

Plan de igualdad

2023-2027



ASISTENCIA TÉCNICA:

m! FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS





ÍNDICE

I.	PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD	3
II.	PARTES SUPCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD: COMISIÓN NEGOCIADORA	14
III.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	15
IV.	PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	18
V.	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA SALARIAL.....	23
VI.	EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	27
VII.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	28
VIII.	MEDIDAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	31
X.	MEDIOS Y RECURSOS.....	74
XI.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	75
XII.	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	79

I. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Datos generales:

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN						
DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
Denominación social	Médicos del Mundo					
NIF	CIF: G 79408852,					
Domicilio social	Conde de Vilches 15, Madrid					
Forma jurídica	Organización no gubernamental					
Año de constitución	1981					
Página web	Médicos del Mundo: Luchamos por el derecho a la salud (medicosdelmundo.org)					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Otras actividades asociativas n.c.o.p.					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	actividades asociativas					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Organización con representación territorial de ámbito nacional e internacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras (2023)	Mujeres	283	Hombres	81	Total	364
Centros de trabajo	Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Castilla y León, Castilla la Mancha, Catalunya, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Euskadi, Extremadura, Galicia, Illes Balears y Navarra Bolivia, Burkina Faso, Sahel, Tinduf, Mesoamérica, Haití, Honduras, Mauritania, Mozambique, Siria, Territorio ocupado palestino, Senegal, Sierra Leona, Sudán del Sur, Ucrania y Venezuela					
Facturación anual (€)	55.310.000€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					



<p>Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos</p>	<p>2009.- Premio en la categoría Atención a personas en desigualdad o en riesgo de exclusión social con el blog La esquina que nadie quiere ver en los Premios ONG en Blogs – Esta es tu obra, convocado por Obra Social Caja Madrid.</p> <p>2010.- Premio "Colegas del año" otorgado por la Federación Andaluza de Asociaciones de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales.</p> <p>2011.- Premio Calidad e Igualdad de los Premios a la Calidad en el Sistema Nacional de Salud concedido por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad por el proyecto Prevención de la mutilación genital femenina y empoderamiento de las mujeres subsaharianas con una perspectiva de interculturalidad, género y salud comunitaria.</p> <p>2013.- Premios Triángulos y Ladrillo concedido por COGAM - Colectivo de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales de Madrid -.</p> <p>2014.- Bref, producido por Médicos del Mundo, premio al mejor documental en la sección "Afirmando los derechos de la mujer" del Festival de Cine de Málaga.</p> <p>2015.- Homenaje en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres de la delegación de Gobierno en Canarias a Médicos del Mundo por su compromiso e implicación en la eliminación de esta lacra social.</p> <p>2016.- Premio en la II Edición de los Premios Nacionales ‘Mutualista Solidario’, promovidos por el Patronato de la Fundación A.M.A., al proyecto Prevención de la Mutilación Genital Femenina entre niñas y mujeres de origen subsahariano residentes en España.</p> <p>2016.- XXII Premio Natura para el proyecto de Prevención de los embarazos no deseados y las infecciones de transmisión sexual de las y los jóvenes de Bobo-Dioulasso, en Burkina Faso.</p> <p>2017.- Premio al proyecto de Voluntariado Social de Asturias concedido por el Ayuntamiento de Oviedo por el proyecto de Prostitución y Trata.</p> <p>2018.- Accésit en la categoría “Campaña de Sensibilización y/o Prevención y/o Intervención” en la IV edición de los Premios Albert Jovell por el proyecto "Prevención de la mutilación genital femenina en niñas de origen subsahariano que viven en España”.</p>
---	--



	<p>2018.- Reconocimiento a Médicos del Mundo Comunidad Valenciana "por su trabajo en referencia a la atención a mujeres en situación de prostitución y por su trabajo de sensibilización en cuanto a violencia de género" del Ajuntament de València.</p> <p>2018.- Premio de la Sociedad Gallega Interdisciplinaria del Sida al programa de Prevención da Infección por VIH/Sida nas persoas en contexto de prostitución con especial atención ás mulleres transexuais.</p> <p>2018.- Premio a la Innovación Social del Institut Mallorquí d’Afers Socials a la aplicación para móvil MdM-Iris, dirigida a personas en situación de prostitución, primera App de España destinada a este colectivo.</p> <p>2019.- Plata en Dirección de fotografía de los Premios Nacionales de Creatividad a la campaña "Virus Eva", una iniciativa de La Despensa y Médicos del Mundo que denuncia la desigualdad de género.</p> <p>2019.- Premio de la Generalitat Valenciana en la modalidad de Entidades de Acción Social en los Premios a la Innovación en Materia de Servicios Sociales "Amparo Moreno Vañó" por sus 'Buenas prácticas en la incorporación del enfoque integrado de derechos humanos y género en el trabajo con personas sin hogar'.</p> <p>2019.- Primer reconocimiento en la categoría 'Otras violencias contra las mujeres' del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad del Gobierno de España por el trabajo en contra de la mutilación genital femenina.</p> <p>2019.- Mención especial en los Premios Meninas promovidos por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género a Médicos del Mundo Asturias.</p> <p>2020.-Reconocimiento del Gobierno de Castilla-La Mancha a Médicos del Mundo por su trabajo en la prevención de la violencia de género en mujeres migrantes o en situación de exclusión social, la sensibilización y formación de profesionales en los sectores educativo y sociosanitario, el fortalecimiento del trabajo en red para la erradicación de la mutilación genital femenina y por la lucha contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual.</p> <p>2020.- Premio Estepa IB 2020 a la representación en Ibiza de Médicos del Mundo por el proyecto “Abriendo Caminos” concedido por el Govern de les Illes Balears en los Premios Autonómicos del Voluntariado "por su apoyo psicológico a las mujeres en situación de prostitución y por</p>
--	--



	<p>la cobertura de sus necesidades más básicas gracias a la creación de un nuevo banco de alimentos".2021.- Placa al Mérito Regional de la Junta de Castilla-la Mancha a Médicos del Mundo Castilla-La Mancha por el trabajo contra la mutilación genital femenina.</p> <p>2021.- Mención honorífica del Festival de Cine Colectivo (FCC) al cortometraje “Cuando llegue la carta” dirigido por Irene Garcés con la colaboración de Médicos del Mundo Andalucía.</p> <p>2022.- XXI Premio María Plaza, de la Federación Socialista de Mallorca a Metges del Món Illes Balears por el trabajo durante la pandemia de atención a las mujeres en situación de prostitución, mujeres expulsadas de clubs y pisos durante el confinamiento, con la apertura de un centro de acogida de emergencia para atención integral, inserción social, sanitaria, jurídica y laboral.</p> <p>2022.- Premis La Confederació 2022, organización empresarial de entidades no lucrativas, a Metges del Món Catalunya por la App Ella, aplicación móvil de alcance estatal para que las mujeres en situación de prostitución puedan acceder a información sociosanitaria relevante, realizar consultas privadas y ser asesoradas por profesionales de las entidades.</p> <p>2022.- Reconocimiento a las Buenas Prácticas por parte del Colegio de Trabajador@s Sociales de Aragón a Médicos del Mundo Aragón por su trabajo frente a formas de violencia contra la mujer que están social y culturalmente más invisibilizadas, como la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados, la prostitución y la trata con fines de explotación sexual.</p> <p>2022.- Premio Menina 2022 de la Delegación del Gobierno en Navarra contra la Violencia de Género a Médicos del Mundo, por el compromiso con la erradicación de la violencia contra la mujer y su trabajo contra las violencias hacia las mujeres y por la igualdad, valorando la prevención de la violencia de género entre la población migrante, con especial énfasis en la mutilación genital femenina, la detección y derivación de las víctimas de trata con fines de explotación sexual, la intervención integral con mujeres prostituidas y víctimas de trata, y la prevención de los matrimonios forzados.</p> <p>2023.- La Consejería de Sanidad del Gobierno de Canarias, a través de la Gerencia de Atención Primaria del Área de Salud de Gran Canaria, ha sido galardonada con el primer premio a la mejor comunicación oral del II Congreso Internacional de Accesibilidad a Sistemas Públicos de Salud por su proyecto Tendiendo puentes hacia la salud</p>
--	--



	<p>diseñado para la correcta atención sanitaria a las mujeres en situación de prostitución.</p> <p>2023.- Premio especial del jurado a Reconocimientos de Buenas Prácticas en Inclusión Social en el II Congreso Internacional de Buenas Prácticas en Inclusión Social, celebrado en Tomelloso al programa de investigación participativa para mejorar los servicios sociales destinadas a mujeres migrantes en contexto de prostitución que lleva a cabo Médicos del Mundo Castilla La Mancha.</p>					
Representación Legal y/o sindical de Personas Trabajadoras	Mujeres	9	Hombres	7	Total	16

Dispersión geográfica y ámbito de actuación:

Médicos del Mundo es una asociación independiente que trabaja para hacer efectivo el derecho a la salud para todas las personas, especialmente para las poblaciones vulnerables, excluidas o víctimas de catástrofes naturales, hambrunas, enfermedades, conflictos armados o violencia política. Sus proyectos se realizan tanto en España como en 19 países de América, África, Oriente Medio y Europa.

En España, Médicos del Mundo comenzó a trabajar en proyectos de Inclusión Social en 1988, como una delegación de Médecins du Monde. En 1990 se constituyó oficialmente Médicos del Mundo España, con programas y presupuesto propios. El 18 de noviembre se reunió la primera Asamblea General de personas asociadas y quedó constituida la Junta Directiva. El 31 de marzo, en Cracovia, se firmó la Carta Europea de Acción Humanitaria.

Por otra parte, Médicos del Mundo interviene desde el año 1992 con población socialmente excluida a través del acercamiento físico y humano mediante unidades móviles. Además de la dispensación de material preventivo, en las unidades móviles se desarrollan actividades de educación para la salud y se deriva a las personas a los servicios sociales y sanitarios públicos.

La organización cuenta con una sede central sita en Madrid, así como 14 sedes autonómicas (Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Castilla y León, Castilla la Mancha, Catalunya, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Euskadi, Extremadura, Galicia, Illes Balears y Navarra) y 16 delegaciones en países (Bolivia, Burkina Faso, Sahel, Tinduf, Guatemala, El Salvador, Honduras, Haití, Mauritania, Mozambique, Siria, Territorio ocupado palestino, Senegal, Sierra Leona, Sudán del Sur, Ucrania y Venezuela).

Estructura organizacional

Organigrama



Junta Directiva

Fecha de constitución 11 de julio de 2022

- **Presidencia.-** José Fernández Díaz
- **Secretaría General y Red Internacional.-** Pilar García Doñoro
- **Tesorería.-** M^a Luisa Martín del Burgo
- **Vicepresidencia Primera y Asuntos Internacionales/Red Internacional.-** José Félix Hoyo
- **Vicepresidencia Segunda y Movimientos Migratorios.-** Pilar Garrido Martín
- **Vocalía de Proyectos Estatales y Autonómicos.-** José Miguel Rodríguez Ferrer
- **Vocalía de Cooperación Internacional.-** Alberto Blanco Lara
- **Vocalía de Incidencia Política, Participación y Derechos Humanos.-** Rafael Campos
- **Vocalía de Comunicación Interna, Externa y Desarrollo del Conocimiento.-** Consuelo Giménez Pardo
- **Vocalía de Desarrollo Asociativo.-** Nieves Turienzo Río
- **Vocalía de Igualdad.-** Laila Colmenares Zamora
- **Vocalía.-** Ruth Díez Dorado

Juntas autonómicas:

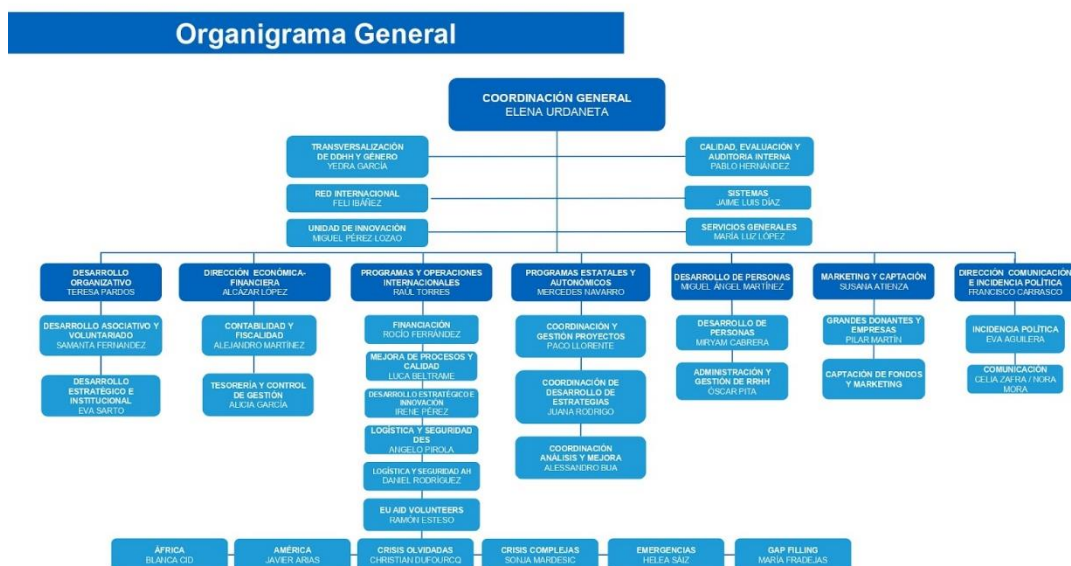
- **Presidencia de Andalucía.-** Carmen Domínguez Lora
- **Presidencia de Aragón.-** Javier Corzán Ripol
- **Presidencia de Asturias.-** M^a del Carmen Natal Ramos
- **Presidencia de Canarias.-** Elena Lugli



- **Presidencia de Castilla-La Mancha.-** Lourdes Nieto Montero
- **Presidenta de Castilla y León.-** Mónica Mellado Espinilla
- **Presidencia de Cataluña.-** Angels Camps Cervantes
- **Presidencia de Comunidad de Madrid.-** Teresa García Herreros
- **Presidencia de Comunidad Valenciana.-** Beatriz Beseler Soto
- **Presidencia de Euskadi.-** Josu Abad Zulaika
- **Presidencia de Extremadura.-** M^a Luisa Araújo Cilleros
- **Presidencia de Galicia.-** Gema Filgueira Garrido
- **Presidencia de Islas Baleares.-** Xabier Mesquida Riera
- **Presidencia de Navarra.-** Alexandra Réquiz Díaz

Plantilla

Organigrama a 31 de diciembre de 2022:



Equipo de dirección operativa

Equipo de dirección operativa a 31 de diciembre de 2022:

- **Coordinación General.-** Nicolás Dotta
- **Dirección de Planificación Estratégica.-** Pablo Hernández Cabañuz
- **Dirección de Personas.-** Miguel Ángel Martínez del Arco
- **Dirección de Programas Internacionales.**
- **Dirección de Programas Estatales y Autonómicas.-** Mercedes Navarro Yvancos
- **Dirección de Aprendizaje y Cultura Organizativa.-** Teresa Pardos Guillén
- **Dirección de Comunicación e Incidencia Política.-** Francisco Carrasco Garzón
- **Dirección de Captación.-** Susana Atienza Borge
- **Dirección Económica Financiera.-** Alcázar López Martín



- **Dirección Secretaría General.-** Rocío Ferrández

Coordinaciones de Sedes Autonómicas

Coordinaciones a 31 de diciembre de 2022:

- **Coordinador en Andalucía:** Wladimir Morante García
- **Coordinadora en Aragón:** M^a Jesús Viñales López
- **Coordinadora en Asturias:** Lola Menéndez Oliva
- **Coordinadora en Canarias:** Felisa Suárez Trujillo
- **Coordinador/a en Castilla y León:** María Díez
- **Coordinadora en Castilla-La Mancha:** Ana Belén Rojas Ugena
- **Coordinadora en Catalunya:** Raquel Morán Martín
- **Coordinadora en la Comunidad de Madrid:** Ana Durán Muñoz
- **Coordinador en la Comunidad Valenciana:** Javier González Rubio
- **Coordinador en Euskadi:** Santos Arrieta Galey
- **Coordinadora en Extremadura:** vacante
- **Coordinadora en Galicia:** Iria Gippini Estévez
- **Coordinadora en Illes Balears:** Belén Matesanz Mateu
- **Coordinador/a en Navarra:** Amaia García

Coordinaciones de países

Coordinaciones a 31 de diciembre de 2022:

- **Coordinador de país en Bolivia:** Patrik Hunault Nacolau
- **Coordinadora de país en Burkina Faso:** Claudia Kiswendsida Giglio
- **Coordinador en los Campamentos de personas refugiadas saharauis en Tinduf (Argelia):** Pablo Traspas Tejero
- **Coordinador en El Salvador:** Adolfo Vidal
- **Coordinador en Guatemala y regional Mesoamérica:** Elena Cáceres Rodríguez
- **Coordinadora en Haití y República Dominicana:** Mercedes López Merino
- **Coordinador en Honduras:** Ana Ruth Gutiérrez
- **Coordinadora en Mauritania:** Emilia Marie Noël
- **Coordinador en Mozambique.**
- **Coordinador en el NES:** Ejaz Ahmad
- **Coordinador en el Territorio Ocupado Palestino:** Salvi Ros Garganta
- **Coordinadora en Senegal:** Eva Báez Barrios
- **Coordinador en Sierra Leona:** Inma Calm
- **Coordinador en Sudán del Sur:** Patrick Kamomo
- **Coordinador en Ucrania:** Imran Khan
- **Coordinadora en Venezuela:** vacante



Posicionamiento de MdM respecto a la igualdad

Médicos del Mundo es una organización con un posicionamiento claro a favor de la igualdad de género. Desde el Plan Estratégico 2007–2010, se recogen los enfoques de derechos humanos y género como una línea estratégica y se incorpora un objetivo concreto dedicado a su transversalización en todas las áreas de la asociación. El Plan Estratégico 2023–2025 refuerza ese compromiso y se vinculan tanto acciones pro-equidad a lo interno de la asociación, como hacia los programas y proyectos que se llevan a cabo.

En la Asamblea General de junio de 2023 se ha aprobado el nuevo Plan Estratégico de la asociación que renueva su compromiso por la igualdad, incorporando una perspectiva interseccional y promoviendo el análisis desde la economía de cuidados como estrategias para ir más allá del tradicional enfoque de género.

Desde 2008 se cuenta con un puesto de estructura dedicado a estas cuestiones, la Unidad de Transversalización de Género y Derechos Humanos, que dependía de la Coordinación General. En 2021, se creó la Unidad de Cuidados que apuesta por la incorporación de la economía feminista y de cuidados en todas las áreas de la asociación. Asimismo, se está conformando un departamento nuevo de movilización y salud que va a incluir un área de transversales en donde género será una de sus líneas de actuación, junto con el enfoque antropológico, la diversidad y el enfoque medioambiental.

Además, el departamento de Programas Internacionales cuenta con una técnica de integración de enfoques transversales y representantes de género en la mayoría de países en donde tiene presencia MdM España. Igualmente, en la Junta Directiva hay un Vocalía específica, la Vocalía de Género y DD HH, y la asociación cuenta con una Red de Cuidados formada por personas técnicas y por voluntariado. Tras la aprobación del primer Plan de Igualdad se creó la Red de puntos focales y referentes de género, compuesta por profesionales (puntos de género) y personal voluntario (referentes), como forma de impulsar las medidas del Plan en las diferentes sedes de la organización, aunque sólo se ha activado en momentos puntuales.

Para el desarrollo de proyectos destaca la herramienta *“Aprender Haciendo”*. *Hacia la Aplicación del Enfoque Integrado EGYBDH* (Enfoque Integrado de Género y Basado en Derechos Humanos). También destaca el manual de integración de género en el ciclo de los proyectos de MdM de 2009. Asimismo, cabe mencionar la documentación política de la organización que resalta ese compromiso por la igualdad de género y los DDHH: Carta Ética de Género, el Marco Conceptual de Género y DDHH y el plan de acción de cuidados 2022-2025, entre otros documentos.

Además, la organización forma parte de redes y plataformas de promoción de los derechos humanos y de los derechos humanos de las mujeres y fomenta la colaboración con organizaciones socias locales en esta misma línea.

Desde que 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 siete 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

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.

El Plan Estratégico 2016 – 2022, 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 - 2021 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 2019, se aprueba el Plan de Igualdad 2019 – 2023.

2021 - ... Nueva mirada a los enfoques transversales

Con el objetivo de acompañar el proceso de fomento de una cultura organizacional que promueva el bienestar y los cuidados, desarrollando estrategias enfocadas a mantener un buen clima laboral, motivación y espacios seguros, saludables y libres de cualquier tipo de violencias; se crea en noviembre de 2021 la unidad de cuidados.

La organización ha elaborado su I Plan de Acción de Cuidados 2022-2025 que busca trabajar en 3 líneas esenciales:

Objetivo Específico 1.- Impulsar medidas para fomentar el bienestar global de la organización que contribuyan a incorporar la cultura de cuidados en Médicos del Mundo.

Objetivo Específico 2.- Implementar las medidas legales de Seguridad y Salud Laboral, tanto incorporación de las nuevas medidas como refuerzo de las existentes.

Objetivo Específico 3.- Apoyar6 en la incorporación de una política institucional de tolerancia cero a cualquier tipo de violencia institucional: acoso laboral, abuso de poder, agresión y explotación sexual – SEAH, por sus siglas en inglés -.



Además, se ha creado una Red de Cuidados conformada por personas del equipo técnico de sede central, sedes autonómicas y países, así como personas del ámbito asociativo y voluntariado.

Además, en diciembre de 2023 se ha creado un departamento nuevo dirigido a apoyar a toda la organización en el marco teórico, en la investigación y en el estudio de diferentes áreas prioritarias que requieren un impulso y un avance significativo. Los enfoques transversales de género y derechos humanos, de diversidad, antropológico y medioambiental son algunas de estas áreas priorizadas.

II. PARTES SUPCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD: COMISIÓN NEGOCIADORA

El día 18 de abril de 2023 se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Médicos del Mundo de acuerdo con el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Al no contar con Representantes Legales de las personas Trabajadoras en todos los centros de trabajo, se emitió una comunicación a los sindicatos mayoritarios y más representativos del sector, obteniendo respuesta tanto de UGT como de CCOO, contando con representantes de ambos sindicatos en la negociación. Una vez constituida la comisión, se aprueba por parte de esta un reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión Negociadora quedó conformada por las siguientes personas:

Por parte de la representación de la entidad:

- M^a Yedra García Bastante, coordinadora de la unidad de cuidados del departamento de personas.
- Beatriz Triviño Mostaza, coordinadora del área sociolaboral del departamento de personas.

Por parte de las trabajadoras/es de la entidad, incluyendo representación sindical:

- Silvia Mangado Del Rincón, representación de las personas trabajadoras de Médicos del Mundo de la Sede de Navarra y Representación de las personas trabajadoras de las sedes autonómicas.
- Blanca Visier Muñoz de Arenillas, representación de las personas trabajadoras de Médicos del Mundo de la Sede de Valencia.
- Arantza Menéndez Ibáñez, representación de las personas trabajadoras de Médicos del Mundo de la Sede de Euskadi.
- Cintia Martín-Blas Méndez, representación de las personas trabajadoras de Médicos del Mundo de la Sede de Castilla La Mancha.
- Iriome Rodríguez Carrillo, representación de las personas trabajadoras de Médicos del Mundo de la Sede de Canarias.
- Liliana Castillo, representación de las personas trabajadoras de Médicos del Mundo de la Sede de Catalunya.



- Carla Vilarasau Cuffia, representación de las personas trabajadoras de Médicos del Mundo de la Sede de Baleares.
- Esmeralda Vicente San Cristóbal, representación de las personas trabajadoras de Médicos del Mundo de la Sede de Aragón.
- Ramón Esteso Mesas siendo sustituido posteriormente por Arminda Álvaro, representación Legal de las personas trabajadoras de Médicos del Mundo de la Sede Central y Sede de Madrid.
- Nieves (Luz) Martínez Ten, representación del sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores – UGT – como sindicato más representativo para las localizaciones en donde Médicos del Mundo no cuenta con representación sindical.
- Emilio Andrés Oliver, representación del sindicato Comisiones Obreras – CCOO - como sindicato más representativo para las localizaciones en donde Médicos del Mundo no cuenta con representación sindical.

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DE APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45.5. y por la modificación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de MÉDICOS DEL MUNDO.

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

El ámbito territorial de aplicación abarcará al equipo correspondiente a todos los centros de trabajo con los que cuenta la entidad:

En África:

- ARGELIA (Campamentos Saharais): Protocolo de Rabouni. Tindouf
- BURKINA FASO: Secteur 22, Rue 29-09. Ouagadougou.
- MAURITANIA: 199-180 Rue 42-89 Tevragh Zeina. Nouakchott.
- MOZAMBIQUE
- SENEGAL: Liberté 6 extension villa N°9. Dakar
- SIERRA LEONA: 45 Freetown Road Humanity & Inclusion office. Freetown.
- SUDÁN DEL SUR: Plot No 27. Block No 3-K South DDR Avenue (next to Embassy of South Africa). Juba



En Centroamérica:

- EL SALVADOR: Residencial Palermo, Calle Jorge A. Domínguez #E-6, San Salvador, El Salvador
- GUATEMALA: 38 calle 12-35 apartamento B zona 12 Colonia Villa Sol. Guatemala
- HAITI: Rue Galbaud 84 . Petit Goave- Département de L'Ouest, Haïti
- HONDURAS: Colonia Lomas del Guijarro, Avenida Eucalipto, Bloque D, Casa # 3670, Tegucigalpa.
- REPUBLICA DOMINICANA: C/ Bernardo Pichardo, nº 56, Mabel Residence, 2. B. Santo Domingo

En Latinoamérica:

- BOLIVIA: Avenida 14 de Septiembre nº 824 zona Obrajes. La Paz.
- VENEZUELA: Qta 4217 av 3 bis Urb Altamira Caracas Venezuela

En Asia:

- PALESTINA: Sea port area, Al Rasheed St., Gaza, Gaza Strip
- SIRIA: Aleppo Governorate, Kobane 48 street eastern side, in front of Bozan bag house

En Europa:

- UCRANIA: Kudryavskaya street 13-19, Kyiv Ukraine, 02000

En España:

- A CORUÑA: C/ Entrepeñas, 26. Bajo. 15010 A Coruña
- ALAVA: Calle del Cubo 1. 01001 Vitoria-Gasteiz CASSIN Cantón de San Marcos 1, bajo
- ALBACETE: C/ María Marín, 46 02003 Albacete.
- ALICANTE: C/ Gimnasta Maisa Lloret, 8 bajo-Derecha. 03013 Alicante.
- ALMERIA: LG/Galeria Comercial Pseo. Almería, 48, 8ªA - 4003 Almería
- BARCELONA: Carrer Vila i Vilà 73 - Entresuelos 1ª y 2ª. 08004 Barcelona.
- BILBAO: Bailén 1 bajo. 48003 Bilbao (Bizkaia)
- CÁCERES: C/Doctor Fleming 10, Bajo. 10001 Cáceres
- GRANADA: Carretera Antigua de Málaga, 92 Local 1 Bajo A (Entrada Calle Higuera) 18015 Granada
- HUESCA: Plaza San Pedro nº 5, 1º C 22001 Huesca
- IBIZA: Vía Púnica, 45, bajo dcha., 07800 Eivissa.
- LANZAROTE: Calle Antonio Nieves Santos número 5 oficina 18 - 35500 Arrecife
- LAS PALMAS DE GRAN CANARIA: Doctor Verneau 1, oficina 204 / 35001 Las Palmas de Gran Canaria
- LOGROÑO: C/ Chile, 20 bajo interior derecha- Logroño
- MADRID:
 - Conde de Vilches, 15 28028 Madrid
 - Juan Montalvo 6. 28040 Madrid
- MÁLAGA: C/ Cruz Verde 16. 29013 Málaga
- MELILLA: Calle Ayul Lalchandani, 1. 1ª planta, 3-A 52004 Melilla
- MENORCA:
 - C/Picasso, 38. Maó. Menorca



- Edifici Municipal Pius VIé, Carrer Pius VI, 21, Sala 11, Ciutadella. Menorca
- MÉRIDA: C/ Juan Dávalos y Altamirano, 2 - 06800 Mérida
- OVIEDO:
 - Plaza Barthe Aza 6, bajo. 33009 Oviedo
 - C/San Pedro de Mestallón nº11-Bajo 2 /33009 Oviedo
- PALMA DE MALLORCA: C/ Ricardo Ankerman 1, bajos 07006 Palma de Mallorca
- PAMPLONA:
 - C/ Aralar 40 bajo 31004 Pamplona
 - Calle Sancho El Mayor, 2 - 1º Izda. 31002 – Pamplona
- SANTA CRUZ DE TENERIFE: Castillo 62, 3º 38003 Santa Cruz de Tenerife
- SANTANDER: C/ Hernán Cortés, 37. 1º izquierda. 39003 Santander
- SANTIAGO DE COMPOSTELA: / Rua Galeras 13, 2ª, oficinas 6 y 7 15705 Santiago de Compostela (A Coruña)
- SEVILLA: C/ Bajos del Puente Cristo de la Expiración s/n. 41001 Sevilla
- TOLEDO: Plaza Santa Bárbara, 3, Toledo
- VALENCIA:
 - C/ Carniceros 14, bajo izda. 46001 Valencia;
 - C/ Lepanto, 12, bajo. 46008 Valencia
 - C/ MORO ZEIT, 2, 1º, PTA. 4- 46001 Valencia
- VALLADOLID: Villanueva 1, 47013 Valladolid
- VIGO: C/ Illas Baleares 15, bajo. 36203 Vigo (Pontevedra)
- ZARAGOZA: Calatorao 8, local. 50003 Zaragoza

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad. En ningún caso la vigencia del plan de igualdad superará un periodo mayor de 4 años.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 29/12/2023 al 28/12/2027.

IV. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se presentan los principales resultados del diagnóstico de aquellas materias obligatorias establecidas en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Datos del personal

Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando cada grupo concentra entre el 40 y el 60% del total, se puede afirmar que la plantilla de Médicos del Mundo está feminizada, al estar compuesta por un mayor número de trabajadoras que de trabajadores: 77,7% mujeres y 23,3% hombres.

Tipo de vinculación, relación laboral y contrato

El 100% de la plantilla trabaja por cuenta ajena, contratada directamente por Médicos del Mundo, no habiendo ningún contrato de puesta a disposición.

Según tipo de contrato, del total de trabajadoras, un 95,1% tenía contrato indefinido, incluyendo dos trabajadoras con un contrato de fijo discontinuo (0,7% sobre el total de las trabajadoras). Un 12,4% tenía jornada parcial asociada al contrato.

En cuanto a los trabajadores, el 95,3% tenía contrato indefinido. Por otro lado, un 9,9% tenía jornada parcial asociada al contrato.

Por tanto, se aprecia una ligera mayor parcialidad en el grupo de las trabajadoras.

No se identifican diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la temporalidad, presentando una gran estabilidad en la contratación.

Antigüedad

Del total de las trabajadoras, un 49,1% se incorporó en los últimos 3 años (siendo un 27,9% quienes se incorporaron en el último año). Por otro lado, un 28,6% llevaba entre 3 y 10 años trabajando en la entidad. El 22,3% restante superaba los 10 años de antigüedad.

Por otro lado, del total de trabajadores, un 39,5% tenía una antigüedad menor de 3 años (siendo el 25,9% quienes se incorporaron en el último año). Un 33,3% del equipo de trabajadores tenía una trayectoria en la entidad de entre 3 y 10 años. El 27,2% restante superaba los 10 años de antigüedad.

Por tanto, se aprecia una mayor antigüedad en el grupo de los trabajadores.

Nivel de formación

Se destaca que el 94,7% de las mujeres y el 98,8% de los hombres alcanzaban una formación universitaria. Se aprecia una ligera mayor cualificación por parte de los trabajadores.

Discapacidad y nacionalidad

Se aprecia que un 12% de las trabajadoras y un 18,5% de los trabajadores tenía nacionalidad extranjera. Se reduce la feminización de la plantilla en las personas contratadas con nacionalidad extranjera.

Del total del equipo, un 99,2% no presentaba ningún tipo de discapacidad reconocida, mientras que un 0,8% tenía algún tipo de discapacidad reconocida. Este 0,8% correspondía a tres trabajadoras (1,1% sobre el total de mujeres).

Selección y contratación

Se dispone del documento “Proceso de selección del Departamento de Personas”, el cual trata de regular los procesos de selección y contratación desde el principio de transparencia y equidad.

Se favorece la promoción interna de personal cuando existen nuevas vacantes.

Se utilizan modelos y plantillas para la definición de los perfiles de las nuevas vacantes, utilizando siempre un lenguaje inclusivo y estableciendo en el perfil la importancia de que las personas que se incorporen en la organización han de contar con sensibilidad en materia de igualdad de oportunidades.

Las personas del área de talento de la sede central cuentan con formación en género, aunque no con una formación específica en género y gestión de personas.

Existe una herramienta para valorar los sesgos de género en los procesos de selección, aunque sólo se ha utilizado en puestos de coordinación y en departamentos específicos.

En los procesos de selección se observa una mayor presencia de mujeres en las candidaturas para los puestos más técnicos, habiendo barreras internas y externas para la incorporación de más mujeres en puestos de responsabilidad.

Infrarrepresentación femenina

Desagregando los datos según sexo y nivel jerárquico, se aprecia una mayor concentración de mujeres en el nivel de Técnico/a de Intervención (33,9%), seguido del de Técnico/a de Unidad (27,9%). Se destaca una mayor concentración de mujeres en los niveles de Técnico/a de Apoyo y de Administrativo/a, en comparación con los hombres.

Por otra parte, los hombres se concentraban principalmente en el nivel Técnico/a de Unidad (32,1%), seguido del de Técnico/a de Intervención (13,6%). Hay una mayor concentración de hombres, en comparación con las mujeres, en los niveles de Técnico/a de Área, Jefe/a de Unidad, Jefe/a de Área, Jefe/a de Área-Desk y en la Dirección de Departamentos.

Según grupo profesional, la mayoría de las trabajadoras se situaban en el Grupo 2, alcanzando el 73,9% del total de mujeres. El 17,7% se situaba en el Grupo 1 y un 1,8% en el Grupo 0. En el Grupo 3 se situaba el 5,7% de las mujeres, mientras que



las tres trabajadoras restantes (1,1% sobre el total de las trabajadoras) estaban en el Grupo 4.

Del total de los trabajadores, un 58% se encontraba en el Grupo 2; un 33,3% en el Grupo 1 y un 4,9% en el Grupo 0. Un 2,5% estaba en el Grupo 3 y, el 1,2% restante, correspondiente a un trabajador, se situaba en el Grupo 4.

Por tanto, hay una mayor concentración de hombres, en comparación con las mujeres que se sitúan en los grupos 0 y 1, correspondientes a los puestos de mayor responsabilidad y cualificación. Así, en estos dos grupos se reduce la feminización del equipo, presentándose un número equilibrado de mujeres y hombres en el Grupo 0.

En la plantilla de MÉDICOS DEL MUNDO hay 16 personas con la función de Representación Legal de las Personas Trabajadoras, siendo 10 mujeres y 6 hombres (3,5% sobre el total de trabajadoras y 7,4% sobre el total de trabajadores).

Teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 77,7% del equipo de la entidad, se destaca una menor participación de estas en la RLPT.

Clasificación profesional

Se cuenta con un sistema de descripciones de puesto de trabajo, aunque es preciso seguir completando esta herramienta con la totalidad de los puestos, tras su redefinición.

Asimismo, para la elaboración del presente Plan de Igualdad y su diagnóstico previo, se ha llevado a cabo una valoración de puestos de trabajo.

Como principales recomendaciones en la descripción de los puestos de trabajo se recomienda el establecimiento de unos criterios objetivos para la valoración de estos, así como introducir la dimensión relacional del equipo y el trabajo de cuidados, entendido en términos de interrelación con otras personas del equipo, habilidades emocionales requeridas u otras, como una de las competencias a valorar.

Formación

Médicos del Mundo ha elaborado en el año 2023 una nueva propuesta de marco de formación (Marco de Aprendizaje).

El número de hombres que reciben formación dentro de la entidad o que acceden a ayudas para formación externa es mayor que el de mujeres en términos relativos en todos los casos excepto en la formación en habilidades sociales y TIC.

Es interesante señalar en este epígrafe que MdM tiene una apuesta por el Enfoque integrado de Género y basado en Derechos Humanos que le diferencia de otras organizaciones de desarrollo y del ámbito de la salud. Para hacer efectivo este enfoque, la formación de su personal en esta perspectiva juega un papel fundamental.

Uno de los retos formativos es formar en perspectiva de género también al personal no directamente ligado a proyectos, como podrían ser captación o revisión de cuentas y, sobre todo, las personas encargadas de la selección de personal. Este aspecto también se considera crucial en los grupos focales cuando se habla de romper con las brechas de género en la promoción, como ya se ha señalado anteriormente.

Uno de los aspectos con peor valoración es en cuanto al acceso a la formación, no se conocen las acciones formativas y los procedimientos de formación. Se considera la necesidad de potenciar el conocimiento interno para hacer formaciones con los recursos de la organización con posibilidad de que ésta sea acreditada.

Durante los últimos 3 años, un total de 995 personas han recibido formación, siendo 736 mujeres y 259 hombres (74% trabajadoras y 26% trabajadores). Por tanto, hay una correspondencia entre la distribución de personas que realizan formaciones y la distribución de la plantilla según sexo.

Promoción profesional

Desde 2020 se da un impulso muy fuerte a la sistematización de los procesos de selección, con la elaboración de la guía mencionada y revisando las definiciones de los puestos de trabajo (DPT) entre varios departamentos, además del Departamento de Personas y la RLT. Al término de este diagnóstico, se ha finalizado un diccionario de competencias que va acompañado de un mapa de aprendizaje.

Se demandan planes de carrera desde el equipo.

Se identifica que existe techo de cristal en los puestos con responsabilidad y que afecta el “síndrome de la impostora”. También influye el requisito de la disponibilidad en la promoción de las mujeres.

Durante el año 2022, han promocionado un total de 42 personas, siendo 32 mujeres y 10 hombres (76,2% mujeres y 23,8% hombres). Por tanto, se aprecia un mayor número de promociones en el grupo de las trabajadoras, aunque es coherente con el mayor número de mujeres en el equipo.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

Se han recogido diferencias entre la percepción de las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en territorios y las personas que trabajan en centro de trabajo dentro de España.

Existe flexibilidad en el horario de entrada y salida.

Desde la pandemia, se han elaborado dos documentos esenciales para favorecer el control y la gestión del tiempo de trabajo, así como, favorecer que las personas puedan organizar su día a día y poder llevar a cabo las tareas de cuidado cotidianas. El objetivo es que la organización se adapte a la vida de las personas y no que las personas se adapten a la organización.

Existen necesidades de atender la desconexión digital, así como el exceso de carga de trabajo que existe para gran parte de la plantilla de la organización. Así, se encuentra una sobredimensión de funciones en los distintos puestos de trabajo, por lo que hay una necesidad de incorporar a más personas ante el alto nivel de exigencia.

Los testimonios por parte de la plantilla dejan clara la dificultad existente para compensar estas horas debido a que la carga de trabajo no es un problema puntual sino en muchos casos estructural. A ello se suma lo comentado anteriormente de un exceso de burocracia, una disminución en los presupuestos, un alto grado de especialización que dificultan que el trabajo pueda ser realizado por otra persona en caso de ausencia, independientemente del motivo, lo que provoca una sobrecarga de

trabajo. En resumen, la percepción general es que la compensación de las horas extras produce acumulación de la carga de trabajo.

El convenio colectivo de MdM regula el establecimiento del teletrabajo y los requisitos para acogerse a este.

En el año 2022, MdM aprobó un Protocolo de Desconexión Laboral con el objeto de establecer las medidas concretas de compromiso de Médicos del Mundo respecto al derecho de desconexión de todas sus personas trabajadoras, con el objeto de velar por su salud física, mental y social, así como fomentar la conciliación de su vida personal y profesional.

Retribuciones

En Médicos del Mundo, la estructura de la organización está dividida en tres niveles de localización diferentes, por un lado, y en multiplicidad de categorías y niveles profesionales, por otro lado, conforman una estructura salarial compleja. Esta estructura está compuesta por un gran número de conceptos salariales que gratifican tanto circunstancias vinculadas al puesto de trabajo como aquellas vinculadas a condiciones ligadas a la plantilla. La estructura retributiva y los conceptos salariales que lo componen se regulan en el artículo 58 del convenio colectivo de MdM, aunque es preciso recoger en el convenio colectivo todos los conceptos salariales vigentes y percibidos por la plantilla y fijar para cada uno de ellos unas condiciones, criterios y cuantías determinados.

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

El 23 de noviembre de 2018 se aprobó, por parte de MdM y la representación sindical, el convenio propio de Médicos del Mundo. En este convenio se incorporan numerosas medidas para favorecer la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Estas medidas mejoran en gran medida la normativa sobre conciliación que recoge tanto el Estatuto de los Trabajadores como el Convenio de Intervención Social, del que se partía.

Es preciso facilitar más información sobre las medidas de conciliación disponibles para la plantilla.

Se valora positivamente por parte de la plantilla las medidas disponibles, así como la generalización del teletrabajo. Aunque se apunta que las medidas del convenio no aplican para el equipo que no tiene contrato español y que la sobrecarga de trabajo dificulta el acogimiento de las medidas de conciliación en la práctica. De nuevo, es preciso ajustar la carga de trabajo a la jornada laboral.

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Médicos del Mundo (MdM) tiene un posicionamiento de tolerancia cero frente al acoso sexual, la explotación y el abuso.

Además de tener un protocolo específico, este compromiso de MdM queda regulado y recogido en distintos documentos de la organización: en el convenio colectivo (Artículo 53. Prevención contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo y/o género); en los estatutos de la organización; en el código de conducta y actuación ética y en el Documento Proceso de Personas (junio 2021).

Para reforzar la protección de niñas, niños y adolescentes con los que trabajan, MdM dispone de otro protocolo específico, aprobado por el Comité de Dirección en 2020, para todo su personal incluidas las contrapartes y las personas en prácticas.

V. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA SALARIAL

Según el artículo 3 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres,

"A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente Real Decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras".

Por otro lado, en el artículo 7 del citado Real Decreto, se recoge la normativa en relación con la auditoría salarial,

"Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo".

En este apartado se presentan únicamente los principales resultados, habiéndose elaborado un Informe de resultados de la Auditoría retributiva (enero-diciembre 2022), que se ha adjuntado al Informe diagnóstico. Asimismo, se ha desarrollado un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

Esta auditoría tiene una vigencia de 4 años, por lo que se extenderá hasta julio de 2026, con la salvedad de que si existiera una evolución negativa en la que

aumentaran las brechas salariales, se volvería a realizar un análisis de esta, incluyéndose este compromiso en este Plan de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico retributivo se ha realizado una previa evaluación de las categorías incorporando la perspectiva de género. Esta evaluación ha incluido la valoración cuantitativa de cada una de las categorías profesionales, lo que ha permitido realizar una comparativa de los datos salariales de puestos iguales y de igual valor. Para el desarrollo del sistema de valoración de puestos de trabajo, se han diseñado factores que permiten, desde los principios de adecuación, totalidad y objetividad, describir cada puesto de trabajo y asignar un valor ponderado a cada categoría que conforma cada uno de los factores.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para cada categoría profesional:

	TOTAL
Coordinación General	100,00
Dirección de Departamento	93,50
C1 Jefe/a Área-Desk	87,00
C2 Jefe/a Área	80,50
C3 Jefe/a Unidad	74,00
D1 Técnico/a de Área	55,83
D2 Técnico/a Unidad	49,33
D3 Técnico/a Intervención.	46,73
D4 Técnico/a de Apoyo.	42,83
Administrativo/a	24,67
Auxiliar	18,17
Coordinador/a de País	74,00
Coordinador/a Médico/a	55,83
Administrador/a de País y Coordinador/a de Proyecto	49,33
Logista -Administrador/a de Proyectos	46,73
Logista, Personal Sanitario	42,83

Para el análisis retributivo, en primer lugar, se ha calculado la media aritmética de las diferentes cuantías salariales que estructuran el sistema retributivo de la entidad. Asimismo, se ha calculado el salario base normalizado. Esta última unidad de medida permite realizar una comparativa sin que afecte la proporcionalidad de las jornadas parciales o reducciones, ni la relativa al número de meses o días trabajados.

A través de estos cálculos se destacan los siguientes resultados:

- El salario base medio de los hombres en 2022 se situó en 12.477,6€, mientras que para las mujeres fue de 10.895,4€.
- El salario bruto medio de los hombres fue de 34.452,1€, situándose en 28.523,3€ para las mujeres.
- En cuanto al salario líquido medio, en el caso de los hombres fue de 25.732,6€ y, en el caso de las mujeres, en 21.665,5€.
- Calculando el salario base normalizado, la media para los hombres fue de 25.591,7€ y para las mujeres de 25.010,8€.

Seguidamente, se han calculado las diferencias, en euros, entre la media de los salarios de los trabajadores y de las trabajadoras, así como la brecha salarial (TV%). La brecha



salarial es un cálculo que permite medir las diferencias expresadas en una tasa de variación porcentual comparando las retribuciones percibidas de los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla. Los resultados se expresan en puntos porcentuales, donde:

- El porcentaje igual a “0” expresa que no hay diferencias entre los salarios de las mujeres y los hombres.
- Si el porcentaje es mayor de 0%, indica que las mujeres tienen un salario menor que el de los hombres.
- Si el porcentaje es menor de 0%, indica que son los hombres quienes perciben un menor salario que las mujeres.

Según la normativa vigente, es preciso estudiar, justificar y, en el caso de que no estén justificadas, desarrollar un plan de actuación para eliminar aquellas brechas que superen el 25%.

Analizando los resultados tras el cálculo de la brecha se destacan brechas por debajo de los 25 puntos porcentuales en todos los conceptos analizados:

	Brecha salarial
SALARIO BASE	12,7%
TOTAL BRUTO	17,2%
TOTAL LIQUIDO	15,8%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	17,3%
SALARIO BASE NORMALIZADO	2,3%
TOTAL COMPLEMENTOS	21,3%
TOTAL PERCEPCIONES	-2,8%

En cuanto al análisis de la mediana, los resultados muestran una situación similar, no detectándose brechas significativas en la comparación de las medianas de los trabajadores y de las trabajadoras en cuanto al salario efectivo base, con y sin complementos, o el valor de una hora ordinaria de trabajo:

- La mediana del salario base de los hombres en 2022 se situó en 14.025,4€, mientras que para las mujeres fue de 12.524,0€.
- La mediana del salario bruto de los hombres fue de 35.623,6€, situándose en 31.683,0€ para las mujeres.
- En cuanto a la mediana del salario líquido, en el caso de los hombres fue de 26.803,8€ y, en el caso de las mujeres, en 24.048,4€.
- Calculando el salario base normalizado, la mediana para los hombres fue de 24.685,4€ y para las mujeres de 24.685,4€.

	Brecha salarial
SALARIO BASE	10,7%
TOTAL BRUTO	11,1%
TOTAL LIQUIDO	10,3%
PAGAS EXTRAORDINARIAS	14,7%
SALARIO BASE NORMALIZADO	0,0%
TOTAL COMPLEMENTOS	19,3%
TOTAL PERCEPCIONES	0,0%



El presente **Plan de Igualdad** de MÉDICOS DEL MUNDO incorpora el **Plan de Actuación** derivado de esta auditoría salarial, teniendo como uno de los objetivos garantizar que se cumplen los principios de igualdad retributiva y transparencia salarial.

VI. EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El contenido del presente Plan de Igualdad se ordena y articula en torno a **12 ejes** de actuación, que son:



VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Integrar en MÉDICOS DEL MUNDO la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres de forma transversal en todos sus ámbitos de actuación, cultura organizativa y modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

EJE 1: Proceso de selección y contratación

- Incorporar la perspectiva de género e interseccional en los procesos de selección y contratación de personal.
- Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

EJE 2: Clasificación profesional

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

EJE 3: Formación

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo mandos directivos.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.

EJE 4: Promoción

- Favorecer la promoción profesional a través de la transparencia, principio de igualdad y objetividad, desde una perspectiva de género, decolonial e interseccional.

EJE 5: Condiciones de trabajo

- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en toda la plantilla, independientemente del centro de trabajo.
- Identificar y atender necesidades de conciliación personal, familiar y laboral de la plantilla, así como informar de las medidas y derechos disponibles.

EJE 6: Infrarrepresentación femenina

- Evitar la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).

EJE 7: Retribuciones

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos



salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.

- Cumplir con la normativa en materia de transparencia e igualdad retributiva: RD 902/2020.
- Identificar posibles brechas salariales.
- Dotar al equipo de gestión de personas de conocimientos técnicos básicos sobre igualdad retributiva y elaboración del registro retributivo según el RD 902/2020.
- Incorporar la perspectiva de género en la política retributiva y gestión del personal de la entidad.

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

- Identificar y atender necesidades de conciliación personal, familiar y laboral de la plantilla, así como informar de las medidas y derechos disponibles.

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

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

EJE 10: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

- Mejorar la gestión del personal y el liderazgo, creando espacios de participación para la plantilla.
- Prevenir y gestionar los conflictos dentro de la organización desde los cuidados.
- Implementar una Red de Cuidados dentro de la organización.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.), estableciendo canales de comunicación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el objetivo de recoger propuestas y fomentar la participación en el desarrollo de las medidas.
- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Introducir la perspectiva de género en la gestión del equipo.



- Adecuación a la normativa estatal en materia de planes de igualdad.

EJE 11: Violencia de género

- Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y de las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales.
- Establecer unas pautas de actuación para el apoyo de las trabajadoras que se encuentren en una situación de violencia de género y de las personas trabajadoras que hayan sufrido cualquier expresión de violencia sexual.

EJE 12: Salud laboral desde la perspectiva de género

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



VIII. MEDIDAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Tras los resultados del diagnóstico, se ha diseñado un **plan de actuación** que comprende una serie de **medidas** repartidas entre los distintos ejes anteriormente señalados, que marcarán el trabajo a seguir de MÉDICOS DEL MUNDO durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Las medidas son las que se presentan a continuación:

EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.1. Incorporar, en todos los procesos, 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 ni de otros ejes de desigualdad para ninguna categoría.

Actividades que incluye:

- 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, decolonial e interseccional 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 países.
- Incorporar en los procesos de selección de personal la sensibilización en relación con 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.
- Realizar un estudio para analizar cómo solventar las contrataciones de personas sin nacionalidad española teniendo en cuenta la legislación española, para poder incorporar una mayor diversidad a la plantilla.

Objetivos específicos

- Incorporar la perspectiva de género e interseccional en los procesos de selección y contratación de personal.



Unidad de Talento
 Unidad de Cuidados
 Coordinaciones de Sedes Autonómicas
 Coordinaciones de África, América Latina y Emergencias

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

Indicadores de seguimiento y evaluación

- % de ofertas de trabajo publicadas por MdM que explicitan el posicionamiento político respecto a la igualdad.
- Nº y % de personas relacionadas con el desarrollo y gestión de recursos humanos que realizan la formación, desagregando la información según el centro de trabajo (Sede Central, Sedes Autonómicas y países).
- Establecidas junto con la Red de Cuidados una serie de preguntas para los procesos de selección tanto en Sede Central como en Sedes Autonómicas.
- 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.
- 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.
- Estudio realizado sobre cómo solventar las contrataciones de personal sin nacionalidad española.



Recursos necesarios	Tiempo Recursos humanos internos Asignación presupuestaria en formación Posibilidad de asistencia técnica externa
---------------------	--

1.2. Reducción de la parcialidad y temporalidad en la contratación

Actividades que incluye:	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de la temporalidad en la contratación, especialmente en sedes autonómicas y países, de acuerdo a la reforma laboral actual, donde se deroga la posibilidad de realizar contratos de obra y servicio (más comunes en la organización). Reducción de la parcialidad en la contratación, que afecta especialmente a mujeres empleadas en sedes autonómicas
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

Área/s o persona/s responsable/s	Unidad de Personas
----------------------------------	--------------------

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	



Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de la contratación y condiciones de esta. • % de contratos de duración determinada sobre el total y % de jornada parcial sobre el total. Desagregar los datos según sexo, centro de trabajo, clasificación profesional, y otras variables sociodemográficas que se consideren.
Recursos necesarios	<p>Tiempo</p> <p>Recursos humanos internos</p> <p>Posibilidad de recursos humanos externos</p>
Observaciones	<p>Existe una dificultad objetiva para mejorar la tasa de temporalidad y parcialidad, ya que la contratación depende de proyectos de financieras y es difícil económicamente incorporar a todo el personal a la estructura de la organización de forma indefinida. Sin embargo, se puede aprovechar la revisión que exigida por la reforma laboral para ver cómo reducir esta tasa.</p>



EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.1. Realizar un análisis sobre el equilibrio entre categoría y funciones.

Actividades que incluye:

- 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).
- Revisión y aprobación del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, decolonial e interseccional. Actualización en el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, o existan cambios sustanciales en los mismos (en cuanto a funciones, etc.). En el SVPT se contemplarán competencias en materia de gestión y cuidado de equipos/personas y resolución de conflictos.
- Revisar la asignación salarial (especialmente los complementos salariales) según las categorías correctas tras el análisis.
- Revisar la distribución por géneros tras la actualización (en su caso).

Objetivos específicos

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

Departamento/s o persona/s responsable/s

Unidad de Sociolaboral.
Dirección de Personas

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X



Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Análisis realizado del sistema de valoración de puestos de trabajo y de descripción de puestos de trabajo.• Categorías profesionales revisadas.• Evaluación del desempeño de las personas trabajadoras en relación a las funciones contenidas en su puesto de trabajo.• Salarios asignados revisados y actualizados en su caso.• % de hombres y mujeres por categoría laboral.
Recursos necesarios	Tiempo Recursos humanos internos Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) Descripción de Puestos de Trabajo



EJE 3: FORMACIÓN

4.1. Fomentar la igualdad de género en el desarrollo profesional del personal contratado de la asociación.

Actividades que incluye:

- Asegurar que todas las personas contratadas tienen formación en Género y Derechos Humanos.
- Llevar un registro del personal que accede a la formación y en qué materias, para analizar si sigue la tendencia, detectada en 2020, de que las mujeres acceden en menor medida a la formación.
- Potenciar la formación en Género y DDHH en puestos clave: Direcciones y Coordinaciones de Sede, País y Proyectos, así como en personal no ligado directamente a proyectos.
- 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 técnico).
- Insertar formaciones online multinivel sobre Género y DDHH, que sean accesibles todo el año y en los diferentes idiomas con los que trabajan los equipos de MdM.
- Realizar una encuesta para valorar las necesidades y expectativas del personal con la formación.
- Ofrecer y facilitar a todas las personas trabajadoras un inventario de opciones formativas externas a MdM en Género y DDHH.
- Reflejar en el Plan de Formación Anual de MdM las necesidades de formación en materia de DDHH y Género.
- Promocionar y promover la formación en la jornada laboral.
- Realizar formaciones en perspectiva de género decolonial e interseccional y economía feminista y cuidados.
- Abrir la formación a la participación del equipo de voluntariado.

Objetivos específicos

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo mandos directivos.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.



Departamento/s o persona/s responsable/s	Unidad de Aprendizaje. Direcciones de Departamento, Coordinaciones de Área y de Unidad, Coordinaciones de Sede y Coordinaciones de País.				
Temporización	2024	2025	2026	2027	
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X		X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Formación recibida en materia de Género y DDHH. • N° de personas trabajadoras que acceden a la formación, desagregado según sexo. • N° de personas voluntarias que participan en la formación, desagregado según sexo. • Evaluación previa y posterior a la formación. • % de los puestos clave de la asociación participan en la formación en Género y DDHH, desagregado por sexo. • % de puestos no ligados directamente a proyectos que han recibido formación en Género y DDHH, desagregado por sexo. • Inventario de la oferta formativa externa en Género y DDHH. • N° de formaciones en perspectiva de género decolonial e interseccional y economía feminista y cuidados. 				
Recursos necesarios	Tiempo: delimitar la asignación horaria según cada tipo de formación (básica o avanzada). Tecnológicos: Acceso a internet, formación online.				



Recursos humanos internos

EJE 4: PROMOCIÓN

4.1. Fomentar la igualdad de género en el desarrollo profesional del personal contratado de la asociación.

- Actividades que incluye:
- Diseñar e incorporar planes de desarrollo profesional que incluyan la perspectiva de género, decolonial e interseccional, específicos para cada puesto, con una mirada integral que incluya diferentes acciones (formación, acompañamiento, mentoría, etc.).
 - 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 para lograr que haya un mayor porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad.

- Objetivos específicos
- Favorecer la promoción profesional a través de la transparencia, principio de igualdad y objetividad, desde una perspectiva de género, decolonial e interseccional.

Departamento/s o persona/s responsable/s Unidad de Talento

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	



- Indicadores de seguimiento y evaluación
- N° y % de puestos que cuentan con planes de desarrollo profesional que incluyan estas perspectivas.
 - N° y % de mujeres y hombres que han promocionado, por nivel jerárquico, categoría profesional, grupo profesional y centro de trabajo.
 - Valoración cualitativa del personal de MDM sobre las medidas adoptadas.

Recursos necesarios	Tiempo Recursos humanos internos Posibilidad de asistencia técnica externa
---------------------	--



EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO

5.1. Realizar un informe de las políticas laborales que se aplican en cada proyecto de los países donde trabajamos

- Actividades que incluye:
- Recopilación de toda la normativa laboral vigente de los diferentes países en donde trabajamos.
 - Recopilación de los convenios/acuerdos laborales que existan en los diferentes países en donde trabajamos.
 - Realización de un informe con los datos anteriores que muestre el mapa de los derechos laborales en cada contexto.

- Objetivos específicos
- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en toda la plantilla, independientemente del centro de trabajo.

Departamento/s o persona/s responsable/s

Unidad de Sociolaboral
Unidad de Cuidados

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X

- Indicadores de seguimiento y evaluación
- Documento con normativa laboral vigente.
 - Documento con convenios/acuerdos laborales.
 - Informe con el mapa de los derechos laborales que rigen al personal con contrato local de MdM.



Recursos necesarios	Recursos Humanos internos
Observaciones	La Unidad de Evaluación, Calidad y Auditoría ya emitió una recomendación al respecto a fin de evitar tanta disparidad en las relaciones laborales que rigen en cada país

5.2. Elaborar de un Plan de Trabajo para la incorporación de mejoras en las condiciones laborales del personal con contrato de los países y de favorecimiento de medidas de conciliación, con el objetivo de equiparar las medidas de conciliación del personal con contrato español y contrato de otros países.

Actividades que incluye:	<ul style="list-style-type: none"> • Fijar la política de la asociación en relación con las condiciones mínimas que debe tener todo el personal contratado 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. • Elaborar un Plan de Trabajo para ir incorporando progresivamente las medidas aprobadas
--------------------------	---

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en toda la plantilla, independientemente del centro de trabajo. • Identificar y atender necesidades de conciliación personal, familiar y laboral de la plantilla, así como informar de las medidas y derechos disponibles.
-----------------------	--

Departamento/s o persona/s responsable/s	Unidad de Sociolaboral Unidad de Cuidados
--	--

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X



Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Política de Personal Nacional actualizada. • Acta de la Junta Directiva aprobando la actualización de la Política Nacional. • Plan de Trabajo elaborado. 			
Recursos necesarios	Recursos Humanos internos			

5.3. Evaluación de funciones para no sobredimensionar a partir de un estudio de las cargas de trabajo de cada puesto, con especial atención a las jornadas parciales y a las reducciones de jornada.

Actividades que incluye:

- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Organizar el trabajo de acuerdo con las jornadas establecidas, teniendo en cuenta el peso de las tareas interdepartamentales (designación extensa del puesto).
- Evaluar las funciones de cada puesto, con objeto de identificar puestos con sobrecarga, teniendo en cuenta cargas objetivas y factores de adaptación de la persona al puesto.
- Incorporar medidas para adaptar la carga de trabajo a la duración de la jornada laboral.
- Valorar el impacto de las medidas en el clima laboral y en el estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla.
- Incorporar en el estudio mecanismos y pautas en la distribución de las cargas de trabajo para evitar la sobrecarga del equipo ante reducción de jornada: focalización del trabajo, priorización de tareas, incorporación de personas en contratos de sustitución o interinidad cuando sea necesario, etc.



Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en toda la plantilla. • Identificar y atender necesidades de conciliación personal, familiar y laboral de la plantilla. 			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Unidad de Sociolaboral Unidad de Cuidados Dirección de Personas			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N° y enumeración de puestos donde se identifique una sobrecarga. • Listado de medidas propuestas e implementadas. • Valoración cualitativa de la evolución de la percepción de las personas de la carga laboral. 			
Recursos necesarios	Recursos Humanos internos			

5.4. Ampliación de la plantilla.

Actividades que incluye:	<ul style="list-style-type: none"> • A partir del estudio/diagnóstico realizado en la medida 5.3. para medir la sobrecarga, se hará una propuesta de reestructuración del equipo abriendo nuevos puestos de trabajo, tanto técnicos, como de estructura, que se necesiten.
--------------------------	---



Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en toda la plantilla. • Identificar y atender necesidades de conciliación personal, familiar y laboral de la plantilla. 			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Unidad de Sociolaboral Unidad de Cuidados Dirección de Personas			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N° y enumeración de nuevos puestos cubiertos en los que se haya identificado anteriormente una sobrecarga. • Valoración cualitativa de la evolución de la percepción de las personas de la carga laboral. 			
Recursos necesarios	Recursos Humanos internos Presupuesto para asumir las nuevas contrataciones			



EJE 6: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

6.1. Establecer medidas de acción positiva en el acceso a los puestos en los que uno de los dos sexos se encuentre infrarrepresentado.

- Actividades que incluye:
- Continuar con las medidas de acción positiva para seguir igualando la representación de hombres y mujeres por grupos profesionales.
 - Incorporar una perspectiva decolonial e interseccional para garantizar que haya una diversidad de perfiles.

- Objetivos específicos
- Evitar la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).

Departamento/s o persona/s responsable/s: Unidad de Talento

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				

- Indicadores de seguimiento y evaluación
- N° y % de mujeres y hombres según grupo profesional, categoría profesional y nivel jerárquico, teniendo como referencia la distribución porcentual de ambos grupos entre el 40-60%.
 - Evaluación permanente con mirada decolonial e interseccional.



Recursos necesarios	Tiempo Recursos humanos internos Equipo informático para la recogida y explotación de datos
Observaciones	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



EJE 7: RETRIBUCIONES

7.1. Mantener el sistema de evaluación sobre la evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

- Actividades que incluye:
- Implantar el sistema de evaluación, en función de la temporalidad que corresponda.
 - Elaborar el informe correspondiente con el análisis de los indicadores que se definan en MdM.
 - Recoger en el convenio colectivo o documento similar todos los conceptos salariales vigentes en la organización, definiendo su finalidad, cuantía y requisitos para su percepción.

- Objetivos específicos
- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
 - Cumplir con la normativa en materia de transparencia e igualdad retributiva: RD 902/2020.
 - Identificar posibles brechas salariales.
 - Dotar al equipo de gestión de personas de conocimientos técnicos básicos sobre igualdad retributiva y elaboración del registro retributivo según el RD 902/2020.
 - Incorporar la perspectiva de género en la política retributiva y gestión del personal de la entidad.

Departamento/s o persona/s responsable/s: Unidad de Calidad, Evaluación y Auditoría Interna.
Unidad de Sociolaboral.

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta



Nivel de prioridad		X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none">• Sistema de evaluación aplicado.• Análisis de la información.• Documento con la descripción de los conceptos salariales	
Recursos necesarios	Recursos humanos internos	



EJE 8: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

8.1. Asegurar el adecuado cumplimiento de las medidas de conciliación establecidas en MdM y de la legislación vigente al respecto.

Actividades que incluye:

- 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 personal, familiar y laboral 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.
- Dotar a los departamentos de recursos para poder cubrir bajas y reducciones de jornada con nuevas contrataciones o recursos extra.
- Agilizar las contrataciones para sustituir bajas y permisos.
- Estudiar la posibilidad de cubrir las bajas de maternidad o paternidad con personal de la organización al que se le ofrece una oportunidad de promocionar y aprender nuevas competencias durante los meses que dura la baja.
- Estudiar la posibilidad de diseñar planes de trabajo personalizados para las personas que se acogen a una reducción de jornada por cuidados para reequilibrar las cargas de trabajo, revisar prioridades y traspasar aquellas funciones que no son asumibles debido a la reducción de la jornada laboral. Estos planes deberán codiseñarse entre la persona que reduce su jornada, su responsable y el Departamento de Personas. Asimismo, ver la posibilidad de ampliación de jornada a personas con jornada reducida, para que cubran esas horas de trabajo.
-

Objetivos específicos

- Identificar y atender necesidades de conciliación personal, familiar y laboral de la plantilla, así como informar de las medidas y derechos disponibles.



Departamento/s o persona/s responsable/s	Unidad de Talento Comité de Dirección Coordinaciones de SSAA Coordinaciones Países			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N° de acciones y espacios de difusión implantados. • N° de personas que se acogen a medidas de conciliación, desagregado por sexo/género, localización y por grupos profesionales. • Medición y análisis de las personas que se acogen a las medidas. • Recursos asignados para cubrir bajas y reducciones de jornada. • N° de bajas de maternidad y paternidad cubiertas con personal de la organización. • N° de planes de trabajo personalizados para personas que se acogen a reducciones de jornada. 			
Recursos necesarios	Asignación de tiempo dentro del equipo responsable.			



8.2. Incorporar nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el personal contratado.

Actividades que incluye:

- Identificar y consensuar nuevas medidas de conciliación del personal contratado, fijando un plan de acciones a incorporar a corto, medio y largo plazo.

Objetivos específicos

- Identificar y atender necesidades de conciliación personal, familiar y laboral de la plantilla, así como informar de las medidas y derechos disponibles.

Departamento/s o persona/s responsable/s
 Dirección de Personas.
 Representación Laboral de las Trabajadoras y los Trabajadores (RLPT)
 Unidad de Cuidados

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

Indicadores de seguimiento y evaluación

- 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

Recursos necesarios: Asignación de tiempo dentro del equipo responsable.



8.3. Analizar los posibles sesgos de género en el uso de las medidas de conciliación y, en su caso, establecer medidas

- Actividades que incluye:
- Mantener la posibilidad de transformar las jornadas parciales por cuidado de familiares, que mayoritariamente las solicitan las mujeres, en jornadas a tiempo completo que eliminen el sesgo de género que se evidencia principalmente en las jornadas del 88% y el 75%.
 - Favorecer la unificación de jornada todo el año, haciendo un cálculo del promedio de horas semanales que se hacen al año, permitiendo que siga la jornada intensiva para quienes así lo prefieran y abrir la opción de la misma jornada todo el año.
 - Establecer una serie de normas generales sobre el uso del tiempo en la organización, con adaptaciones a cada contexto autonómico y regional.
 - Hacer un análisis y seguimiento de las bajas, licencias y permisos a las que se acoge la plantilla, tanto las que son por cuidados a terceros como las que no, para estudiar qué uso se hace de ellas.

Objetivos específicos

- Identificar y atender necesidades de conciliación personal, familiar y laboral de la plantilla, así como informar de las medidas y derechos disponibles.

Departamento/s o persona/s responsable/s

Unidad de Sociolaboral
 Unidad de Cuidados
 Comité de Dirección
 Coordinaciones de Sedes Autonómicas
 Coordinaciones de País

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X



Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de medidas establecidas para facilitar uso de tecnologías o teletrabajo y valoración del uso de las mismas • Identificados/eliminados los sesgos de género • Recomendaciones para agilizar las reuniones realizadas. • Análisis de las contrataciones a tiempo parcial desagregando por sexo/género y localización (separando si la jornada parcial se debe a la reducción de jornada solicitada por cuidado de familiares o es el puesto el que se establece a tiempo parcial). • Nº de jornadas parciales revisadas, desagregado por sexo. • Estudio realizado de las bajas, licencias y permisos de la plantilla. 			
Recursos necesarios	<p>Tiempo</p> <p>Recursos humanos internos</p> <p>Asignación presupuestaria para poder implantar aquellas medidas que así lo requieran</p>			
Observaciones	<p>El mayor porcentaje de ocupación a tiempo parcial unido a una base de cotización menor, dado que tienen menor presencia en puestos de mayor categoría y por tanto salarios más bajos, perpetúan el sesgo de género en el sistema general de percepción de prestaciones por desempleo y de las pensiones (la pensión media actual de las mujeres en el sistema contributivo español es un 39% más baja).</p>			



EJE 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

9.1. Promover la aplicación del Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y/o Género.

- Actividades que incluye:
- Traducir el Protocolo para que sea accesible al personal que no habla castellano.
 - Difundir el Protocolo a todos los niveles de la asociación a través de un Plan de Comunicación.
 - Desarrollar acciones formativas anuales sobre los contenidos del Protocolo, incluyendo un módulo inicial para todo el equipo y módulos recordatorios con contenidos específicos.
 - Realizar una evaluación anual sobre el cumplimiento del mismo, casos producidos y posibles actualizaciones y mejoras al documento. En esta evaluación se incluirá una tabla de casos de acoso que se hayan producido durante el año y se trasladará a la Junta Directiva, al Comité de Dirección y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

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

Área/s o persona/s responsable/s

Dirección de Personas.
Unidad de Cuidados.
Grupo de PSEAH

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X



Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación		<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo traducido al inglés, francés y árabe. • Implantado un Plan de Comunicación del protocolo (incorporada cláusula en los contratos de trabajo y otros sistemas de difusión). 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actividades de sensibilización y formación. • Nº de personas que han solicitado información sobre el protocolo, desagregado por sexo/género y localización. • Nº de personas que han recibido formación sobre el protocolo, desagregado por sexo/género y localización. • Evaluación anual del cumplimiento del protocolo realizada 	
Recursos necesarios		<p>Tiempo</p> <p>Asignación presupuestaria en caso de ser necesario apoyo externo especializado.</p> <p>Asignación presupuestaria de sensibilización y / o formación.</p> <p>Canales de comunicación interna y externa.</p>		
Observaciones		<p>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.</p> <p>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.</p>		



EJE 10: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

10.1. Análisis de los modelos de gestión y liderazgo.

- Actividades que incluye
- 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.
 - Definir claramente los espacios de participación de la organización, sus competencias, formas de funcionamiento, ámbitos de los que se ocupan, etc., y comunicarlo a toda la plantilla.
 - Creación de un espacio de reflexión y capacitación de puestos de responsabilidad y puntos focales sobre modelos de gestión y liderazgo no patriarcales que defina y establezca un modelo claro de liderazgo para toda la organización, con orientaciones prácticas sobre cómo llevarlo a cabo.
 - Difusión a toda la plantilla del modelo de liderazgo que va a adoptar MdM.

Objetivos específicos

- Mejorar la gestión del personal y el liderazgo, creando espacios de participación para la plantilla.

Departamento/s o persona/s responsable/s

Unidad de Cuidados
Unidad de Talento
Unidad de Aprendizaje

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	



- | | |
|---|---|
| Indicadores de seguimiento y evaluación | <ul style="list-style-type: none"> • 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, por localización. Evaluación sobre la participación. • Evaluación de las capacitaciones. • Nº de formaciones en gestión de conflictos realizadas. • Mecanismos de quejas y propuestas elaborados. • Nº de acciones de difusión del modelo de liderazgo y de los espacios de participación. |
|---|---|

Recursos necesarios	<p>Tiempo</p> <p>Recursos humanos internos</p> <p>Asignación presupuestaria en formación</p> <p>Posibilidad de asistencia técnica externa</p>
---------------------	---



10.2. Fomentar la prevención y ‘provención’ de conflictos en la organización

- Actividades que incluye
- Dar formación y herramientas a las personas que gestionan equipos sobre gestión, provención y prevención de conflictos, así como cuidado de equipos.
 - Elaborar un decálogo sobre cuidado de equipos para personas en puestos de responsabilidad.
 - Elaborar mecanismos de quejas y propuestas de forma estandarizada para toda la organización.
 - Desarrollar propuestas originales para resolver conflictos, como por ejemplo “salta un nivel”, que rompan con la verticalidad y la jerarquía en las relaciones laborales.

Objetivos específicos

- Prevenir y gestionar los conflictos dentro de la organización desde los cuidados.

Departamento/s o persona/s responsable/s

Unidad de Cuidados
Unidad de Talento
Unidad de Aprendizaje

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	

- Indicadores de seguimiento y evaluación
- N° de formaciones en gestión de conflictos realizadas.
 - Decálogo elaborado.
 - Mecanismos de quejas y propuestas elaborados.



- N° de acciones realizadas para favorecer la gestión de conflictos (salta un nivel).

Recursos necesarios	Tiempo Recursos humanos internos Posibilidad de asistencia técnica externa
---------------------	--

10.3. Formalizar las funciones y el alcance de la Red de Cuidados.

Actividades que incluye	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar una red de Cuidados 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 de la Red de Cuidados. • Potenciar la formación de la Red de Cuidados a fin de que puedan apoyar en el trabajo de transversalización.
-------------------------	--

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar una Red de Cuidados dentro de la organización.
-----------------------	--

Departamento/s o persona/s responsable/s	Unidad de Cuidados Unidad de Aprendizaje
--	---

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta



Nivel de prioridad	X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • TdR de la Red de Cuidados • Listado de integrantes de la Red de Cuidados. • Sistematización: número y tipo de consultas y de actuaciones de la Red de Cuidados. • % de personas formadas en materia de Género y DDHH, economía feminista y cuidados, desagregado por sexo. • Actas de las reuniones de la Red de Cuidados mantenidas. • % del conocimiento de las personas de la asociación de su Punto Focal de la Red de Cuidados.
Recursos necesarios	<p>Tiempo: delimitar la asignación horaria según cada tipo de formación (básica o avanzada).</p> <p>Tecnológicos: Acceso a internet.</p> <p>Mecanismos de comunicación interna</p> <p>Recursos humanos internos</p>



10.4. Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla y actualización anual de los avances realizados.

- Actividades que incluye
- Elaborar un folleto informativo del Plan de Igualdad.
 - Espacio de reflexión de la Red de Cuidados.
 - Difusión anual del Plan de Igualdad y de los avances realizados a la red de Cuidados en su ámbito de actuación y a todos los niveles del personal, interiorización y apropiación del mismo, y de las acciones a llevar a cabo.
 - Difusión anual del Plan de Igualdad y de los avances realizados al equipo de voluntariado.
 - Revisar los canales de comunicación del Plan de Igualdad y buscar nuevos canales.
 - Asegurar que toda persona trabajadora que se incorpora nueva a MdM conoce el Plan de Igualdad.

- Objetivos específicos
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.), estableciendo canales de comunicación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el objetivo de recoger propuestas y fomentar la participación en el desarrollo de las medidas.
 - Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
 - Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.
 - Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

Departamento/s o persona/s responsable/s Unidad de Cuidados.
 Red de Cuidados.

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X



Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Folleto del Plan de Igualdad elaborado y difundido. • Acta de la reunión de la Red de Cuidados. • N° y tipos de espacios en donde se ha presentado el Plan de Igualdad, por año. • Espacio de presentación en el Blog del Plan de Igualdad y visitas recibidas. 			
Recursos necesarios	Tiempo Canales de comunicación interna y externa Recursos humanos internos			

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

- Actividades que incluye
- Informar a todas las personas trabajadoras de los posicionamientos y compromisos que la Asociación tiene con la igualdad, en varias fases:
 - 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 a través de los módulos formativos.
 - 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.
- Política de Violencias Basadas en Género.
- 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.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. 			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Unidad de Cuidados. Red de Cuidados.			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X



Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N° de documentos difundidos. • Resultado de la encuesta para medir el grado de conocimiento por parte de la plantilla de dichos documentos. • N° de documentos de mínimos firmados en proporción al número de personas incorporadas a MdM.
---	--

Recursos necesarios	<p>Tiempo</p> <p>Canales de comunicación interna y externa</p> <p>Recursos humanos internos</p>
---------------------	---

10.6. Introducir la Perspectiva de Género en la gestión interna del ámbito técnico de la Asociación.

Actividades que incluye	<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 concretas en la gestión interna en dicho ámbito. • Incorporar en las descripciones de puestos de trabajo las tareas de cuidados como competencias a desarrollar, especialmente en la gestión de equipos y en personal en puestos de responsabilidad. • Fomentar el reparto del trabajo reproductivo en la organización mediante la visibilización y descripción de estas tareas (por ejemplo: toma de actas, moderación de reuniones, acogida de personal, etc.), para poder repartirlas y hacerlas rotativas.
-------------------------	---

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir la perspectiva de género en la gestión del equipo.
-----------------------	---

Departamento/s o persona/s responsable/s	<p>Persona responsable de cada unidad y Coordinaciones de Sedes Autonómicas</p> <p>Red de Cuidados</p>
--	--



Ud. De Cuidados
Unidad de Talento

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N° de herramientas de gestión interna identificadas y modificadas. • N° de reuniones de la Red de Cuidados y Coordinaciones de Unidad para analizar las medidas propuestas. • Nivel de participación activa de la Red de Cuidados en el proceso. • N° de descripciones de puestos de trabajo que incluyen los cuidados como competencias. • N° de tareas reproductivas descritas y formalizadas para su reparto. 			
Recursos necesarios	Tiempo Recursos humanos internos			



10.7. Garantizar el cumplimiento del RD 901/2020, analizando los contenidos mínimos a abordar en el diagnóstico previo al diseño del Plan de Igualdad				
Actividades que incluye	<ul style="list-style-type: none"> Actualizar y adaptar el sistema de recopilación de datos sobre la gestión del personal para facilitar la recogida de información necesaria para elaborar el diagnóstico en materia de igualdad previo al diseño del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta los contenidos mínimos que se han de abordar de acuerdo con el RD 901/2020 y RD 902/2020. 			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Adecuación a la normativa estatal en materia de planes de igualdad. 			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Ud. De Cuidados Unidad de Talento			
Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Registro de datos sistematizado, según indicadores establecidos en RD 901/2020 y RD 902/2020. 			
Recursos necesarios	Tiempo Recursos humanos internos Sistema de recogida de información sobre la plantilla			



10.8. Desarrollo de cuestionarios dirigidos a la plantilla para medir el grado de incorporación del principio de igualdad de género en la organización.					
Actividades que incluye	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir preguntas específicas en materia de igualdad de género en la encuesta de clima laboral. • Desarrollo de una encuesta específica en materia de igualdad para evaluar el presente Plan de Igualdad y lanzar propuestas para el siguiente Plan de Igualdad. 				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.), estableciendo canales de comunicación con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el objetivo de recoger propuestas y fomentar la participación en el desarrollo de las medidas. • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Unidad de Cuidados. Red de Cuidados.				
Temporización	2024	2025	2026	2027	
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X		X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntas en materia de igualdad incorporadas. • Resultados cualitativos y cuantitativos obtenidos de las variables e indicadores analizadas. 				
Recursos necesarios	Tiempo				



Herramienta para el desarrollo de cuestionarios online

Canales de comunicación interna y externa

Recursos humanos internos



EJE 11: VIOLENCIA DE GÉNERO

11.1. Elaborar y aprobar un Protocolo de apoyo a víctimas de violencia de género y de apoyo a las víctimas de violencias sexuales para el personal de MdM

Actividades que incluye

- Diseñar un Protocolo de apoyo a las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales incluyendo, al menos, los siguientes aspectos:
 - Declaración de principios
 - Enumeración de las diferentes expresiones de las violencias machistas y violencias sexuales que se van a abordar
 - Ámbito de aplicación y vigencia del protocolo
 - Procedimiento para la implementación del protocolo y pautas de actuación desde MdM, incluyendo las personas responsables de poner en marcha el protocolo.
 - Medidas a implementar
 - Garantía de confidencialidad
 - Información sobre los derechos de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y de las víctimas de violencias sexuales
 - Forma de acreditación de la situación de violencia de género y de violencia sexual
- Difusión del Protocolo a todo el personal

Objetivos específicos

- Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y de las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales.
- Establecer unas pautas de actuación para el apoyo de las trabajadoras que se encuentren en una situación de violencia de género y de las personas trabajadoras que hayan sufrido cualquier expresión de violencia sexual.



Departamento/s o persona/s responsable/s	Unidad de Cuidados				
Temporización	2024	2025	2026	2027	
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X		X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo elaborado y aprobado • N° y % de personas que reciben el protocolo. 				
Recursos necesarios	Tiempo Recursos humanos internos				



EJE 12: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

12.1. Continuar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

- Actividades que incluye:
- Adaptar al nuevo documento sobre seguridad y salud laboral el anexo al Manual de Seguridad y Salud en Oficinas propuesto por la Unidad de Cuidados.
 - Compartir el Anexo al Manual de Seguridad y Salud en Oficinas, así como cualquier contenido en salud laboral que incluya la perspectiva de género, con los servicios de prevención contratados para la incorporación de la perspectiva de género, así como comunicarles 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.
 - Aplicación transversal de la perspectiva de género en la salud laboral: Evaluación de Riesgos Laborales, Plan de Prevención, informes sobre absentismo... También en el ámbito de la vigilancia a la salud: diferenciación en los exámenes analíticos y pruebas de salud sexual y reproductiva.
 - Mayor atención a los riesgos psicosociales en la Evaluación de riesgos y en el Plan de Prevención, así como en la prestación de servicios de atención psicológica. La redefinición de los puestos de trabajo y una valoración de los mismos ajustada a la realidad permitirá distribuir la carga de trabajo, evitando las sobrecargas, que son una de las principales causas de los problemas de salud psicosociales.

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

Área/s o persona/s responsable/s

Unidad de Cuidados.
Comité de Seguridad y Salud en Oficinas.

Temporización	2024	2025	2026	2027
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X



Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Anexo al Manual aprobado. • Nº y % de personas trabajadoras formadas, desagregado según sexo. • Indicadores incorporados en la evaluación de riesgos. • Elaborado un diagnóstico de factores de riesgos psicosociales. 			
Recursos necesarios	Tiempo para la persona responsable de la Prevención de Riesgos Laborales. Asignación presupuestaria de formación.			



IX. MEDIOS Y RECURSOS

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

MATERIALES:

- Ordenadores con acceso a internet.
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos.
- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Aplicación para realizar encuestas.
- Canales de comunicación interna y externa habituales.
- Materiales necesarios para desarrollar las actividades.
- Procedimientos de Recursos Humanos.
- Herramienta Registro Retributivo.
- Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).
- Descripciones de los puestos de trabajo
- Plan de Formación.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Herramientas y aplicaciones informáticas para la sistematización de la información sobre la gestión del personal.
- Convenio Colectivo de MdM.

HUMANOS:

- Equipo responsable de la implementación de cada una de las medidas (consultar fichas).
- Personas o entidades formadoras.
- Empresa externa responsable de Prevención de Riesgos Laborales.
- Personas o empresa externa para la asistencia técnica de las medidas que así lo requieran.

ECONÓMICOS:

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



X. CALENDARIO DE ACTUACIONES

EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
EJE 1	1.1	Incorporar, en todos los procesos, 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 ni de otros ejes de desigualdad para ninguna categoría.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación							X									
	1.2	Reducción de la parcialidad y temporalidad en la contratación	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación							X									
EJE 2	2.1.	Realizar un análisis sobre el equilibrio entre categoría y funciones.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación							X									
EJE 3	3.1	Fomentar la igualdad de género en el desarrollo profesional del personal contratado de la asociación.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación							X									
EJE 4	4.1	Fomentar la igualdad de género en el desarrollo profesional del personal contratado de la asociación.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación							X									
EJE 5	5.1	Realizar un informe de las políticas laborales que se aplican en cada proyecto de los países donde trabajamos	Ejecución			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento				X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación							X									
	5.2	Elaborar de un Plan de Trabajo para la incorporación de mejoras en las condiciones laborales del personal con contrato de los países y de favorecimiento de medidas de conciliación, con el objetivo de equiparar las medidas de conciliación	Ejecución			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento				X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación							X									



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
EJE 6	5.3	del personal con contrato español y contrato de otros países.																	
		Evaluación de funciones para no sobredimensionar a partir de un estudio de las cargas de trabajo de cada puesto, con especial atención a las jornadas parciales y a las reducciones de jornada.	Ejecución			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento				X		X		X		X		X		X		X
	5.4	Ampliación de la plantilla.	Ejecución					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
			Seguimiento						X		X		X		X		X		X
			Evaluación								X								
EJE 7	6.1	Establecer medidas de acción positiva en el acceso a los puestos en los que uno de los dos sexos se encuentre infrarrepresentado.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación								X								
EJE 8	7.1	Mantener el sistema de evaluación sobre la evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.	Ejecución			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento				X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación								X								
EJE 9	8.1	Asegurar el adecuado cumplimiento de las medidas de conciliación establecidas en MdM y de la legislación vigente al respecto.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación								X								
	8.2	Incorporar nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el personal contratado.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación								X								
8.3	Analizar los posibles sesgos de género en el uso de las medidas de conciliación y, en su caso, establecer medidas	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
		Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Evaluación								X									X
EJE 10	9.1	Promover la aplicación del Protocolo de Prevención y Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y/o Género.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación								X								
EJE 10	10.1	Análisis de los modelos de gestión y liderazgo.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027					
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
EJE 10	10.2	Fomentar la prevención y 'provención' de conflictos en la organización	Evaluación																X		
			Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación																		X
	10.3	Formalizar las funciones y el alcance de la Red de Cuidados.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación																		X
	10.4	Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla y actualización anual de los avances realizados.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación																		X
	10.5	Difundir los documentos políticos en materia de igualdad de género a los diferentes niveles del personal contratado.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación																		X
	10.6	Introducir la Perspectiva de Género en la gestión interna del ámbito técnico de la Asociación.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación																		X
	10.7	Garantizar el cumplimiento del RD 901/2020, analizando los contenidos mínimos a abordar en el diagnóstico previo al diseño del Plan de Igualdad	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación																		X
	10.8	Desarrollo de cuestionarios dirigidos a la plantilla para medir el grado de incorporación del principio de igualdad de género en la organización.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación																		X
	EJE 11	11.1	Elaborar y aprobar un Protocolo de apoyo a víctimas de violencia de género y de apoyo a las víctimas de violencias sexuales para el personal de Mdm	Ejecución			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
				Seguimiento				X		X		X		X		X		X		X	
Evaluación																					X
EJE 12	12.1	Continuar la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	Ejecución	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
			Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X		X
			Evaluación																		X



EJE	N.º	MEDIDA	FASE MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
				1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN																			
		Seguimiento		X		X		X		X		X		X		X		X	
		Evaluación intermedia								X									
		Evaluación final																X	

XI. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

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

- **Seguimiento:**

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

Los informes harán referencia a la situación actual de Médicos del Mundo y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implantando, a partir de los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados.

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

- **Evaluación:**

La evaluación intermedia se realizará en el último cuatrimestre de 2025. Por otra parte, la evaluación final del Plan de Igualdad se realizará el último cuatrimestre del año 2027, siendo este el último semestre de vigencia del Plan de Igualdad. Simultáneamente se procederá a negociar el siguiente Plan de Igualdad.

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

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

El seguimiento y evaluación por realizar medirán como mínimo:

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

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

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

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

Por tanto, este documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a los posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

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

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

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



- **Composición de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:**

La Comisión del Seguimiento del Plan estará conformada por las siguientes personas:

Nombre y apellidos	Puesto
M ^a Yedra García Bastante	Coordinadora de la unidad de enfoques transversales.
Beatriz Triviño Mostaza	Coordinadora del área sociolaboral del departamento de personas.
Silvia Mangado Del Rincón	Administrativa de la sede de Médicos del Mundo en Navarra.
Arminda Álvaro González	Técnica de la unidad de talento de Médicos del Mundo sede central

- **Funciones de la Comisión de Seguimiento:**

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

Como muestra de conformidad, firman el presente documento en Madrid, a 22 de febrero de 2024.

Por parte de la representación de la entidad:

M ^a Yedra García Bastante	Beatriz Triviño Mostaza
--------------------------------------	-------------------------

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:



Silvia Mangado Del Rincón	Blanca Visier Muñoz de Arenillas
Arantza Menéndez Ibáñez	Cintia Martín-Blas Méndez
Iriome Rodríguez Carrillo	Liliana Castillo
Carla Vilarasau Cuffia	Esmeralda Vicente San Cristóbal
Arminda Álvaro González	Nieves (Luz) Martínez Ten – UGT -
Emilio Andrés Oliver – CCOO -	