



PLAN DE IGUALDAD

2019 - 2023

Personal contratado



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 2019 - 2023.

- Objetivos del Plan.

4. Acciones Dirigidas al Personal Contratado.

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

MEDECINS DU MONDE 世界醫師會 DOCTORS OF THE WORLD 世界醫師會 LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΓΤΕΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO MEDICOS DEL MUNDO 世界醫師會 ARZTE DER WELT 世界醫師會 MEDECINS DU MONDE 世界醫師會 DOCTORS OF THE WORLD 世界醫師會 LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO ΓΙΓΤΕΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO MEDICOS DEL MUNDO 世界醫師會 ARZTE DER WELT



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

PRESENTACIÓN



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.



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 componen la plantilla de la asociación.
- Facilitar la estabilidad y permanencia de las mujeres en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
- Facilitar la incorporación y permanencia de las mujeres al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.
- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.
- Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
- Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo o género.
- Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para todo el personal, 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 el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, a la candidatura cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo 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 2019-2023. 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.

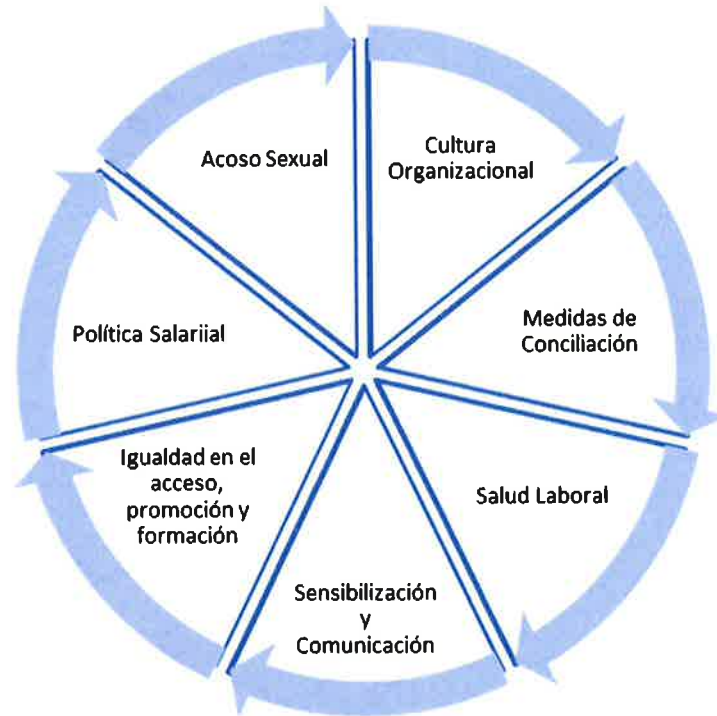
- ÁREAS DE REVISIÓN

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

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_recurso/es_material/adjuantos/metodologia_elaboracion_diagnostico_plan_igualdad_empresas.pdf

documento para establecer las condiciones de partida en materia de igualdad en Médicos del Mundo.

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 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



○ 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 2019 - 2023.

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.



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.

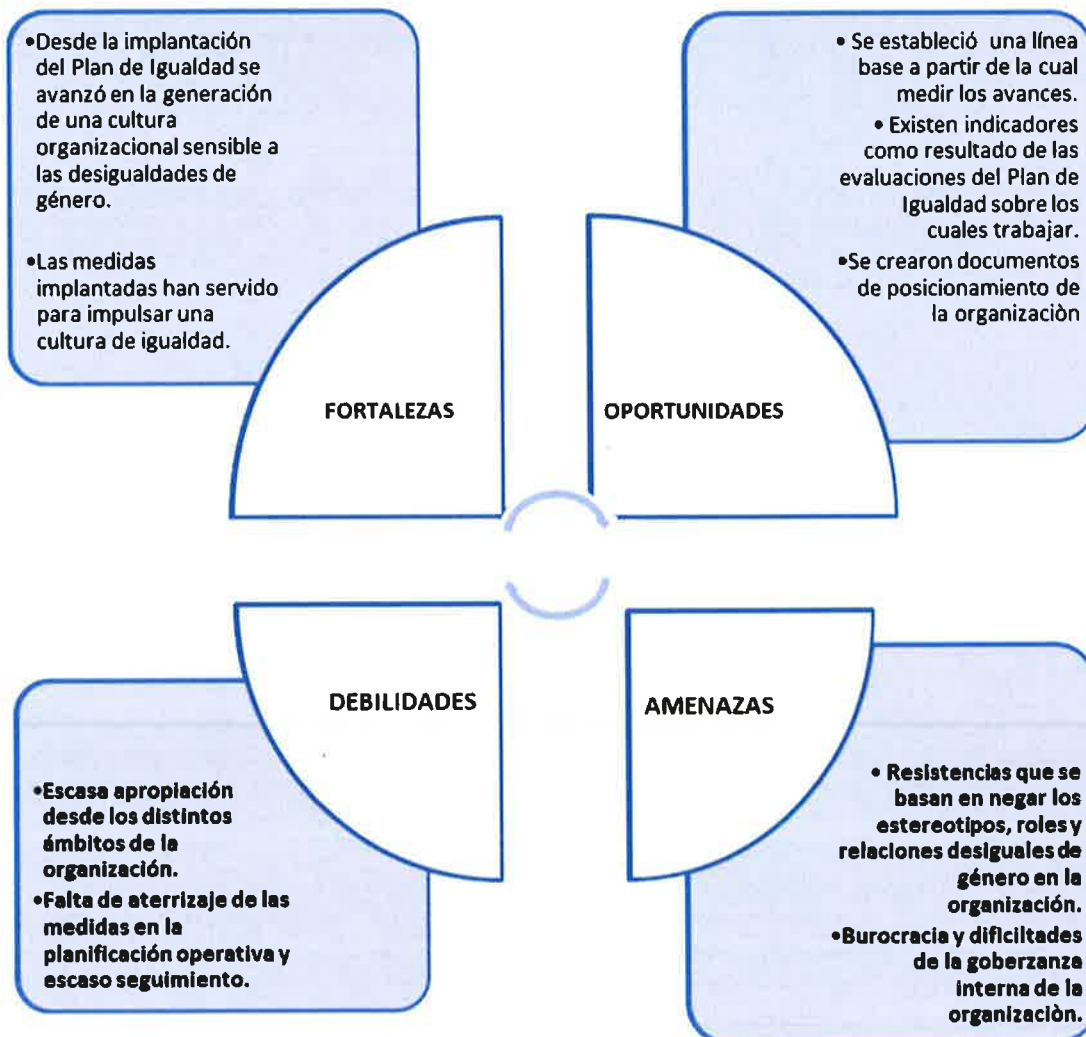
Sin embargo, se identificaron algunos retos pendientes: existen algunas resistencias que se basan en negar los estereotipos, roles y relaciones desiguales de género en la asociación, o bien a atribuirles causas externas (lo que conlleva la idea de que no sean superables con estrategias internas). Además, 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 2019 – 2023 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 2019 – 2023 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 2019 – 2023, 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 2019 – 2023 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 que conforman el colectivo de personas trabajadoras.

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 trabajadoras de la asociación.

O.E.4. Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación por razón de sexo y/o género.

O.E.5. Garantizar un ambiente laboral seguro incorporando la perspectiva de género.



4. FICHAS DE CADA ACCIÓN

MEDECINS DU MONDE 世界の医師 DOCTORS OF THE WORLD 世界の医師 LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO FIOTPOI
TOU KOOJIOU DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO MEDICOS DEL MUNDO 世界の医師 ARZTE DER WELT 世界
STITZ MEDECINS DU MONDE 世界の医師 DOCTORS OF THE WORLD 世界の医師 LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO
FIOTPOI TOU KOOJIOU DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO MEDICOS DEL MUNDO 世界の医師 ARZTE DER WELT

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



OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Generar una cultura organizacional sensible a las desigualdades de género común y compartida por todas las personas que conforman el colectivo de personas trabajadoras



MÉDICOS DEL MUNDO | DOCTORS OF THE WORLD | دكتورا دى لوموند | LAĞAREN I VARDAREN MEDICI DEL MONDO | FOTBODI
 TÖU KOVJOU DOCTERS VAN DE WERELD | MÉDICOS DO MUNDO | МЕДИЦИНИ АРЗТЭ ДЕР ВЕСТ-СТРИТ
 STITZ | MEDICINA DO MUNDO | DOKTORS OF THE WORLD | داکٲر لاءا لاءا | LAĞAREN I VARDAREN MEDICI DEL MONDO
 ΠΑΥΤΟΠΟΙΤΟΥ ΔΟΚΤΗΡΩΝ ΤΩΝ ΔΕΙΡΕΛΩ ΜΕΔΙΧΩΣ ΤΩ ΜΟΝΔΩ | МЕДИЦИНИ АРЗТЭ ДЕР ВЕСТ-СТРИТ

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

1.1	
Acción nº	1.1
Denominación	Formalizar las funciones y el alcance de la Red de Puntos Focales.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar una red de Puntos Focales en todos los centros de trabajo, sedes, misiones y proyectos de la asociación. • Seguir aumentando el conocimiento de las personas trabajadoras sobre la red y su impacto. • Establecer los mecanismos de comunicación adecuados para que cada persona trabajadora conozca quién es su Punto Focal. • Impulsar la actividad de los cuatro grupos de trabajo creados desde la red de Puntos Focales 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 Puntos Focales a fin de que puedan apoyar en el trabajo de transversalización.
Mecanismos de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de integrantes de la Red de Puntos Focales. • Sistematización: número y tipo de consultas y de actuaciones de la Red de Puntos Focales.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Formación recibida en materia de Género y DDHH. • Actas de las reuniones de la Red de Puntos Focales mantenidas. • % del conocimiento de las personas de la asociación de su Punto Focal.
Personal al que va dirigida la acción	Todas las personas que conforman la red de Puntos Focales.
Personal responsable de la acción	Unidad de Transversalización de Género y Derechos Humanos. Unidad de Desarrollo de Personas.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Dirección de Desarrollo de Personas. Comisión del Plan de Igualdad.
Recursos	Tiempo: delimitar la asignación horaria según cada tipo de formación (básica o avanzada). Tecnológicos: Acceso a internet. Mecanismos de comunicación interna: Barúa, revista, etc.
Periodo de ejecución	Durante todo el período de vigencia del Plan de Igualdad 2019 - 2023.



Acción nº 1.4

Denominación **Difundir los documentos políticos en materia de igualdad de género a los diferentes niveles del personal contratado.**

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 trabajadora que se incorpore a la asociación para su lectura y firma. <ul style="list-style-type: none"> ● Número de documentos difundidos. ● Conocimiento por parte de la plantilla de dichos documentos a través de una encuesta. ● Número de documentos de mínimos firmados en proporción al número de personas incorporadas a MdM. <p>Personal al que va dirigida la acción Todo el personal contratado de la asociación.</p> <p>Personal responsable de la acción Red de Puntos Focales. Ud. De Transversalización de DDHH y Género.</p> <p>Órgano que asegura el cumplimiento de la acción Comisión del Plan de Igualdad. Dirección de Desarrollo de Personas. Coordinaciones de Sede, de País y de Proyecto.</p> <p>Recursos Tiempo.</p> <p>Periodo de ejecución Durante todo el periodo de vigencia del Plan de Igualdad 2019 - 2023.</p>
--------------------	---



MEDICINS DU MONDE | 世界醫師協會 | DOCTORS OF THE WORLD | دکتور العالم | LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO | FIDYDOJ
 YOU KOOJOU DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO MEDICOS DEL MUNDO | 世界醫師協會 | 世界醫師協會 | ARZTE DER WELT | 世界醫師協會
 ARZTE MEDICINS DU MONDE | 世界醫師協會 | DOCTORS OF THE WORLD | دکتور العالم | LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO
 FIDYDOJ YOU KOOJOU DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO MEDICOS DEL MUNDO | 世界醫師協會 | 世界醫師協會 | ARZTE DER WELT

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

Acción nº 1.5	
Denominación	Introducir la Perspectiva de Género en la gestión interna del ámbito técnico de la Asociación.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un plan de revisión de procedimientos y herramientas por departamentos y sedes autonómicas que garantice la incorporación de la perspectiva de género en la gestión interna del ámbito técnico de la Asociación. • Impulsar la aprobación y la aplicación de medidas concretasen la gestión interna en dicho ámbito.
Mecanismos de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de herramientas de gestión interna identificadas y modificadas. • Número de reuniones de la Red de Puntos Focales y Coordinaciones de Unidad para analizar las medidas propuestas. • Nivel de participación activa de la Red de Puntos Focales en el proceso.
Personal al que va dirigida la acción	Todas las personas trabajadoras de la asociación.
Personal responsable de la acción	Persona responsable de cada unidad y Coordinaciones de Sedes Autonómicas. Red de Puntos Focales. Ud. De Transversalización de DDHH y Género.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión del Plan de Igualdad. Comité de Dirección.
Recursos	Tiempo.
Periodo de ejecución	2019 – 2021.

MEDECINS DU MONDE 世界医師会 DOCTORS OF THE WORLD 世界医師会 LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO 世界医師会
IOU KOOJOU DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO MEDICOS DEL MUNDO 世界医師会 ARZTE DER WELT 世界医師会
STETZ MEDICINS DU MONDE 世界医師会 DOCTORS OF THE WORLD 世界医師会 LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO
Fiodipoi You Koojou Dokters Van De Wereld Medicos Do Mundo Medicos Del Mundo 世界医師会 ARZTE DER WELT

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



OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

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



MÉDICOS DU MONDE | МЕДИЦИ ДЪ СВЯТА | DOCTORS OF THE WORLD | डॉक्टरां विश्वे | LÄKARE | VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO | ПИТОДОЈ
 ТОУ МОУДОЈ ДОКТЕРАС ВАН ДЕ ВЕРЕЛД | MÉDICOS DO MUNDO | DOKTORI DĀ SVĀTĀ | DOCTORS OF THE WORLD | डॉक्टरां विश्वे | LÄKARE | VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO
 SVETI MEDICINI DU MONDO | МЕДИЦИНСКИ ДОКТЕРАС ВАН ДЕ ВЕРЕЛД | MÉDICOS DO MUNDO | МЕДИЦИНСКИ ДОКТЕРАС ВАН ДЕ ВЕРЕЛД

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

<p>Acción nº 2.1</p>	<p>Denominación Incorporar en todos los procesos y mecanismos de selección sensibles al género, que permitan garantizar la igualdad de oportunidades para todas las áreas, y asegurar una estructura de personas sin sesgos de género para ninguna categoría.</p>
<p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> Continuar explicitando en las ofertas de trabajo 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 recursos humanos tanto en Sede Central, como en Sedes Autonómicas y terrenos. Incorporar en los procesos de selección de personal 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. Establecer la lista de puestos de la asociación en los que el requisito de formación y/o experiencia en género y DDHH sea obligatorio en aquellos puestos que se determinen. Elaborar un documento que contenga las alineaciones ideológicas de MdM, para que las personas candidatas a ser contratadas sean conscientes y conocedoras de los posicionamientos y principios de la asociación, en el marco del Eje 4 del Plan Estratégico 2016 - 2022. 	<p>Mecanismos de seguimiento y evaluación.</p> <p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> Todas las ofertas de trabajo 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 Puntos Focales 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.
<p>Personal al que va dirigida la acción</p>	<p>Todas las personas que realizan procesos de selección en MdM, tanto en sede central como en sedes autonómicas y terrenos.</p>
<p>Personal responsable de la acción</p>	<p>Unidad de Desarrollo de Personas. Unidad de Transversalización de DDHH y Género.</p>



MEDICINS DU MONDE 世界各國醫師公會 WMA DOCTORS OF THE WORLD 世界各國醫師公會 WMA LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO (1927) 1927
 TŪU KOOJŪU DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO MEDICOS DEL MUNDO 世界各國醫師公會 WMA LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO
 1927 MEDICINS DU MONDE 世界各國醫師公會 WMA DOCTORS OF THE WORLD 世界各國醫師公會 WMA LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO
 1927 TŪU KOOJŪU DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO MEDICOS DEL MUNDO 世界各國醫師公會 WMA LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO
 1927

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

Coordinaciones de Sedes Autonómicas.	
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión del Plan de Igualdad. Comité de Dirección.
Recursos	Tiempo Recursos humanos internos. Asignación presupuestaria en formación. Posibilidad de asistencia técnica externa.
Periodo de ejecución	2019 - 2021



MEDECINS DU MONDE | 世界医師会 | DOCTORS OF THE WORLD | داکتران عالمی | LAKARE | VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO | FIDYPOI TOU KOIYIOU DOKTERS VAN DE WERELD | MEDICOS DO MUNDO | МЕДИЦИНЫ ДОКТОРОВ ВОСЬМИ АРХИВОВ АРЗТЕ ДЕР ВЕЛТ-ЭРБИ ДИ СПЕЦ | MEDECINAS DU MONDE | 世界医師会 | DOCTORS OF THE WORLD | داکتران عالمی | LAKARE | VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO | FIDYPOI TOU KOIYIOU DOKTERS VAN DE WERELD | MÉDICOS DO MUNDO | МЕДИЦИНЫ ДОКТОРОВ ВОСЬМИ АРХИВОВ АРЗТЕ ДЕР ВЕЛТ

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

Acción nº 2.2	
Denominación	Establecer medidas de acción positiva en el acceso a los puestos en los que uno de los dos sexos se encuentre infrarrepresentado.
Actividades	Continuar con las medidas de acción positiva para seguir igualando la representación de hombres y mujeres por grupos profesionales.
Mecanismos de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Variación de los porcentajes de representación por grupos profesionales. • Evaluación permanente.
Indicadores	
Personal al que va dirigida la acción	Todas las personas trabajadoras de la asociación.
Personal responsable de la acción	Unidad de Desarrollo de Personas.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión del Plan de Igualdad. Dirección de Desarrollo de Personas.
Recursos	Tiempo.
Periodo de ejecución	Durante todo el periodo de vigencia del Plan de Igualdad 2019 - 2023.
Comentarios	Las medidas de acción positiva sólo permanecen vigentes mientras se detecten desigualdades, se eliminan cuando se alcance la igualdad en la representación. Se tendrá en cuenta la necesidad de perfiles específicos que exijan mayor representación de un sexo u otro en función del servicio prestado y atendiendo a los perfiles y necesidades de personas titulares de derechos.



MÉDICOS DU MONDE | МЕДИЦИ ДЪ СВЪТА | LÄKARE I VÄRLDEN | MEDICI DEL MONDO | IITDODI
 TŪU KŌŌTŌUŪ DOKTERS VAN DE WERELD | MÉDICOS DO MUNDO | MÉDICOS DEL MUNDO | MÉDICOS DO MUNDO |
 STREŽI MEDICINS DU MONDE | DOKTORI DĀ SVĀTĀ | DOCTORS OF THE WORLD | DOKTORI DĀ SVĀTĀ | LÄKARE I VÄRLDEN | MEDICI DEL MONDO
 DUTROUŪ TŪU KŌŌTŌUŪ DOKTERS VAN DE WERELD | MÉDICOS DO MUNDO | MÉDICOS DEL MUNDO | MÉDICOS DO MUNDO | MÉDICOS DO MUNDO |

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

2.3	
Acción nº	
Denominación	Fomentar la igualdad de género en el desarrollo profesional del personal contratado de la asociación.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar e incorporar planes de desarrollo profesional que incluyan la perspectiva de género, específicos para cada puesto. • Promover acciones positivas en las actividades formativas y/o de desarrollo ligadas a la promoción. • Establecer medidas de acción positiva en los procesos de promoción interna.
Mecanismos de seguimiento y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de puestos que cuentan con planes de desarrollo profesional que incluyan la perspectiva. • Nº de mujeres que han sido promocionadas. • Nº de hombres que han sido promocionados. • Percepción del personal de la asociación sobre las medidas adoptadas.
Indicadores	
Personal al que va dirigida la acción	Personal contratado de la asociación.
Personal responsable de la acción	Unidad de Desarrollo de Personas.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión del Plan de Igualdad. Dirección de Desarrollo de Personas.
Recursos	Tiempo. Posibilidad de asistencia técnica externa.
Periodo de ejecución	Todo el período de vigencia del Plan de Igualdad 2019 - 2023.
Comentarios	



MÉDICOS DEL MUNDO
 DOCTORS OF THE WORLD
 MÉDICOS DO MUNDO
 DOCTORS OF THE WORLD
 MÉDICOS DU MONDE
 DOCTERS VAN DE WERELD
 MÉDICOS DEL MUNDO
 DOCTORS OF THE WORLD
 MÉDICOS DEL MUNDO
 DOCTORS OF THE WORLD
 MÉDICOS DEL MUNDO
 DOCTORS OF THE WORLD
 MÉDICOS DEL MUNDO
 DOCTORS OF THE WORLD

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

2.4	
Acción nº	Análisis de los modelos de gestión y liderazgo.
Denominación	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • En el ámbito del colectivo de personas trabajadoras, impulsar la fluidez y el feedback en los procesos de gestión de personas de cada departamento, unidad, sede o proyecto para fomentar la participación, el trabajo en equipo y el cumplimiento de las responsabilidades y/o funciones que correspondan. • Creación de un espacio de reflexión y capacitación de puestos de responsabilidad y puntos focales sobre modelos de gestión y liderazgo no patriarcales. • Análisis o diagnóstico realizado sobre modelos de gestión y liderazgo dentro del colectivo de personas trabajadoras. • 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.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	
Personal al que va dirigida la acción	Todos los puestos que requieran gestión de equipo o capacidad de liderazgo.
Personal responsable de la acción	Desarrollo de Personas.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión del Plan de Igualdad. Comité de Dirección.
Recursos	Tiempo. Posibilidad de asistencia técnica.
Periodo de ejecución	2019-2021.

MEDICINS DU MONDE | МЕДИЦИНЫ МИРА | DOCTORS OF THE WORLD | داکتران دى دنيا | LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO | FIZIČKI I
TOU KOOPJOU DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO | داکتران دى دنيا | ARZTE DER WELT | STAZI MEDICINS DU MONDE |
STAZI MEDICINS DU MONDE | DOCTORS OF THE WORLD | داکتران دى دنيا | LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO
FIZIČKI I TOU KOOPJOU DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO | داکتران دى دنيا | ARZTE DER WELT

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



OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

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



Acción nº	3.1
Denominación	Asegurar el adecuado cumplimiento de las medidas de conciliación establecidas en MdM y de la legislación vigente al respecto.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar y potenciar las acciones formativas que procedan para dar a conocer a todo el personal contratado las medidas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal establecidas en MdM. • Formar a todas las posiciones y puestos que gestionan personas en las medidas de conciliación que MdM tiene establecidas, así como en su implantación y disfrute. • Poner en conocimiento de todo el personal contratado las medidas de conciliación establecidas. • Nº de acciones y espacios de difusión implantados. • Nº de personas que se acogen a medidas de conciliación, desagregado por sexo y por grupos profesionales. • Medición y análisis de las personas que se acogen a las medidas .
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Personal contratado de Médicos del Mundo. • Representación Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores (RLT). • Dirección de Desarrollo de Personas.
Personal al que va dirigida la acción	Comisión del Plan de Igualdad.
Personal responsable de la acción	Asignación de tiempo dentro del equipo responsable.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Durante todo el período de vigencia del Plan de Igualdad 2019 - 2023.
Recursos	
Periodo de ejecución	



MÉDECINS DU MONDE | 世界醫師聯合會 | DOCTORS OF THE WORLD | داکتر العالم | LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO | FİTİDÖL YÜ KÜÇÜDÜ DOKTERLER VANI DE WERBLD MEDİCOS DO MUNDO | 世界醫師聯合會 | ARZTE DER WELT | STERMI JK STÖZT | MÉDECINS DU MONDE | 世界醫師聯合會 | DOCTORS OF THE WORLD | داکتر العالم | LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO | ΠΙΟΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ ΔΟΚΤΕΡΣ VAN DE WERELD | MÉDICOS DO MUNDO | МЕДИКОС ДУ МУНДО | 世界醫師聯合會 | ARZTE DER WELT

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

Acción nº	3.2
Denominación	Incorporar nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el personal contratado.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y consensuar nuevas medidas de conciliación del personal contratado, fijando un plan de acciones a incorporar a corto, medio y largo plazo. • Medidas implantadas según el análisis de diferentes fuentes: informe de conciliación de 2015, propuestas de la dirección, propuestas de la Representación Laboral de las Trabajadoras y los Trabajadores (RLT), etc. • Acciones de difusión de las nuevas medidas adoptadas. • Medición y análisis de las personas que se acogen a las medidas adoptadas.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	
Personal al que va dirigida la acción	Personal contratado de Médicos del Mundo.
Personal responsable de la acción	Dirección de Desarrollo de Personas. Representación Laboral de las Trabajadoras y los Trabajadores (RLT). Unidad de Transversalización de DDHH y Género.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión del Plan de Igualdad.
Recursos	Asignación de tiempo entre el equipo responsable.
Periodo de ejecución	Durante todo el período de vigencia del Plan de Igualdad 2019 -2023.



MÉDICOS DU MONDE | 世界醫師協會 | DOCTORS OF THE WORLD | دكتور العالم | LAKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO | FOTDOL
 YOU DOCTORS VAM DE WERELD MEDICOS DO MUNDO | IRUKKIZHAI ARIZHE DER WELT | FUDU 5
 57777 | MÉDICOS DU MONDE | دكتور العالم | DOCTORS OF THE WORLD | دكتور العالم | LAKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO
 FOTDOL YOU DOCTORS VAM DE WERELD MEDICOS DO MUNDO | IRUKKIZHAI ARIZHE DER WELT

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

Acción nº	3.5
Denominación	Elaborar de un Plan de Trabajo para la incorporación de mejoras en las condiciones laborales del personal con contrato local y de favorecimiento de medidas de conciliación.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Fijar la política de la asociación en relación a las condiciones mínimas que debe tener todo el personal con contrato local en cada país, a fin de homogeneizar medidas que sean tanto en relación a la jornada laboral, días de permiso, medidas de conciliación, bajas de maternidad y paternidad, etc. • Presupuestar las medidas a implantar a corto, medio y largo plazo. <p>Elaborar un Plan de Trabajo para ir incorporando progresivamente las medidas aprobadas.</p>
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Política de Personal Nacional actualizada. • Acta de la Junta Directiva aprobando la actualización de la Política Nacional. • Plan de Trabajo elaborado.
Personal al que va dirigida la acción	Personal con contrato local.
Personal responsable de la acción	Unidad de Desarrollo de Personas. Unidad de Recursos Humanos.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión del Plan de Igualdad. Dirección de Desarrollo de Personas.
Recursos	Recursos humanos internos.
Periodo de ejecución	Durante todo el periodo de vigencia del Plan de Igualdad 2019 – 2023.



MEDICINS DU MONDE 世界の医師 DOCTORS OF THE WORLD 世界の医師 LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO 世界的醫師
TŪ KŌJŪJŪ DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO 世界的醫師 ARZTE DER WELT 世界的醫師
DOKTERS VAN DE WERELD MEDICINS DU MONDE 世界的醫師 DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO 世界的醫師 ARZTE DER WELT 世界的醫師

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 4:

Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación por razón de sexo y/o género



MEDICINS DU MONDE | 世界各國的醫生 | DOCTORS OF THE WORLD | دکتور العالم | LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO | FID/POI
 TOU KOOJOU DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO | 世界各國的醫生 | DOCTORS OF THE WORLD | دکتور العالم | LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO
 STIFT MEDICINS DU MONDE | 世界各國的醫生 | DOCTORS OF THE WORLD | دکتور العالم | LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO
 FONDATION TOU KOOJOU DOKTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO | 世界各國的醫生 | DOCTORS OF THE WORLD | دکتور العالم | LAKARE I VARLDEN MEDICI DEL MONDO

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

4.2.	
Acción nº	Realizar un análisis sobre el equilibrio entre categoría y funciones.
Denominación	
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar un análisis y actualización de las funciones contenidas en las Descripciones de Puestos de Trabajo – DPT - y compararlo con las categorías asignadas (a mismas funciones/responsabilidad, igual categoría). ● Revisar la asignación salarial según las categorías correctas tras el análisis. ● Revisar la distribución por géneros tras la actualización (en su caso). ● Análisis realizado. ● Categorías profesionales revisadas. ● Salarios asignados revisados y actualizados en su caso. ● Porcentaje de hombres y mujeres por categoría laboral.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ● Análisis realizado. ● Categorías profesionales revisadas. ● Salarios asignados revisados y actualizados en su caso. ● Porcentaje de hombres y mujeres por categoría laboral.
Personal al que va dirigida la acción	Personal contratado de Médicos del Mundo.
Personal responsable de la acción	Unidad de Recursos Humanos.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión del Plan de Igualdad.
Recursos	Tiempo. Recursos humanos internos. Posibilidad de recursos humanos externos.
Periodo de ejecución	2019 – 2021.
Comentarios	El análisis sobre diferencias salariales realizado permite visualizar que no existe en Médicos del Mundo discriminación por motivo de género en el ámbito salarial según categorías profesional (a igual categoría, igual salario), aunque sí una brecha salarial debida a la mayor presencia de mujeres en puestos con menor remuneración y con más reducciones de jornadas. Sin embargo, para afirmar que existe un equilibrio entre categoría y funciones, sería necesario un análisis y actualización de las funciones contenidas en las DPT y compararlo con las categorías asignadas (a mismas funciones/responsabilidad, igual categoría).



MÉDICOS DEL MUNDO | DOCTORS OF THE WORLD | دكتورا دى العالم | LAKARE | VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO | FÄHDOJ
 TOU KOOJOU DOCTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO | WÄRLDEN ARZTE DER WELT | FÄHDOJ
 STAZT MÉDICOS DU MONDE | دكتورا دى العالم | DOCTORS OF THE WORLD | لاکاره | VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO
 FÄHDOJ TOU KOOJOU DOCTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO | WÄRLDEN ARZTE DER WELT

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

Acción nº	5.1.
Denominación	Continuar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar el anexo al <i>Manual de Seguridad y Salud en Oficinas</i> propuesto por la Unidad de Transversalización de Género y Derechos Humanos. • Enviar un correo a la Mutua con la que trabaja MdM, FREMAP, compartiendo el Anexo al <i>Manual de Seguridad y Salud en Oficinas</i> por si quieren actualizar su documento y mencionarlos que MdM cuenta con un Manual de Lenguaje no Sexista y de DDHH a fin de plantearles que adapten el lenguaje y las imágenes de su manual. • Anexo al Manual aprobado. • Formación a todo el personal de MdM • Indicadores incorporados en la evaluación de riesgos.
Mecanismos de seguimiento y evaluación.	
Indicadores	
Personal al que va dirigida la acción	Todo el personal contratado de la asociación
Personal responsable de la acción	Unidad de Recursos Humanos. Comité de Seguridad y Salud en Oficinas. Comisión del Plan de Igualdad.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	
Recursos	Tiempo para la persona responsable de la Prevención de Riesgos Laborales. Asignación presupuestaria de formación.
Periodo de ejecución	Todo el periodo de vigencia del Plan de Igualdad 2019 - 2023.



MÉDECINS DU MONDE | 世界医師会 | DOCTORS OF THE WORLD | داکتران عالمی | LÄKARE | VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO | FIZIYOI
 LOU XOUJOU DOCTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO MEDICOS DEL MUNDO | FIZIYOI ARZTE DER WELT | FIZIYOI
 STAZI | MÉDECINS DU MONDE | 世界医師会 | DOCTORS OF THE WORLD | داکتران عالمی | LÄKARE | VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO
 FIZIYOI LOU XOUJOU DOCTERS VAN DE WERELD MEDICOS DO MUNDO MEDICOS DEL MUNDO | FIZIYOI ARZTE DER WELT

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

Acción nº	5.2.
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"> ● Traducir el Protocolo para que sea accesible al personal que no habla castellano. ● Difundir el 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 del mismo, casos producidos y posibles actualizaciones y mejoras al documento.
Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ● Protocolo traducido al inglés, francés y portugués. ● Implantadas pautas para su difusión (incorporada cláusula en los contratos de trabajo y otros sistemas de 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 que componen Médicos del Mundo.
Personal responsable de la acción	Dirección de Desarrollo de Personas. Unidad de Transversalización de DDHH y Género.
Órgano que asegura el cumplimiento de la acción	Comisión del Plan de Igualdad.
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 2019 - 2023.
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.



Declaración de Compromiso y Firma del Plan de Igualdad de Médicos del Mundo - Personal Contratado (2019 – 2023)

Médicos del Mundo (MdM) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas y procedimientos que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio clave incluido en nuestro Plan Estratégico y, en concreto, de las políticas de gestión de personas, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de nuestra Organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de nuestro Plan de Igualdad (Personal Contratado).

Este Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y/o género.

En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Organización.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la Representación Legal de las personas Trabajadoras de MdM, no sólo en el proceso de negociación y acuerdo del Plan de Igualdad, sino en todo el posterior proceso de desarrollo, seguimiento y evaluación de los objetivos y medidas recogidas en el presente Plan de Igualdad 2019 - 2023.

Roxhe
Aband
C
B
A

A tal fin, la Entidad se compromete a destinar los recursos necesarios en materia de tiempo, personas y económicos que correspondan, recogidos anualmente en los presupuestos de la Organización, empezando por el proceso presupuestario y de planificación de 2020, desde el registro y validación por la Autoridad Laboral, para implementar los objetivos y acciones que se recogen en el Plan.

Asimismo, las partes firmantes, se comprometen a celebrar una reunión, en el plazo máximo de dos meses desde la fecha de registro y validación del Plan por la Autoridad Laboral, al objeto de constituir la Comisión de Igualdad para seguimiento y mejora de dicho Plan.


El Reglamento y Funcionamiento de esta Comisión se definirán en esa reunión.

Como composición de dicha Comisión, se define la siguiente estructura:

- 1 Director/a de Desarrollo de Personas, que será la persona designada por la Entidad para velar por la implementación, seguimiento y mejora del Plan
- 1 persona de la RLT, representante de Sedes Autonómicas
- 1 persona de la RLT, representante de Sede Central y Sede de Madrid
- 1 Coordinador/a de Transversalización de DD.HH y Género

Para lo cual, y que surta los efectos legales oportunos, firmamos el presente Plan de Igualdad de MdM - Personal Contratado (2019-2023).

En Madrid, a 12 de septiembre de 2019


Blanca Visier Muñoz de Arenillas
CCOO


Eva Mª Sarto Calvo
UGT


Emanuele Lini
CCOO


Daniel Rodríguez Méndez
UGT


Rosalía González Herrera
CCOO


Juan de Dios López Márquez
UGT



Esmeralda Vicente
UGT



Pablo Iglesias Rionda
UGT


Cintia Martín-Blas Méndez
CGT


Carla Vilarasau Cuffia
STEI Intersindical


María Aranzazu Menéndez Ibáñez
ESK


César Riquer Antón
Dirección de MdM


Óscar Pita Castro
Dirección de MdM