



Medicus Mundi Mediterrània

POLÍTICA DE GÉNERO E IGUALDAD

(2017-2022-2024)

Aprobada por la Junta Directiva el 23/02/2017 de
2017 a 2022

Prorrogada por la Junta Directiva el 17/01/2023
hasta fin de 2024

PRESENTACIÓN

El objetivo del presente documento es avanzar **en materia de género e igualdad** en la intervención de la asociación Medicus Mundi Mediterrània (MMmed) en todos sus ámbitos.

Este documento recoge los aspectos conceptuales fundamentales, así como los ejes estratégicos, brindando las pautas necesarias para garantizar la transversalización del enfoque de género (EdG) en la cultura, organización y quehacer institucional.

Partimos para ello del sexto principio rector de nuestro Plan Estratégico, que establece que **el compromiso por la equidad de género es uno de los ejes de nuestra acción**. Partiendo del reconocimiento de las desigualdades de género instaladas en nuestras sociedades, el objetivo de medicusmundi será la lucha por la erradicación de las mismas en todas sus dimensiones, tanto a lo interno de la organización como en las acciones de cooperación. La equidad de género pretende abordar esta problemática desde una visión integral, para que mujeres y hombres puedan participar de forma activa y en igualdad en los ámbitos económicos, políticos y sociales en condiciones que se adecuen a las características y situación de cada sexo.

MARCO NORMATIVO

Porque se acoge al principio de igualdad y porque la actividad de MMMed abarca desde el ámbito local hasta el internacional, la organización recoge en el marco normativo de esta Política de Género aquellas Declaraciones, Leyes y Normas de ámbito universal y de ámbitos más locales que abordan ese principio de igualdad de género, con el fin de defender la igualdad entre hombres y mujeres como derecho y como deber. Estos artículos y recomendaciones dan cobertura a los principios que MMMed tiene tanto para articular su organización interna como para su trabajo de educación para el desarrollo e incidencia a nivel local e internacional y de cooperación al desarrollo.

Tratados y declaraciones internacionales:

En el artículo 1 de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** (DUDH), se recoge que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. En el artículo 2, que toda persona tiene todos los derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Aunque la DUDH se sostiene sobre los pilares esenciales de libertad y plena igualdad, inherentes a todo ser humano sin ningún tipo de limitación, es importante señalar que en la práctica, aún a día de hoy, las mujeres no están disfrutando de manera libre e igualitaria de dichos derechos y sufren limitaciones de los mismos por razón de género

Es necesaria, por tanto, la visibilización de las situaciones de discriminación hacia las mujeres y la señalización de los derechos que específicamente deben ser protegidos por el hecho de ser mujeres. Respondiendo a ello, en 1993 en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos de Viena, la comunidad internacional declara que "los DDHH de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los DDHH universales".

La **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW) (primer instrumento internacional de carácter amplio y jurídicamente vinculante que prohíbe la discriminación con la mujer y obliga a los gobiernos a adoptar medidas de acción afirmativa para promover la igualdad de género), aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979, proclama el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 2, sus miembros se comprometen a asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio.

La CEDAW también hace recomendaciones y da pautas sobre la igualdad en el empleo en su artículo 11, sobre prestaciones económicas sociales en su artículo 13 y sobre salud y derechos sexuales y reproductivos (DDSSRR), en su artículo 12. Del mismo modo, reconoce el papel que

la cultura específica juega en los derechos de las mujeres y, en su recomendación nº19, establece que la propia definición de discriminación incluye la violencia de género como una de las más graves situaciones discriminatorias hacia la mujer.

En la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer** (Beijing 1995 y consecutivas Beijing +5, +10 y +15) 189 gobiernos adoptan la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, para eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada. Todo esto implica medidas para gobiernos, comunidad internacional, organizaciones no gubernamentales y sector privado en doce áreas relacionadas con la feminización de la pobreza; el acceso de la mujer a la educación, a los sistemas de salud, a las estructuras económicas, al poder y a los espacios de toma de decisiones, a la representación en los medios de comunicación; a la gestión y salvaguardia de recursos naturales y medioambiente; a los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, la protección de los DDHH; la violación de niñas; la violencia contra la mujer y el papel de la mujer en los conflictos armados.

Los **Objetivos del Milenio**, promulgados por la ONU en el 2000, marcaron 8 metas para el desarrollo humano, vinculadas, todas ellas, al trabajo de transversalización de género. Hacemos especial hincapié en el ODM 3, que plantea la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El Objetivo 5 de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** promulgados en 2015 se plantea lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas y para ello establece 9 metas concretas destinadas a acabar con la desigualdad, la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Tratados y normativa europea:

El **Tratado de Roma** consagró la igualdad de remuneración para mujeres y hombres en 1975 y a partir de ahí se adoptaron una serie de directivas para concretarlo y desarrollarlo. En 1999 el **Tratado de Amsterdam**, establece formalmente la igualdad de mujeres y hombres como un principio fundamental de la Unión Europea. De acuerdo con el artículo 3.2 del **Tratado de la Unión Europea**, en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

El **Tratado de Lisboa**, (en vigor desde 2009), refuerza el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, incluyéndolo en los valores y objetivos de la Unión Europea y estableciendo el principio de integración de la dimensión de género en todas las políticas de la UE. El Tratado afirma explícitamente que la reducción y la erradicación de la pobreza son el objetivo principal de la política de la Unión en el ámbito de la cooperación para el desarrollo. Que la política de cooperación para el desarrollo posee entidad propia y no constituye un mero complemento de la Política Exterior y de Seguridad Común.

La **Carta de la Mujer y la Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres** (2010- 2015) es una declaración política en el 15 aniversario de la conferencia mundial sobre la mujer, que establece integrar la perspectiva de género en las políticas europeas para los cinco años siguientes y a adoptar medidas específicas para fomentar la igualdad.

Normativa estatal

En el artículo 14 de la **Constitución Española** se recoge que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y en el artículo 35 que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

La **Ley Orgánica para la Igualdad 3/2007**, recoge en su Artículo 1 que “Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”. Se promueve la integración del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la interpretación y aplicación de las normas, así como la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales así como en las condiciones de trabajo.

ANTECEDENTES y JUSTIFICACIÓN

ANTECEDENTES DEL DOCUMENTO:

MMMed no parte de cero en políticas de género e igualdad. Los Estatutos de la organización señalan la igualdad de género entre sus principios y entre sus finalidades, como perspectiva que se debe integrar en todas sus acciones.

También la igualdad de género está incorporada de manera clara en todos los apartados del Plan Estratégico, y se centra en trabajar en la promoción de la igualdad de género, la equidad y los derechos humanos de las mujeres. El Plan contempla la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de la organización y al interior de la misma, en sus áreas, estructuras y niveles organizativos.

Con esta finalidad, MMed elaboró en 2010 un Plan Operativo para la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de los proyectos de cooperación. La Declaración de Medicus Mundi sobre Derechos en Salud Sexual y Reproductiva de 2011 complementa el Plan Operativo en diversos aspectos teóricos y prácticos. A partir de estas reflexiones y las conclusiones resultantes, MMed ha avanzado mucho en la apropiación cultural de la perspectiva de género, y en su incorporación a los proyectos, así como en la realización de proyectos (o componentes de los mismos) específicamente centrados en salud sexual y reproductiva y violencia intrafamiliar y de género en diversos países. También Medicus Mundi cuenta con una declaración por el Derecho de la mujer a decidir.

La Política de Transparencia y rendición de cuentas exige que se trate de buscar la paridad de género en la composición de la Junta Directiva de la Asociación (aunque no siempre se consigue en la práctica) y recomienda contar con políticas internas que garanticen la igualdad de género efectiva. El Procedimiento de gestión de personas y formación tiene un apartado sobre conciliación de la vida familiar y laboral. El documento de Condiciones Laborales contempla medidas de conciliación y de protección de la maternidad, incluyendo una semana más de permiso maternal que lo estipulado por la ley. En la práctica, la flexibilidad horaria es muy grande: cada persona contratada o voluntaria decide su horario base de entrada y salida, y puede introducir variaciones puntuales en función de sus necesidades de conciliación. No hay diferencias salariales entre hombres y mujeres para las mismas categorías laborales. Personal contratado y voluntario de la asociación ha asistido a diversos talleres de formación en género, organizados por la Federación de Asociaciones de Medicus Mundi España, Lafede.cat o la Agencia Catalana de Cooperación.

SITUACIÓN QUE LO JUSTIFICA:

Además de para seguir fortaleciendo el EdG a lo interno de la organización y en sus acciones, el EdG se hace fundamental para analizar y actuar en el contexto de crisis actual en el que

interactúa la organización.

La crisis económica ha evidenciado el fracaso de un modelo de crecimiento desequilibrado, que habría que revertir. Para ello es necesaria la contribución de todas las personas, así como la planificación, utilización y distribución equitativa de todos los recursos.

Ante la falta de recursos en las Administraciones Públicas (AAPP), los servicios públicos se ven seriamente afectados, recortándose los presupuestos de educación, de salud, de servicios sociales, de integración cultural, de fomento de la igualdad de género. Todo esto repercute especialmente sobre las mujeres a través de dos vías: por ser mayoría entre las personas necesitadas de asistencia y por ser las que suplen en el ámbito familiar la carencia de recursos. La igualdad de género es clave para aprovechar el capital humano de las mujeres y el potencial cuidador de los hombres; para el buen funcionamiento de los mercados de trabajo y de las AAPP; para el cambio a un modelo tecnológicamente avanzado; para una mejor organización de la producción que no se base en la especialización de las mujeres en el trabajo doméstico; para combatir la superpoblación, el envejecimiento poblacional y la pobreza en todo el mundo; para el mantenimiento del medio ambiente. En definitiva, la igualdad de género es crucial para el cambio a un desarrollo mundial equilibrado y sostenible.

DESAFÍO

El desafío para MMMed consiste en continuar fortaleciendo el EdG al interior de la organización, así como en el análisis y actuaciones en el contexto actual de crisis, a partir de tres dimensiones:

La primera, referida a los **aspectos internos**, propone fortalecer las capacidades del equipo de trabajo, personal voluntario y colectivo de personas socias de la organización en la transversalización del EdG.

La segunda, aborda los **aspectos externos**, es decir, la inclusión de esta perspectiva en los proyectos y acciones que apoya MMMed en el marco de sus programas de cooperación en el Norte y en el Sur, así como el análisis en el contexto actual de crisis.

La tercera, pone el énfasis en los **aspectos interinstitucionales** procurando el fortalecimiento de las acciones para la igualdad de género y la promoción de los DDHH de las mujeres que MMMed realiza con el conjunto de instituciones de las CCAA donde opera.

De esta manera, MMMed se ha propuesto recorrer este camino, consciente del reto que ello implica y, a la vez, asumiendo que este desafío podrá afrontarse mediante el acompañamiento a la formulación e implementación de políticas que fortalezcan las capacidades, alianzas, e iniciativas de promoción de DDHH en el Norte y en el Sur. Se trata, por tanto, de contribuir a la consolidación de una construcción colectiva y sostenida para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

ASPIRACIONES Y OBJETIVO:

PRINCIPIOS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: Para afrontar este desafío la **promoción de la igualdad entre mujeres y hombres** debe ser una orientación básica en la **Política de Género de MMMed**. Esa promoción se basa en unos principios básicos que serían:

- a) El reconocimiento del ser humano en su dimensión individual y colectiva, como protagonista y destinatario último de su desarrollo. Las personas son el elemento central del desarrollo humano y por ello, el derecho a este desarrollo debe ejercerse con miras a satisfacer, de forma equitativa, las necesidades en materia de población, desarrollo y medio ambiente de las generaciones presentes y futuras.
- b) La defensa y promoción de los DDHH y las libertades fundamentales, la paz, la democracia y la participación ciudadana en condiciones de igualdad para mujeres y hombres y en general, la no discriminación por razón de sexo, raza, cultura o religión y el respeto a la diversidad.
- c) La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una condición indispensable para la reducción de la pobreza y el avance hacia un desarrollo sostenible centrado en las personas y constituye una cuestión de DDHH.
- d) La necesidad de promover un desarrollo humano global, interdependiente, participativo, sostenible y con equidad de género en todas las naciones, procurando la aplicación del principio de corresponsabilidad entre los Estados, en orden a asegurar y potenciar la eficacia y coherencia de las políticas de Cooperación al Desarrollo en su objetivo de erradicar la pobreza en el mundo.
- e) La promoción de un crecimiento económico duradero y sostenible de los países acompañada de medidas que promueven una redistribución equitativa de la riqueza para favorecer la mejora de las condiciones de vida y el acceso a los servicios sanitarios, educativos y culturales, así como el bienestar de sus poblaciones.
- f) El respeto a los compromisos adoptados en el seno de los organismos internacionales.
- g) El empoderamiento de las mujeres, entendido como la expansión en la libertad de escoger y de actuar. Aumentar la autoridad y el poder de las personas sobre los recursos y las decisiones que afectan a su vida. Cuatro elementos claves del empoderamiento: acceso a la información; inclusión y participación; responsabilidad o rendición de cuentas y capacidad local de organización, son cruciales para lograr la igualdad de género.

- h) La promoción de la participación de las mujeres en igualdad de condiciones como agente de cambio en los procesos económicos, sociales y políticos es una condición esencial para la igualdad de género.
- i) Para lograr la igualdad de género es necesario tomar medidas específicas diseñadas para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres.

¿QUÉ PROPONE EL ENFOQUE “GÉNERO EN EL DESARROLLO” (GED)?:

MMMed, como Organización No Gubernamental para el Desarrollo, basará sus aspiraciones de igualdad en la propuesta que el EdG hace para el desarrollo y que:

- Parte del reconocimiento de la relación subordinada de las mujeres como consecuencia del análisis de las relaciones entre mujeres y hombres en situaciones determinadas y teniendo en cuenta otras posiciones vitales tales como la pertenencia a un grupo social, étnico, de edad, etc.
- Promueve la eficiencia y la identificación de las oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en las políticas, proyectos y programas de desarrollo.
- Implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones.
- Se busca el “empoderamiento” de las mujeres y de los colectivos en desventaja incluyendo la satisfacción de las necesidades prácticas de género para asegurar la alimentación, vivienda, agua y autosuficiencia económica.
- Cuestiona el modelo de desarrollo dominante, reclamando un desarrollo humano, sostenible y equitativo.
- Busca la superación de las desigualdades estructurales a través del poder de movilización de la comunidad.
- Considera que tanto mujeres como hombres deben participar en la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.”¹

ASPIRACIÓN:

Por todo ello, MMed concibe al ser humano, tomado individual y socialmente, como centro del proceso de desarrollo. Para ello, deben evitarse todas aquellas acciones que fomenten la exclusión, la marginación o la discriminación de personas o colectivos sociales, ya sea por razones económicas o políticas, ya estén basadas en criterios de género, raza o religión.

Y por tanto, MMed opta por apoyar **procesos** que permitan una ampliación de las capacidades y opciones de las personas, especialmente de los sectores más vulnerables y empobrecidos. Esto nos lleva a tender como organización a una estrategia en desarrollo GED, respetando y apoyando los procesos internos de cada organización en su desarrollo hacia esta estrategia.

ESTRATEGIA DE GÉNERO DE MMMed

Para poder avanzar hacia esas aspiraciones, la estrategia de género de MMMed irá dirigida a:

1. Fomentar la creación y el uso de herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas de actuación de la organización, así como en su propio funcionamiento.
2. Fomentar la reflexión, debate y formación de las personas técnicas y voluntarias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de enriquecer y afianzar el argumentario sobre igualdad de la asociación.
3. Incidir para que las políticas de cooperación de las administraciones públicas contemplen el EdG y fomenten la igualdad de mujeres y hombres.
4. A la hora de diseñar las acciones a realizar en el Sur y en el Norte (cooperación, educación para el desarrollo o acción social) partir del análisis de las diferentes condiciones, necesidades e intereses estratégicos de mujeres y hombres, así como de las desigualdades que de ello se derivan en la vida política, económica, cultural y social de las personas.
5. Trabajar en red y participar en espacios e iniciativas con asociaciones e instituciones del norte y del sur, que contribuyan a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN 2017-2022

OBJETIVO GENERAL: Promover cambios colectivo-organizacionales – en la cultura, en los procedimientos y productos, en las estrategias y estructuras de la organización – así como personales – cambios relativos al aprendizaje, creencias y actitudes de las personas que integran la organización – **con el fin de contribuir a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.**

BLOQUE POLÍTICA

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
Visibilización del EdG al interior de MMMed: OE.1.- Dar continuidad y valor al EdG en la actividad de MMMed, de forma que las personas de la asociación se apropien de esta política organizacional	A.1.1 Se constituye una Comisión de Género donde se trabajará y velará por la transversalización de género en las diferentes áreas.	Continuo	i.1.1.a- Temas que se trabajan en las reuniones de la Comisión de Género i.1.1.b- Propuestas sobre EdG y transversalización de la Comisión de género que se trabajan en el resto de espacios de trabajo i.1.1.c- 2 reuniones de la Comisión Género al año	Comisión de Género JD Personas miembro de MMMed	Comisión de Género Personas coordinadoras de las comisiones de trabajo JD	Todas las personas de MMMed (voluntariado y personal contratado)
	A.1.2. Se crean espacios y acciones concretas para trabajar el EdG dónde participarán las personas de la asociación.		i.1.2.a- Al menos una vez al año se trabaja un tema de género en un espacio conjunto para toda la asociación	Comisión de Género Otras áreas involucradas (dependiendo del tema) Personas miembros de MMMed	Comisión de Género Personas responsables de las diferentes áreas de trabajo involucradas en el tema	Todas las personas de MMMed (voluntariado y personal contratado)

Para **MMMed**, el concepto **Violencias Machistas** explica mejor el problema estructural de la violencia de género. Tiene connotaciones ideológicas importantes a considerar y amplía el concepto concreto de violencia doméstica que es reducido y excluye modalidades de violencia ejercida contra las mujeres más allá del hogar o la relación de pareja. Se habla de relaciones de poder.

Objetivos específicos	Medidas o acciones	Plazos	Indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
	A.1.3. La Comisión de Género hace el seguimiento del plan de acción		i.1.3.a.- Informe de seguimiento presentado por la Comisión de Género a la Junta Directiva anualmente	Comisión de Género Comisiones de trabajo JD Personas miembro de MMed	Comisión de Género	Personas de MMed y de la sociedad en general.
Visibilización del EdG hacia fuera: OE.2.- Efectuar posicionamientos de MMed en relación a los temas de género que requieran denuncia de vulneración del derecho a la igualdad.	A.2.1. Presentación en JD de diversas campañas que se lleven a cabo en estos temas para su apoyo y respaldo como organización: todo tipo de violencias machistas A.2.2. Publicación de las campañas en nuestros medios de comunicación A.2.3. Completar calendario de fechas que inciden en la igualdad de género y difundirlas en los medios de MMed	Continuo	i.2.1.- Una campaña al año apoyada I.2.2.- Un artículo sobre la campaña en nuestras publicaciones. I.2.3.- Calendario de fechas clave y temáticas realizado	JDT Comisión de Género Comisión de difusión. Comisión de Género Dpto. de comunicación Comisión de Género Dpto. de comunicación	Comisión de Género Comisión de difusión Comisión de Género Dpto. de comunicación Comisión de Género	Personas de MMed y de la sociedad en general. Personas de MMed y de la sociedad en general. Personas de MMed y de la sociedad en general.

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
Incidencia Política: OE.3.- Incidir en el posicionamiento en relación a temas de género en redes locales	A.3.1. Trabajar coordinadamente en posicionamientos con otras asociaciones del ámbito de la cooperación al desarrollo y Coordinadoras de ONGDs.	Continuo	i.3.1.a- Tareas conjuntas que se realizan con otras ONGD i.3.1.b- Tareas conjuntas que se realizan dentro de la Coordinadora (Estrategia Incidencia Política)	Personas contratadas y voluntarias que participan/ representan MMMed en espacios en Red Redes Comisión de Género Comisión de proyectos	Comisión de Género ST Comisión de Género	Personas de MMMed y de la sociedad en general. Personas de MMMed y de la sociedad en general y FAMME
	A. 3.2. Incidir como MMMed en la FAMME para que se cumpla en la práctica la Declaración de Medicus Mundi sobre Derechos en salud sexual y reproductiva de 2011		i.3.2.a- los proyectos que se presenten a la FAMME tienen un componente o están relacionados con los DDHH i.3.2.b. trasladados los debates y reflexiones de MMMed sobre el tema a la FAMME	JD y ST Persona s contratadas y voluntarias MMMed	JD y ST	
	A.3.3. Promover y fortalecer los DDHH de las mujeres junto con instituciones de Catalunya, Comunidad Valenciana y Baleares.		i.3.3.- Se ha participado en el 50% de reuniones, foros y jornadas institucionales relacionadas con cooperación y EdG	Otras instituciones	Comisión de Género JD y ST	Todas las personas de MMMed y de la sociedad en general e instituciones

Algunas de las acciones de la Política de Género de **MMMed** son **acciones afirmativas**: acciones temporales que tienen como fin corregir situaciones-entornos desiguales, fruto del sistema y contexto desigual

BLOQUE ESTRUCTURA

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
RRHH OE.1.- Posibilitar la conciliación de la vida personal y el trabajo o las tareas de voluntariado, en las personas que forman parte de MMMed (tanto contratadas como voluntarias)	A.1.1. Considerar las situaciones personales/familiares de las personas trabajadoras y voluntarias de la organización, para flexibilizar sus condiciones de dedicación y/o participación en MMMed. A.1.2.- Recoger esas medidas de flexibilidad en las condiciones laborales, en el caso del personal contratado y en el plan del voluntariado en el caso de las personas voluntarias.	continuo	i.1.1- Las personas que trabajan y/o colaboran en MMMed pueden conciliar su vida privada con su trabajo y/o tareas de voluntariado. i.1.2- Descritas e incluidas las medidas acordadas en las condiciones laborales del personal contratado en MMMed, así como en el plan de voluntariado y compromiso de las personas voluntarias de MMMed.	ST JD	JD ST	Todas las personas de MMMed (voluntariado y personal contratado)
Formación OE.2.- Plantear como requisito la formación y/o experiencia en género para nuevas contrataciones	A.2. 1.-, Incluir la formación y/o experiencia en género como aspecto a valorar, en el perfil de descripción del puesto de trabajo	continuo	i.2.1- Incluida en los perfiles de puestos de trabajo la formación y/o experiencia en género como requisito a valorar	ST JD	JD	Todas las personas de MMMed
OE.3.- Posibilitar formación y reflexión en género para todas las personas colaboradoras de MMMed	A.3.1.- Dar a conocer ofertas de formación en género a las personas voluntarias de MMMed y animarles a participar (teniendo en cuenta las comisiones formativas de cada comisión)	Una al año	i.3.1.a- Se difunden a través de los medios de comunicación internos el 100% de convocatorias externas específicas en género que se valoran interesantes para el desarrollo de las capacidades del voluntariado	Personas de MMMed ST Instituciones	Comisión de Género Personas responsables de áreas de trabajo	Todas las personas de MMMed (voluntariado)

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	Indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
			i.3.1.b- Al menos un 20% de las personas voluntarias ha asistido a las convocatorias propuestas i.3.1.d.- se ha facilitado económicamente, (desplazamientos, materiales...) el acceso a las formaciones	especializadas Presupuesto de formación de MMMed		
OE. 4.- Fomentar formación en género para todas las personas contratadas de MMMed	A.4.1.- Participar en espacios formativos sobre EdG y DDHH de las mujeres (jornadas, talleres, encuentros....) por parte personas contratadas.	continuo	i.4.1.a- Al menos 1 persona contratada acude a 1 encuentro al año i.4.1.b- Se ha facilitado económicamente, (desplazamientos, materiales...) el acceso a las formaciones i.4.1.c- Las horas formativas se computan como horas de trabajo i.4.1.d- Se hace devolución al resto de la ST de los contenidos del 100% de formaciones a las que se asiste	Personas contratadas de MMMed Instituciones especializadas Presupuesto de formación de MMMed	Comisión de Género ST	Todas las personas de MMMed (personas contratadas)
Toma de decisiones OE.5.- Promover una representatividad	A.5.1.- Se propone y anima a pertenecer a la JD a personas disponibles y capaces, teniendo en cuenta el número de hombres y mujeres proporcional a la realidad del voluntariado.	Al término de la actual política	i.5.1.a- Hay representación de mujeres y hombres en la JD i.5.1.b- Para el fin del plan la composición de hombres y mujeres de la JD ha tendido hacia un porcentaje similar a la	Comisión de Género S	JD	Todas las personas de MMMed

² Hace referencia a los espacios de reflexión compartidos anualmente propuestos en la Actividad A.3.2., del objetivo OE.3. sobre Formación, de este bloque de Estructura

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
en la Junta Directiva similar a la realidad de voluntariado				JD Personas voluntarias de MMMed	ST	

Las cuotas de género en la Junta, se plantean desde la realidad de la asociación de una forma flexible y adaptada. Se entiende que no es únicamente el número de mujeres y hombres lo que hace que exista enfoque de género, sino en las formas de hacer, la cultura y estilo de MMed a la hora de accionar, principalmente a lo interno: toma de decisiones, participación... recogidas en el bloque de Cultura.

BLOQUE CULTURA

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
Estilo Organizacional: OE.1.Mantener y potenciar las dinámicas positivas propias de la organización	A.1.1. Mantener la estrecha relación entre la Oficina Técnica y la Junta Directiva de la organización	continuo	i.1.1- Asistencia y participación de ST en el 100% de reuniones de la JD	ST JD	ST JD	Todas las personas de MMMed
	A.1.2. Mantener el sistema consultivo y la adopción de las decisiones bajo la cultura de consensos en la toma de decisiones de la organización.		i.1.2. el 100% de decisiones que se adoptan se realiza en espacios participativos (reuniones ST, JD, asamblea general de socios).	Todas las personas de MMMed	ST JD	Todas las personas de MMMed
	A.1.3. Mantener el estilo de trabajo en equipo entre las personas contratadas de la organización		i. 1.3. Reuniones cada dos semanas ST	ST	ST	ST
	A.1.4. Mantener la solidaridad en las relaciones laborales y de trabajo de las personas que formen parte de la organización		i.1.4.a- Proyectos, programas y acciones que se formulan y ejecutan de manera compartida entre varias personas de la ST i.1.4.b- Iniciativas y acciones en las que participan las personas voluntarias.	Todas las personas de MMMed ST	ST Personas voluntarias de MMMed	Todas las personas de MMMed

	A.1.5. Transmitir y fomentar la cooperación y el desarrollo de los valores de la organización entre las personas socias y voluntarias.		i.1.5.a. Los valores de MMMed y sus posicionamientos sobre igualdad de género están presentes en informaciones difundidas en medios de comunicación propios i.1.5.b- Se han fomentado espacios informales (un encuentro al año convocado y otros espontáneos)	ST Todas las personas de MMMed	ST	Todas las personas de MMMed
Prácticas Comunicacionales: OE.2.Mantener/fomentar las prácticas positivas de comunicación en la organización	A.2.1. Se fomenta el sentido de pertenencia en las personas que conforman MMMed	continuo	i.2.1.a. Los valores de MMMed y sus posicionamientos sobre igualdad de género están presentes en informaciones difundidas en medios de comunicación propios i.2.1.b- Se han fomentado espacios informales (un encuentro al año convocado y otros espontáneos)	ST Todas las personas de MMMed	ST	Todas las personas de MMMed
	A.2.2. Facilitar que las personas nuevas que llegan a la asociación se sientan acogidas e involucradas.		i.2.2.a- Tener un protocolo básico de acogida e incorporación personas voluntarias	ST	ST	Personas que se acercan a MMMed, interesadas por participar

	A.2.3. Mostrar y transmitir la características de la cultura organizacional de MMMed para su apropiación por parte de las personas de la asociación		i.2.1.a. Los valores de MMMed y sus posicionamientos sobre igualdad de género están presentes en informaciones difundidas en medios de comunicación propios i.2.1.b- Un encuentro al año convocado y otros espontáneos. (Se han fomentado espacios informales).	ST Todas las personas de MMMed	ST Personas voluntarias de MMMed	Todas las personas de MMMed
--	---	--	--	---------------------------------------	---	-----------------------------

Resolución de conflictos OE.3.- Establecer mecanismos de resolución de conflictos con EdG	A.3.1.- Favorecer un espacio en el que se puedan hablar los posibles conflictos (antes de llevarlo a la JD como último caso)	continuo	i.4.1.a- La mayor parte de los conflictos se resuelven antes de recurrir llevarlos a la JD (en caso de que el conflicto trascienda a la JD:) i.4.2.b- La JD tomará las decisiones correspondientes velando por una resolución adecuada y promoviendo el diálogo i.4.2.c- La JD valorará si es necesario acudir a una persona externa para asesorar en la resolución de conflictos	Todas las personas de MMMed	JD Todas las personas de MMMed	Todas las personas de MMMed
---	--	----------	---	-----------------------------	-----------------------------------	-----------------------------

BLOQUE PRODUCTOS

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
Proyectos Cooperación y ED: OE.1. Considerar los intereses prácticos y estratégicos de género y las directrices de la política oficial de género en los proyectos de cooperación y educación a desarrollar por parte de MMMed.	A.1.1. En las formulaciones de los proyectos de Cooperación, Educación para el Desarrollo y sensibilización: - Incluir un análisis de contexto con EdG - plantear temáticas o componentes dentro del proyecto que apunten a revertir las desigualdades de género - reflejar objetivos, resultados y acciones con indicadores de género - reflejar en los presupuestos el EdG	continuo	i.1.1.a.El 75% de proyectos formulados de Cooperación y pED que tienen una temática o componente directamente relacionada con el EdG i.1.1.b.Documento de presentación y presupuestos i.1.1.c.Valoraciones institucionales de los proyectos presentados	Comisión de Género Departamento de Proyectos Departamento de Educación	Personal contratado responsable de la formulación y ejecución de los proyectos	Todas las personas de MMMed La sociedad en general (EpD y Sensibilización) Las organizaciones del sur (cooperación) La población del sur (cooperación) Personal contratado responsable de la formulación y ejecución de los proyectos
	A.1.2. Contar con un manual básico de aplicación del EdG en los proyectos que sirva para fortalecer las formulaciones de proyectos de cooperación y educación para el desarrollo (MMMed)		i.1.2.a.Manual básico de aplicación de EdG en formulaciones i.1.2.b.Nº de proyectos formulados con dicho manual. i.1.2.c.Proyectos de EpD formulados en base a dicho manual	Comisión de Género Departamento de Proyectos Departamento de Educación	Comisión de Género	Las organizaciones socias del sur

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
	A.1.3. En las evaluaciones que se realizan se analiza el impacto de género.		i.1.3.a. Se han realizado evaluaciones, específicas, sobre impacto de género en el 100% de proyectos que así se determine i.1.3.b-Se ha aplicado el componente de impacto de género en el resto de evaluaciones que se hacen	Comisión de Género Proyectos Organizaciones socias del Sur	Personal contratado responsable de la formulación de los proyectos	Personal contratado responsable de la formulación y ejecución de los proyectos Las organizaciones socias del sur
Comunicación y lenguaje: OE.2. Difundir las actividades y proyectos de MMed desde un EdG al interior y al exterior de la asociación	A.2.1.- Informar a través de las publicaciones y medios de difusión de la asociación actividades, proyectos, debates y reflexiones propias sobre el EdG y los DDHH de las mujeres	Continuo	i.2.1.a- Dos artículos al año publicados en el blog sobre una temática concreta referida al EdG y a los DDHH de las mujeres i.2.1.c. El lenguaje y las imágenes de los medios de difusión cumplen con los códigos de imágenes adecuadas sobre género y el Sur	Dpto. de Comunicación Comisión de Género	Dpto. de Comunicación Comisión de Género	Todas las personas de MMed La sociedad en general (ED y Sensibilización) Las organizaciones socias y población del sur (cooperación) Instituciones
Redes: OE.3. Fomentar alianzas	A.4.1.- Impulsar el dialogo y trabajo sobre estrategias y temáticas de igualdad de género entre		i.4.1.a. N° de grupos y colectivos (contrapartes Sur, por	Personas de MMed	Comisión de Género	Todas las personas de

Objetivos específicos	Medidas o acciones	plazos	indicadores	Recursos humanos y materiales	Responsables	Personas destinatarias
estratégicas con otras organizaciones, foros o movimientos de mujeres.	organizaciones y colectivos de norte y del sur, (incluyendo el diálogo y trabajo compartido entre MMed y contrapartes) A.4.2.- Trabajar estrategias y temáticas de igualdad de género con otras organizaciones del norte (otras ONGD, movimientos de mujeres...)		ejemplo), puestos en contacto i.4.1.b. En las iniciativas de sensibilización puestas en marcha entre estos colectivos está presente el EdG o/y se tratan temáticas específicas sobre ello i.4.2.a. Iniciativas con EdG puestas en marcha conjuntamente con otras organizaciones y redes del norte i.4.2.b. Espacios y foros dónde se trabajan estrategias y temáticas de igualdad dónde ha participado MMed i.4.2.c. En las acciones conjuntas con otras ONGD están presente el EdG (los principios básicos de nuestro Manual básico de aplicación del EdG)	(contratadas y voluntarias) que participan/ ejecutan actividades e iniciativas Las organizaciones socias y población del sur Parroquias, colectivos y grupos del norte con los que se colabora Personas contratadas y voluntarias que participan/ representan MMed en espacios en Red Redes	Personas contratadas responsables de la ejecución de proyectos cooperación y ED Comisión de Género S T JD	MMMed La sociedad en general (ED y Sensibilización) Las organizaciones socias y población del sur (cooperación) Instituciones Personas de MMed y de la sociedad en general. Instituciones

ANEXOS:

- 1. Siglas y Acrónimos**
- 2. Días y fechas internacionales sobre la mujer**

ANEXO 1.

Siglas y acrónimos

- **MMMed:** medicusmundi mediterrània
- **EdG:** enfoque de género
- **DDHH:** Derechos Humanos
- **DUDH:** Declaración Universal de los Derechos Humanos
- **CEDAW:** (siglas en inglés) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer/ Committee on the Elimination of Discrimination against Women
- **DDSSRR** derechos sexuales y reproductivos
- **ODM:** Objetivo del Milenio
- **UE:** Unión Europea
- **AAPP:** Administraciones Públicas
- **ONGD:** Organización No Gubernamental para el Desarrollo
- **GED:** Género en el Desarrollo (teoría de)
- **RRHH:** Recursos Humanos
- **ST:** Secretaría Técnica
- **JD:** Junta Directiva
- **FAMME:** Federación de Asociaciones de Medicus Mundi España
- **N-S:** Norte-Sur (referido al concepto desde el Desarrollo y Cooperación de países del Norte y países del Sur. Enriquecidos-Empobrecidos. Donantes-Receptores)
- **ED:** Educación para el Desarrollo
- **S:** Seguimiento
- **EMT:** Evaluación a Medio Tiempo
- **EF:** Evaluación Final

En el plan de trabajo, se define y numera de la siguiente manera:

(* Es importante tener esto en cuenta para no equivocar las líneas del cuadro pues pueden moverse las actividades, indicadores...al manipular el documento.)

- **OE:** Objetivo Específico (se numeran bloque por bloque, comenzando por el OE.1. Cada bloque tendrá: OE.1, OE.2, OE.3...etc)
- **A:** Actividad (Se numeran objetivo por objetivo, comenzando con la numeración del OE y luego la numeración por la actividad. Así en cada bloque, el OE.1. tiene 2 actividades, que se numerarán: A1.1. y A.1.2. Si el OE.2. tiene tres actividades, se numerarán: A.2.1., A.2.2., A.2.3.... etc)
- **i:** indicador (Se numeran actividad por actividad, con la misma numeración de la Actividad: la actividad A.1.1. tendrá como indicador el i.1.1, la actividad A1.2., el i.1.2., la Actividad 2.1., el indicador i.2.1...etc; Si se tiene varios indicadores para medir una misma actividad, se añade orden alfabético: la Actividad 3.2. tiene como indicadores, el i.3.2.a y el i.3.2.b; la Actividad A.4.1, con tres indicadores: i.4.1.a, i.4.1.b, i.4.c...)

Días y fechas internacionales sobre la mujer

Proclamación de Días, Años, y Decenios Internacionales

Las Naciones Unidas tienen un amplio calendario de celebraciones de días, años y decenios con el objetivo de promocionar internacionalmente una temática que sea de interés para la mayoría de países y que contribuya al desarrollo de la cooperación internacional. Entre estas proclamaciones se encuentran las relacionadas directamente con la mujer y sus derechos.

Estas fechas nos sirven para poder fijar acciones concretas de difusión y sensibilización, en torno a los derechos de las mujeres y que se prevén en el Plan de Acción de esta Política.

Recogemos todas las fechas que ONU reconoce explícitamente como fechas de la Mujer:

Días y semanas		
6 de febrero	Día Internacional de Tolerancia Cero a La Mutilación Genital Femenina	—
8 de marzo	Día Internacional de la Mujer	—
23 de mayo	Día Internacional de la Eliminación de la fístula obstétrica	
1-7 de agosto	Semana Mundial de la Lactancia Materna	
9 de agosto	Día Internacional de la Solidaridad con la lucha de la Mujer en Sudáfrica y Namibia	A/RES/49/214
23 de junio	Día Internacional de las Viudas	A/RES/65/189
11 de octubre	Día Internacional de la Niña)	A/RES/66/170
15 de octubre	Día Internacional de las Mujeres Rurales	A/RES/62/136
25 de noviembre	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	A/RES/54/134
Años		
1975	Año Internacional de la Mujer	A/RES/3010 (XXVII)
Decenios		
1976-1985	Decenio de Naciones Unidas para la Mujer	A/RES/3520 (XXX)

En este caso, las que directamente estarían relacionadas con el trabajo de MMMed o que se consideran claves para el mismo serían:

8 de marzo: Día Internacional de la Mujer y 25 de noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la violencia contra la Mujer. Además del 15 de octubre, Día internacional de las Mujeres Rurales.

Estas fechas además coinciden en mes con otras proclamaciones y que para MMMed son relevantes también por su trabajo concreto.

- Día Mundial del Agua (22 de marzo) [A/RES/47/193]
- Día Mundial del Saneamiento (19 de noviembre) [A/67/L.75]

Por ello, los meses de marzo y noviembre, aprovechando la sinergia de estas celebraciones, son claves para desarrollar algunas de las actividades previstas en el Plan de Acción, si además los consideramos derechos humanos a los que deben acceder, hombre y mujeres, en igualdad de oportunidades.

Existen más fechas de proclamaciones y celebraciones, que si bien la ONU no las relaciona directamente con la mujer y sus derechos, son importantes de considerar, por el papel clave y específico que juegan las mujeres en dichos derechos y por el trabajo concreto que MMed hace y que también nos podrían servir como momentos claves a ser considerados:

- Día Mundial de la Salud (7 de abril)
- Día Internacional de la Madre Tierra (22 de abril) [A/RES/63/278]
- Día de África (25 de mayo)
- Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza (17 de octubre) [A/RES/47/196]

Nota:

Tal como señalamos en la página 6 de la presente Política de Género e Igualdad, determinados aspectos, como pueden ser las políticas de formación, condiciones salariales, promoción o conciliación están recogidos en otros documentos de Medicus Mundi, como el documento de Condiciones Laborales (disponible en nuestra web: <https://www.medicusmundi.es/es/quienes-somos/transparencia/normativa>) o el Procedimiento de Gestión de Personas (que no es público, pero que Medicus Mundi puede a las partes genuinamente interesadas).