejecución	Desde 2019 hasta fin de vigencia del Plan de Igualdad 2018 – 2022.

MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医療団 ÄRZTE DER WELT दुनिया के डॉक्टर MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医療団 ÄRZTE DER WELT

[Alemania](#) | [Argentina](#) | [Bélgica](#) | [Canadá](#) | [Francia](#) | [Grecia](#) | [Italia](#) | [Japón](#) | [Países Bajos](#) | [Portugal](#) | [Reino Unido](#) | [Suecia](#) | [Suiza](#) | [España](#)



MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医療団 ÄRZTE DER WELT दुनिया के डॉक्टर MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医療団 ÄRZTE DER WELT

Alemania | Argentina | Bélgica | Canadá | Francia | Grecia | Italia | Japón | Países Bajos | Portugal | Reino Unido | Suecia | Suiza | España



OBJETIVO ESPECÍFICO 4:

Garantizar un ambiente asociativo seguro incorporando la perspectiva de género.



Acción nº	4.1
Denominación	Promover la aplicación del Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y/o Género.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir del Protocolo a todos los niveles de la asociación. • Desarrollar acciones formativas sobre los contenidos del Protocolo. • Realizar cada dos años una evaluación sobre el cumplimiento de este, casos producidos y posibles actualizaciones y mejoras al documento.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Implantadas pautas para su difusión. • Número de actividades de sensibilización y formación. • Nº de personas que han solicitado información sobre el protocolo, desagregado por sexo. • Nº de personas que han recibido información sobre el protocolo, desagregado por sexo. • Evaluación cada dos años del cumplimiento del protocolo realizada.
Personal al que va dirigida la acción	Todas las personas voluntarias y/o socias en espacios de toma de decisión.
Personal responsable de la acción	Dirección de Personas. Unidad de Transversalización de DDHH y Género.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión Permanente de la Junta Directiva. Comité de Dirección.
Recursos	Tiempo Asignación presupuestaria en caso de ser necesario apoyo externo especializado. Asignación presupuestaria de sensibilización y / o formación
Periodo de ejecución	Todo el período de vigencia del Plan de Igualdad 2018 - 2022.
Comentarios	Las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género requieren de un tratamiento particular por ello es importante trabajar tanto la prevención como la actuación eficaz ante situaciones que se detectan. La prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género requieren de una sensibilización de todas las personas que forman parte de la asociación y de la creación de un ambiente organizacional no tolerante con comportamientos y actitudes que puedan constituir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género.