



II Plan de igualdad 2023-2027



Índice

01 Introducción p2.

02 Hitos del Plan p3.

03 Alcance y
análisis DAFO p6.

04 Ejes de actuación
y objetivos p9.

05 Acciones p12.

06 Evaluación y
seguimiento p12.

La igualdad, un compromiso institucional de Farmamundi

En Farmamundi creemos que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano fundamental que debe ser respetado y garantizado en todo el mundo. Por eso, desde nuestra misión y valores, hacemos de la igualdad de género un criterio estratégico que guía todas nuestras acciones, tanto internas como externas.

Nuestro Plan de Igualdad es una herramienta para mejorar nuestra organización y nuestra sociedad. Con él, queremos impulsar medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la conciliación, la corresponsabilidad, la salud laboral, el desarrollo profesional y la prevención del acoso en nuestro ámbito de trabajo.

Somos una organización comprometida con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tal y como establece la ley. Rechazamos cualquier forma de discriminación o violencia por razón de sexo y tenemos en cuenta la diversidad de las personas y la interseccionalidad. Queremos que nuestro equipo se sienta parte de este compromiso y por eso ha participado activamente en el proceso de elaboración e implantación de este II Plan de Igualdad de Farmamundi.

También queremos contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que son las metas globales establecidas por las Naciones Unidas para lograr la paz y la prosperidad de todas las personas y el planeta para el año 2030.

Para hacer realidad este Plan, hemos contado con la colaboración de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, así como de los sindicatos más representativos del sector, a los que agradecemos su apoyo.

Si estás leyendo esto, es porque de alguna manera formas parte de este proyecto ilusionante y transformador. Juntos y juntas, podemos hacer de Farmamundi una organización más igualitaria, más justa y más humana.

Hitos del II Plan de Igualdad 2023-2027



* La Comisión Negociadora está compuesta de forma paritaria por representantes legales de las personas trabajadoras y de la organización.

**** Para el Plan de Igualdad:**

Estructura y objetivos generales y específicos.
Determinación de las acciones.
Sistema de evaluación y seguimiento

Para el Protocolo de Prevención:

Creación de la Comisión y el equipo de coordinación.
Creación del Comité Anti-Acoso.
Elaboración del protocolo.
Formación para todo el equipo.

Alcance del plan

Ámbito personal

A todo el equipo de la entidad, independientemente de su vinculación con la misma.

Ámbito territorial

De manera transversal, tanto a nivel nacional como internacional.

Ámbito temporal

Vigencia durante 4 años. Del 1 de agosto de 2023 al 31 de julio de 2027.

Análisis DAFO

Origen interno

Origen externo

Debilidad	Amenaza
<ul style="list-style-type: none">• Fenómeno de feminización del equipo, que puede generar un “espejismo de igualdad”.• Equilibrio de la plantilla por sexos.	<ul style="list-style-type: none">• Fragilidad financiera del tercer sector.• Sensibilización sobre las condiciones laborales.• Desconexión digital.• Segregación horizontal y vertical.
Fortaleza	Oportunidad
<ul style="list-style-type: none">• Entidad de referencia para otras organizaciones.• Crear conciencia de género y sensibilización entre nuestros grupos de interés.• Generar alianzas, realizar proyectos a nivel mundial para fomentar el valor estratégico interna y externamente.	<ul style="list-style-type: none">• Compromiso social elevado.• Ponemos el foco en los derechos humanos.• Apostamos por un desarrollo sostenible.• Somos una organización feminizada.

Ejes de actuación

El plan de Farmamundi cuenta con 12 objetivos generales como referencia con sus respectivos objetivos específicos que buscamos alcanzar para avanzar en la igualdad.

a) Procesos de selección y contratación

Objetivo general 1

Promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical o que produzcan algún tipo de discriminación directa o indirecta.

Objetivo específico 1.1

Continuar promoviendo la formación específica en igualdad, al personal que integra el área de Recursos Humanos, así como las direcciones y otras personas que participan en el proceso, para evitar cualquier sesgo asociado al género en los procesos de selección y contratación.

Objetivo específico 1.2

Garantizar mecanismos de análisis que permitan conocer los motivos de las bajas voluntarias y evitar que puedan producirse fugas de talento.

Objetivo específico 1.3

Continuar garantizando el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo.

b) Clasificación profesional

Objetivo general 2

Garantizar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional, haciendo hincapié en las categorías con mayor desequilibrio por sexos.

Objetivo específico 2.1

Realizar un seguimiento anual a la descripción y a la valoración de puestos de trabajo, incorporando la perspectiva de género.

c) Formación

Objetivo general 3

Garantizar la implementación del II Plan de Igualdad de Farmamundi a través de la capacitación del personal y de la formación en igualdad a toda la plantilla.

Objetivo específico 3.1

Continuar promoviendo la formación específica en igualdad al personal que integra el área de Recursos Humanos y mandos intermedios, para evitar cualquier sesgo asociado al género.

Objetivo específico 3.2

Garantizar que la variedad de cursos formativos ofertados en la organización sea de igual acceso tanto a todas las mujeres como a todos los hombres.

d) Promoción profesional

Objetivo general 4

Garantizar un sistema de promoción transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género y para todos los niveles de la organización.

Objetivo específico 4.1

Diseño de un Protocolo de promoción con perspectiva de género en la organización.

Objetivo específico 4.2

A través de la adecuada publicidad, que toda la plantilla sea conocedora del protocolo de promoción a los que pudieran acogerse.

Objetivo específico 4.3

Continuar motivando a las trabajadoras en los procesos de promoción para optar a puestos de dirección, coordinación y grupo 1.



e) Condiciones de trabajo

Objetivo general 5

Asegurar que las condiciones de trabajo se establecen considerando las variables relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras garantizando la igualdad de trato y de oportunidades, incluida la prevención de riesgos laborales en Farmamundi.



Objetivo específico 5.1

Proporcionar un seguimiento de los indicadores relativos a la situación contractual parcial de la plantilla, atendiendo la situación por sexo.

Objetivo específico 5.2

Monitorear las horas de distribución irregular, o extraordinarias, asegurando el tiempo de descanso para compensarlas, fomentando el adecuado balance de cada área, y teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Objetivo específico 5.3

Considerar el trabajo flexible como una modalidad dentro de la organización de Farmamundi, asegurando su implementación sin sesgos de género.

Objetivo específico 5.4

Incluir la perspectiva de género en las políticas de salud laboral y prevención de riesgos laborales. Tratar de alcanzar un óptimo clima laboral atendiendo a las necesidades por sexo.



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

Objetivo general 6

Garantizar que en la organización se promueve la corresponsabilidad de los derechos de la vida laboral, personal y familiar de las mujeres y los hombres.

Objetivo específico 6.1

Promocionar y divulgar los mecanismos de conciliación existentes, garantizando el acceso informativo de todas las personas de la organización.

Objetivo específico 6.2

Estudiar y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y conseguir que, para el personal de la plantilla, independientemente de su sexo, el ejercicio de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad no supongan un obstáculo en el desarrollo profesional.

g) Infrarepresentación femenina

Objetivo general 7

Promover acciones para fomentar la representación femenina

Objetivo específico 7.1

Incorporar medidas de acción positiva para reducir la tendente segregación ocupacional.

Objetivo específico 7.2

Continuar motivando a las personas trabajadoras a participar activamente en el órgano de representación de la plantilla.

Objetivo específico 7.3

Ofrecer formación en la que se invite a reflexionar sobre los tipos de liderazgos y nuevas dinámicas de trabajo en equipo para reducir los sesgos de género.





h) Retribuciones

Objetivo general 8

Garantizar que no existan sesgos de género en la estructura retributiva, promoviendo la transparencia sobre los avances y decisiones que se vayan adoptando.

Objetivo específico 8.1

Realizar un seguimiento anual de las retribuciones para garantizar que no existe brecha salarial en la organización y fomentar la transparencia.

Objetivo específico 8.2

Asegurar una política retributiva basada en el desempeño de trabajos de igual valor, sin discriminación por razón de sexo y facilitar el acceso a la información del sistema retributivo a toda la plantilla.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo general 9

Garantizar que Farmamundi sea un espacio seguro y libre de acoso sexual y por razón de sexo, cumpliendo la normativa estatal en la materia.

Objetivo específico 9.1

Sensibilizar a toda la plantilla de Farmamundi sobre la importancia y los riesgos que conlleva el acoso sexual y por razón de sexo. Además de ello, difundir el protocolo de acoso sexual, el cual forma parte del presente II Plan de Igualdad.

Objetivo específico 9.2

Garantizar la formación en acoso sexual y acoso por razón de sexo a las personas responsables de RR.HH., direcciones de área y responsables de coordinación de personas, así como la actualización del procedimiento.





j) Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

Objetivo general 10

Garantizar que las empleadas víctimas de Violencia de Género obtienen la información adecuada y actualizada en materia de derechos, permisos y recursos a su alcance, para favorecer su salida de la situación de maltrato en condiciones óptimas.

Objetivo específico 10.1

Garantizar la formación en materia de violencia de género a las personas responsables de RR.HH. direcciones de área y responsables de coordinación de personas de la organización.

Objetivo específico 10.2

Informar a todo el personal sobre los derechos específicos, procesos, canales y personas que atienden las denuncias para las mujeres víctimas de violencia de género e indagar en posibles mejoras.

k) Comunicación

Objetivo general 11

Garantizar que toda comunicación, tanto interna como externa, y mediante cualquiera de los canales existentes, se realiza de forma adecuada y suficiente y mediante el uso del lenguaje y de las imágenes inclusivas y no sexistas.

Objetivo específico 11.1

Continuar garantizando el uso del lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas en todas las comunicaciones externas e internas, así como en todos los canales de Farmamundi.

Objetivo específico 11.2

Sensibilizar sobre la importancia del uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna, en la comunicación externa y en la selección y uso de imágenes no sexistas.



I) Transversalidad

Objetivo general 12

Establecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un objetivo en la gobernanza de la organización, que posibilite alcanzar similares cuotas de poder, y garantizar que la organización utiliza metodologías de trabajo en las diferentes áreas dirigidas a incorporar la transversalidad del principio de igualdad como sistema de calidad en la gestión.

Objetivo específico 12.1

Garantizar que Farmamundi contará con los recursos económicos, humanos y técnicos necesarios para implementar las acciones del II Plan de Igualdad.

Objetivo específico 12.2

Continuar con la comunicación pública del compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la sensibilización en todo tipo de violencias estructurales que afectan principalmente a las mujeres.

Objetivo específico 12.3

Facilitar la información a toda la plantilla sobre la vigencia del II Plan de Igualdad de Farmamundi.

Objetivo específico 12.4

Asegurar que todas las personas que componen la organización de Farmamundi cuenten con formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones

Cada objetivo del plan cuenta con acciones concretas para su consecución, personas responsables, resultados esperados, recursos, presupuesto e indicadores para su seguimiento.

OG1. Promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical o que produzcan algún tipo de discriminación directa o indirecta.

01. Programar cursos formativos obligatorios dirigidos al personal de RRHH, direcciones de área y personas que participen en los procesos de selección y contratación para el reciclaje continuo en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

02. La formación realizada en materia de procesos de selección incluirá como objetivo específico revisar el proceso de selección y plasmar el acuerdo al que se llegue entre las y los participantes en cuanto al proceso, para que contemple la perspectiva de género.

03. Realizar un cuestionario de registro a través de una entrevista de salida utilizando un cuestionario para obtener un feedback de los motivos de las bajas voluntarias producidas en la organización. Indagar específicamente en aquel personal con obligaciones en materia de corresponsabilidad.

04. Desarrollar el documento de referencia en materia de Comunicación con perspectiva de género y teniendo en cuenta la interseccionalidad. Podrá utilizarse como punto de partida las Pautas para la incorporación del enfoque de género y diversidad en equidad en las acciones y piezas de comunicación de proyectos de Educación para el Desarrollo en Farmamundi, y destacar mediante imágenes o grafismos las ideas fuerza.

OG2. Garantizar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional, haciendo hincapié en las categorías con mayor desequilibrio por sexos.

05. Revisar la Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género. Realizar un seguimiento anual de la DPT, eliminando los sesgos inconscientes que puedan estar presentes en la VPT anterior. Se harán públicos los factores y subfactores de la valoración de cada puesto de trabajo. Se evitará especialmente la duplicidad de factores y se incorporarán otros que puedan ser relevantes desde la perspectiva de género teniendo en cuenta los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

OG3. Garantizar la implementación del II Plan de Igualdad a través de la capacitación del personal y de la formación en igualdad a toda la plantilla.

06. Programar y difundir los cursos formativos anuales en materia de igualdad dirigidos a las direcciones de área, responsables de área y al personal que participa en los procesos de selección y contratación, sobre riesgos psicosociales con perspectiva de género, riesgos del trabajo a distancia, el derecho a la desconexión digital, como motivar a los equipos, etc. La formación en estos casos será obligatoria para las nuevas incorporaciones a los puestos de Recursos Humanos, direcciones de área y personas que participen en los procesos de selección y contratación.

07. Realizar un cuestionario para conocer cuáles son las causas de una parcial insatisfacción frente a la difusión del Plan de Formación. Una vez, localizadas, implementar alternativas que mejoren la comunicación recíproca entre personal y la organización.

08. El Plan formativo tendrá en cuenta situaciones de interseccionalidad, garantizando el disfrute de la formación a través de los medios que sean oportunos, y poniendo a disposición los recursos necesarios, especialmente en el caso de trabajadoras con familias monoparentales, con recursos limitados, con alguna discapacidad, con personas a cargo o dependientes, o en situación de vulnerabilidad por otras circunstancias diferentes.

OG4. Garantizar un sistema de promoción transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género y para todos los niveles de la organización.

09. Formalizar un procedimiento de promoción interna que tenga en cuenta difundir las vacantes disponibles entre la plantilla de la organización con una antelación de cinco días antes de lanzar una oferta de trabajo. Se creará un registro de promociones (verticales, horizontales o mejoras de empleo) para potenciar el talento de la plantilla.

10. Para garantizar que toda la plantilla tiene acceso al protocolo de promoción y a las vacantes disponibles en la organización, se utilizará la aplicación de Registro Horario Sesame, el email y la web. Se evitarán los procedimientos informales que puedan tender a la discrecionalidad.

11. Incorporar dentro del Plan de Formación, formación específicamente dirigida a todas las trabajadoras en materias como la mejora de habilidades de coordinación de áreas, adquisición de competencias para la dirección de equipos, estrategias de liderazgo, coach, etc.

12. Diseñar un Programa de Mentoring / Coaching con el objetivo de perder el miedo al desarrollo de su carrera.

13. Incorporar dentro del Protocolo de Promoción, la posibilidad de utilizar acciones positivas por las que, a igualdad de méritos y formación, se premie la promoción de las mujeres en puestos de responsabilidad, coordinación y dirección.

OG5. Asegurar que las condiciones de trabajo se establecen considerando las variables relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras garantizando la igualdad de trato y de oportunidades, incluida la prevención de riesgos laborales.

14. Realizar un control anual de la herramienta desagregada por sexo de los contratos a tiempo parcial y sus causas.

15. Realizar un seguimiento anual de las horas de distribución irregular y horas extraordinarias, y junto con la información obrante en materia de parcialidad, idear una estrategia con la que atender a las causas de la parcialidad, así como de la realización de horas de distribución irregular.

En los casos en los que sea necesario, plantear: ampliación de jornada, nuevas medidas de conciliación, compensación de horas de distribución irregular garantizando en todo caso los tiempos de descanso y el adecuado balance de cada área.

16. Constituir una política de trabajo flexible en la que se proporcionen directrices y procedimientos claros sobre cómo funcionan los acuerdos y quién puede acogerse a ellos. En caso de que sea necesario, incorporar la herramienta de registro horario, con la que registrar las horas de trabajo y sus ausencias, para facilitar el seguimiento de los datos.

17. Informar al personal de su derecho a solicitar un horario o lugar de trabajo flexible, de las ventajas que esta política conlleva, la desconexión digital dentro de la política de esta modalidad regulada por la organización.

18. Impartir formación con perspectiva de género sobre la conciliación personal en el marco del trabajo flexible, incluir en los contenidos el riesgo psicosocial al que se exponen las mujeres a causa de los roles asumidos y/o asignados tradicionalmente. Difundir en dichas sesiones la información relativa a los derechos de intimidad y desconexión digital a todas las personas que forman parte de la organización.

19. Informar a las empresas proveedoras, también en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral, la política y el compromiso de la empresa en cuanto a la exigencia de que el servicio se proporcione cumpliendo la normativa de PRL e igualdad e incorporando la perspectiva de género en todas y cada una de sus actuaciones (en la realización de los análisis clínicos, en la revisión de botiquines para que incorporen productos de higiene íntima femenina, en la evaluación de riesgos laborales, en la entrega de EPIs, en la ergonomía, en su caso).

Se incorporará una cláusula en la contratación con empresas colaboradoras y proveedoras que exija aporten previa a la contratación, el documento anexo el protocolo para la prevención, detección y actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo. De igual forma, se les facilitará el protocolo de acoso de Farmamundi.

20. Realizar una encuesta anual dirigida a toda la plantilla con el objetivo de recopilar la percepción de las personas trabajadoras acerca de su salud laboral. Se tendrán en cuenta los riesgos fisiológicos (embarazo, lactancia) y psicosociales con perspectiva de género, incluyendo cuestiones de corresponsabilidad, acoso sexual, flexibilidad, etc.

OG6. Garantizar que en la organización se promueve la corresponsabilidad de los derechos de la vida laboral, personal y familiar de las mujeres y los hombres.

21. Realizar una Guía de Flexibilidad, conciliación y registro horario y difundirla adecuadamente entre la plantilla.

22. Diseñar una campaña para difundir la importancia de hacer uso de la corresponsabilidad familiar, y promocionar las medidas de conciliación existentes a través de la Guía de Flexibilidad, conciliación y registro horario de Farmamundi.

23. Realizar un estudio que recoja la percepción de la plantilla sobre:

a) las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras teniendo en cuenta la adaptación a cada puesto de trabajo.

b) las posibles mejoras en materia de conciliación y corresponsabilidad que podría implementar la organización de Farmamundi.

c) propuestas o estrategias que podría poner en marcha la organización para promover la corresponsabilidad y afianzar el talento en la misma.

OG7. Promover acciones para fomentar la representación femenina

24. Las ofertas de empleo incorporarán el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades. El Protocolo de Selección contemplará la posibilidad de utilizar acciones positivas por las que, a igualdad de méritos y formación, se facilite la incorporación de las mujeres en puestos de responsabilidad, coordinación y dirección. Esta acción estará vigente hasta que se alcance la misma proporción de mujeres que la existente en la proporción de la plantilla en los puestos de coordinación y dirección.

25. Realizar una campaña en la que se visibilice la importancia de tener una representación de las personas trabajadoras de forma paritaria, la necesidad de romper con el techo de cristal, y en todo caso que responda a una imagen de la organización que rompa con los estereotipos de género.

26. Ofertar formación sobre cómo ser Líder Coach con perspectiva de género a las direcciones de área y personas que gestionan equipos. Los objetivos se dirigirán a reflexionar sobre los tipos de liderazgo e identificar y cuestionar los sesgos de género vinculados con una imagen de varones líderes.

OG8. Garantizar que no existan sesgos de género en la estructura retributiva, promoviendo la transparencia sobre los avances y decisiones que se vayan adoptando.

27. Ofrecer formación sobre auditorías retributivas, sesgos de género en las valoraciones de puestos de trabajo, asignación de complementos al Departamento de Recursos humanos, responsables de área y al personal que participa en los procesos de selección y contratación.

28. Una vez actualizado el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género, actualizar y publicar el resultado del Registro Retributivo que refleje las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los puestos de trabajo de igual valor.

OG9. Garantizar que Farmamundi sea un espacio seguro y libre de acoso sexual y por razón de sexo, cumpliendo la normativa estatal en la materia.

29. Garantizar la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, una vez que esté publicado el protocolo propio de este II Plan de Igualdad, a todo el personal de la plantilla.

30. Formar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a las personas responsables de RR.HH., direcciones de área y responsables de coordinación de personas de la organización. Se facilitará una formación de 30 horas y tras la misma:

a) Se conformará el Comité específico para la prevención, detección y actuación en caso de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.

b) Se actualizará el protocolo de prevención y garantizará su conocimiento y apropiación, especialmente por parte de las personas que deban actuar en posibles denuncias.

c) Se realizará una sensibilización a la plantilla para que conozca la ruta en la organización.

OG10. Garantizar que las empleadas víctimas de violencia de género obtienen la información adecuada y actualizada en materia de derechos, permisos y recursos a su alcance, para favorecer su salida de la situación de maltrato.

31. Realizar formación específica en materia de violencia de género. Los contenidos incluirán cuestiones básicas en materia de prevención, detección y derivación de la violencia de género. Se trabajará de manera participativa o a través de grupos de discusión.

32. Tras la formación se diseñará un documento con la información actualizada en cuanto a los derechos, permisos y recursos específicos, y en la que se recojan las medidas de mejora o recomendaciones trabajadas en los grupos de discusión o debate de dicha formación. Se difundirá a través de la web y/o intranet de Farmamundi.

OG11. Garantizar que toda comunicación, tanto interna como externa, y mediante cualquiera de los canales existentes, se realiza de forma adecuada y suficiente y mediante el uso del lenguaje y de las imágenes inclusivas y no sexistas.

33. Se realizará una difusión del II Plan de Igualdad, a través de una jornada en la que se convocará a toda la plantilla. El documento quedará disponible a través de la web, además de la intranet. Farmamundi hará público su compromiso con la promoción de la imagen igualitaria de mujeres y hombres en las comunicaciones internas y externas, la abolición de los estereotipos de género, y el documento aprobado del II plan de Igualdad de Farmamundi. Posteriormente difundirá también los materiales que se generen a partir de los objetivos previstos en el presente Plan de Igualdad. Se incorporará esta información en el Manual de Bienvenida a la empresa.

34. Realizar un archivo digital con el contenido de talleres y formaciones impartidas en materia de comunicación y género que contribuyan a la superación y abolición de los roles y estereotipos de género. Esta carpeta será de acceso público a toda la organización (intranet) y se actualizará con la frecuencia con la que se generen nuevos contenidos.

35. Idear un proyecto interáreas con carácter anual, en el que se proponga una actividad relacionada con la igualdad, que fomente los valores de la organización, y beneficie la implementación de las acciones y los objetivos del II Plan de Igualdad entre toda la plantilla. Las primeras bases se dirigirán a mejorar el documento de referencia en materia de Pautas para la incorporación del enfoque de género en la Comunicación de Proyectos utilizado hasta ahora por Comunicación y Educación para el Desarrollo, para hacerlo más ameno y accesible a toda la organización (en relación con la acción 4).

36. Programar sesiones formativas en las que trasladar el simbolismo que tiene el uso del lenguaje masculino genérico y la importancia del uso del lenguaje neutro y no sexista, que visibilice a las mujeres, a todos los niveles en la organización de Farmamundi.

OG12. Establecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un objetivo en la gobernanza de la organización, que posibilite alcanzar similares cuotas de poder, y garantizar que la organización utiliza metodologías de trabajo en las diferentes áreas dirigidas a incorporar la transversalidad del principio de igualdad como sistema de calidad en la gestión.

37. Fijar un presupuesto anual dirigido a garantizar la implementación del Plan de Igualdad.

38. Incluir un apartado en la página web en la que cuelgue el II Plan de Igualdad de la entidad y sus valores acordes a la igualdad de oportunidades así como las actuaciones que ponga en marcha la organización a raíz de los compromisos adquiridos en el mismo.

39. Incluir en el proceso de entrada, junto al manual de bienvenida, en el caso de haberlo, la información relativa al II Plan de Igualdad y sus contenidos específicos.

40. Programar jornadas de sensibilización en materia de igualdad, para que las nuevas incorporaciones compartan la cultura de la organización de tolerancia cero de conductas discriminatorias.



Evaluación y seguimiento de las acciones

El Plan de Igualdad está sujeto a una evaluación anual de procesos, en la que se determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese ejercicio: las que se han realizado, las que están en proceso, y las que no se han llevado a cabo.

A los cuatro años de la aprobación del Plan, su aplicación será sometida a una evaluación externa. Dicha evaluación contemplará además de la evaluación de proceso y resultados, una evaluación de impacto.

AGOSTO 2023 -
JULIO 2024

10 acciones

AGOSTO 2024 -
JULIO 2025

11 acciones

AGOSTO 2025 -
JULIO 2026

9 acciones

AGOSTO 2026 -
JULIO 2027

10 acciones

1ª evaluación

2ª evaluación

3ª evaluación

4ª evaluación

Evaluación final tras el fin de la vigencia del II Plan de Igualdad

Número total de acciones:

40

Acciones puntuales	Acciones permanentes	Acciones anuales
25	6	9



Trabajamos para garantizar
el derecho a la salud

¿Te sumas?

farmamundi.org

