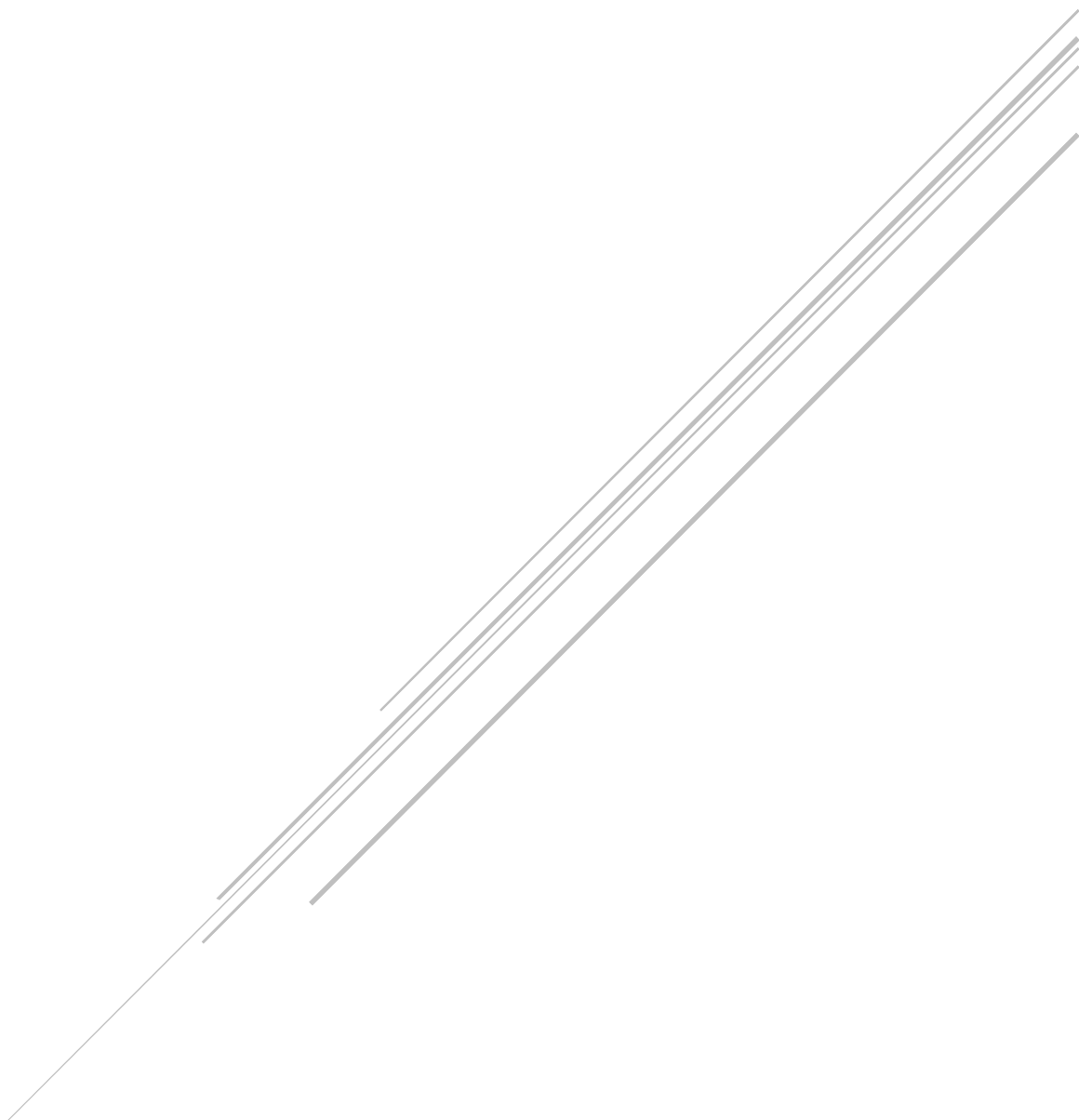


I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

FARMAMUNDI

VERSIÓN WEB



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN.....	2
2. JUSTIFICACIÓN.....	3
3. MARCO LEGAL	3
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
5. PARTES SUSCRIPTORAS	4
6. VIGENCIA	4
7. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	4
I PLAN DE IGUALDAD DE FARMAMUNDI	6
OBJETIVOS	7
OBJETIVOS GENERALES.....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
MEDIDAS Y ACTIVIDADES	11
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	16
CALENDARIO.....	18

1. PRESENTACIÓN

Farmamundi se crea en 1991, en Valencia, movida por el espíritu de trabajar para asegurar que la salud sea un derecho fundamental. Desde su creación, Farmamundi se organiza y opera jurídica y funcionalmente como una ONGD, es decir, una Organización no gubernamental para el desarrollo y acción humanitaria para trabajar en el campo de la solidaridad internacional y la sensibilización social sobre la necesidad de promover el valor de la justicia social y la solidaridad con las personas desfavorecidas.

La Comisión de Igualdad de Farmamundi presenta el I Plan de Igualdad de Género de la entidad, afirmando así su compromiso con la consecución de la igualdad real y efectiva tanto en sus actuaciones hacia el exterior como en su organización, políticas de recursos humanos, comunicaciones y actividad internas. Este plan de trabajo hace parte del esfuerzo constante que viene desarrollando la entidad para transversalizar el enfoque de género como un determinante social para la garantía efectiva del derecho a la salud. Al mismo tiempo, es una apuesta ética, política y estratégica de Farmamundi para mejorar las condiciones de vida de las mujeres y las niñas a nivel mundial. No sólo refleja nuestra apuesta por la consecución de la Agenda 2030, sino que además hará más viable y sostenible la vida para las futuras generaciones en nuestro planeta.

Un Plan de Igualdad es un instrumento destinado a mejorar las condiciones de todo el equipo de trabajo de una organización, sea esta del tipo que sea, y a conseguir que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva en la misma. Más concretamente, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres define el concepto “Plan de Igualdad” como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Por tanto, la aprobación e implementación de este Plan ponen de manifiesto la comprensión de la necesidad de trabajar en medidas específicas que puedan lograr estos objetivos.

La adopción de políticas destinadas a la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es necesaria en cualquier organización, sea esta del tipo que sea. Sin embargo, dado el importante impacto que las ONGD generan en la sociedad, debido a la naturaleza de las actividades que desarrollan, esta importancia es incluso mayor en las mismas. Además, también es importante resaltar que las ONGD están altamente feminizadas, pero no ocurre lo mismo con los puestos de decisión y responsabilidad. En el año 2015, el 70% de las personas remuneradas en ONGD en España eran mujeres, sin embargo, el 68% de las presidencias de sus órganos directivos estaban ocupadas por hombres, el 57% de las personas integrantes de sus juntas directivas y el 63% de sus secretarías técnicas también eran hombres¹.

Este pequeño vistazo al escenario de las ONGD hace aún más recomendable la implementación de planes de igualdad de género en estas, para poder profundizar en el análisis de sus causas y corregir las discriminaciones existentes en el sector.

¹ <http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/CONGD%20informe-del-sector-2016F.pdf>

2. JUSTIFICACIÓN

La discriminación estructural que sufren las mujeres cuenta con muchas vertientes y muchos ámbitos en los que ser combatida. Sin embargo, la desigualdad de oportunidades en el ámbito laboral es el área en la que este Plan, debido a su naturaleza, se centra principalmente. Esta área merece esta especial importancia puesto que en ella se pueden producir múltiples formas de discriminación, pero, además, porque puede ser perpetuadora o facilitadora de otras tantas.

Entre las problemáticas que la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres puede ocasionar en el entorno laboral, encontramos la segregación horizontal y vertical, la desigualdad salarial, la precarización del empleo femenino, las barreras para la conciliación o el acoso sexual y por razón de sexo. Siendo esta únicamente una aproximación, además, estas circunstancias no solo constituyen una injusticia per sé, sino que alimentan y perpetúan otras tantas. Así, por ejemplo, la desigualdad salarial contribuye a generar peores condiciones materiales para las mujeres y feminización de la pobreza, mientras que la segregación horizontal y vertical desemboca no sólo en problemas psicológicos y emocionales para las mujeres, sino también en la transmisión y reafirmación de estereotipos en cuanto a las capacidades y gustos de mujeres y hombres.

Sin embargo, la realidad concreta de cada Entidad puede variar enormemente, por lo que, para que el Plan sea efectivo, ha de contar con un diagnóstico de situación previo mediante el que se puedan detectar tanto los puntos débiles en los que sea conveniente trabajar como las fortalezas con las que ya se cuente y que puedan servir de ayuda para la implementación del Plan. Además, todo Plan debe contar con herramientas e indicadores para el seguimiento y la evaluación propios que permitan comprobar su eficacia y realizar cambios cuando sean necesarios para su mejor funcionamiento, en su caso.

3. MARCO LEGAL

La elaboración, implementación y seguimiento de políticas de Igualdad de Género y su concreción en un Plan es una cuestión de justicia y de bienestar social, imposible de obviar para una Entidad como Farmamundi, comprometida con la Igualdad.

Pero, además, se trata de una cuestión legal, recogida y regulada en las siguientes disposiciones:

- En el ámbito autonómico, el artículo 20 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, establece que la administración autonómica incentivará a las empresas al establecimiento de planes de igualdad, que define como “aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio”. Además, establece que los planes deberán ser visados por la Generalitat Valenciana para su validez en cuanto a la recepción de ayudas a las que

den lugar y que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público estarán obligadas a su elaboración.

- En el ámbito estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en el Capítulo III de su Título IV (artículos 45 a 49), la regulación de los Planes de Igualdad. Así, establece su obligatoriedad para las empresas de cincuenta o más trabajadoras y trabajadores, y regula su alcance, su contenido y la creación de un registro para la inscripción, también obligada, de los planes.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan es de aplicación para la ONGD Farmamundi, tanto en su sede central como en todas sus delegaciones en diferentes territorios, y por consiguiente para todo su equipo de trabajo, incluido el personal subcontratado.

5. PARTES SUSCRIPTORAS

Suscriben este Plan el conjunto del equipo de trabajo de Farmamundi, la Representación Legal de las Trabajadoras y Trabajadores y la Junta Directiva.

6. VIGENCIA

La vigencia del Plan será de 4 años, fecha tras la cual habrá de realizarse una evaluación final y un nuevo Plan con un nuevo diagnóstico que se adapte a la situación real que exista en la Entidad transcurrido este período de tiempo y el resultado de la implementación del presente plan. Sin embargo, el Plan estará dotado de instrumentos de seguimiento y evaluación intermedia, que lo conviertan en un instrumento de trabajo vivo y útil. (ver apartado mecanismos de seguimiento)

7. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El presente Plan se ha realizado tras elaborar un diagnóstico de situación en la Entidad, relativo fundamentalmente a las siguientes cuestiones:

- Características generales del equipo
- Procesos de selección y acceso
- Formación y promoción
- Conciliación
- Retribución y política salarial
- Salud laboral
- Prevención del acoso

De acuerdo con los resultados obtenidos en este diagnóstico se han presentado una serie de objetivos y acciones calendarizadas y dotadas de mecanismos de seguimiento y evaluación.

I PLAN DE IGUALDAD DE FARMAMUNDI

OBJETIVOS, MEDIDAS Y SEGUIMIENTO

OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES

1. Mejorar las condiciones y el clima de trabajo de todo el equipo.
2. Mejorar la capacidad de aplicación de Los principios de igualdad y no discriminación.
3. Avanzar en el respeto a estos principios en la acción interna y externa de la Entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A continuación, los objetivos específicos junto a sus indicadores de seguimiento. La forma de comprobación de estos indicadores se detalla en el apartado “MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN”.

EJE 1. TRANSVERSAL O MAINSTREAM	
OBJETIVOS	INDICADORES
1.1. Adoptar una política de igualdad de género de Farmamundi en concordancia con el Plan Estratégico.	1. Existencia, con fecha anterior a octubre de 2022, de un documento que recoja los acuerdos de la Entidad en cuanto a la igualdad de género en sus actividades internas y externas, aprobado por la Junta Directiva y la RLT.
1.2. Establecer criterios de igualdad de género que las Entidades con las que se quiera colaborar o celebrar contratos deban cumplir.	1. Existencia y aplicación de un <i>check-list</i> de criterios de igualdad de género que las Entidades con las que se quiera colaborar o celebrar contratos a partir de julio de 2023 deban afirmar cumplir con anterioridad y durante la duración del contrato o la colaboración. 2. Adición de una cláusula de cumplimiento de estos requisitos a todos los acuerdos y contratos celebrados con otras entidades a partir de julio de 2023.

<p>1.3. Lograr una comunicación y acceso igualitario de todo el equipo a toda la formación, información, derechos y medidas del Plan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia, a fecha de la primera evaluación anual del Plan, de un reglamento que dote a la Comisión de Igualdad de funciones, entre las que se encuentre la información de todas las medidas adoptadas. 2. A fecha de la segunda evaluación anual del Plan, al menos un 85% del equipo manifiesta tener acceso y conocer todos los derechos y medidas adoptadas hasta el momento o dónde poder consultarlas. 3. A fecha de la tercera evaluación anual del Plan, al menos un 95% del equipo manifiesta tener acceso y conocer todos los derechos y medidas adoptadas hasta el momento o dónde poder consultarlas. 4. A fecha de la cuarta evaluación anual del Plan, el 100% del equipo manifiesta tener acceso y conocer todos los derechos y medidas adoptadas hasta el momento o dónde poder consultarlas.
<p>1.4. Consolidar a la Comisión de Igualdad como un mecanismo competente y eficaz para la gestión del Plan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Existencia, a fecha de la primera evaluación anual, de un Reglamento de la Comisión de Igualdad, aprobado y que le otorgue competencias concretas, entre ellas: sancionadora en los procedimientos de denuncia por acoso; implementación y control del cumplimiento del Plan e información sobre su progreso y sus logros. El Reglamento deberá contemplar, además, una cantidad de horas de trabajo semanales que los miembros de la Comisión deberán dedicar al Plan dentro de sus jornadas.
<p>EJE 2. DISTRIBUCIÓN, ACCESO Y PROMOCIÓN</p>	
<p>OBJETIVOS</p>	<p>INDICADORES</p>
<p>2.1. Equilibrar la distribución de áreas, categorías profesionales y contractuales en razón al sexo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lograr un incremento del equilibrio de la distribución por áreas, categorías profesionales y contractuales de, al menos, un 5% a fecha de la segunda evaluación anual, un 10% a fecha de la tercera evaluación anual y un 15% a fecha de la cuarta evaluación anual, sobre los datos del diagnóstico inicial.
<p>2.2. Asegurar procesos de selección y promoción igualitarios.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 100% de las personas responsables del desarrollo de los procesos de selección en la Entidad formadas a fecha de 1 de julio de 2021. 2. Percepción positiva por parte de las personas finalistas en los procesos de selección a través de mecanismo de consulta anónima desde el 1 de julio de 2022.
<p>2.3. Potenciar una promoción interna libre de discriminación.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Posibilitar el conocimiento del 100% las nuevas vacantes generadas en la Entidad a partir de julio de 2022 por parte del equipo antes de publicitarlas al exterior.

EJE 3. FORMACIÓN	
OBJETIVOS	INDICADORES
3.1. Actualizar el Plan de Formación de la Entidad, incorporando formación en materia de promoción de la igualdad de género.	1. Formación en materia de promoción de la igualdad de género incorporada y presupuestada en el Plan de Formación a fecha de 1 de julio de 2022.
3.2. Aumentar el porcentaje de horas de formación que se dan dentro de la jornada de trabajo, progresivamente, hasta que constituyan, al menos, un 85% del total.	1. Al menos un 70% de las horas de formación reflejadas en el programa de registro horario realizadas dentro de las jornadas de trabajo en la evaluación anual de 2021. 2. Al menos un 75% de las horas de formación reflejadas en el programa de registro horario realizadas dentro de las jornadas de trabajo en la evaluación anual de 2022. 3. Al menos un 80% de las horas de formación reflejadas en el programa de registro horario realizadas dentro de las jornadas de trabajo en la evaluación anual de 2023. 4. Al menos un 85% de las horas de formación reflejadas en el programa de registro horario realizadas dentro de las jornadas de trabajo en la evaluación anual de 2024.
EJE 4. CONCILIACIÓN	
OBJETIVOS	INDICADORES
4.1. Fomentar la paridad en el ejercicio de los permisos de conciliación no retribuidos.	1. Acuerdo participativo con el equipo de trabajo y la RLT, de una política de conciliación propia de Farmamundi con fecha anterior a 1 de abril de 2023. 2. Conocimiento del 100% del equipo de la política de conciliación con fecha de la evaluación anual de 2023. 3. Evaluación del impacto de las medidas en las evaluaciones anuales de 2023 y 2024.
EJE 5. POLÍTICA SALARIAL	
OBJETIVOS	INDICADORES
5.1. Crear un Registro Salarial de acceso público.	1. Existencia de un Registro Salarial accesible para la consulta de cualquier persona del equipo con fecha anterior al 1 de octubre de 2021.
5.2. Reequilibrar la situación salarial de acuerdo con la gestión del desempeño, la distribución, las	1. Resultando positivo el balance financiero anual de la Entidad, asignación de un mínimo progresivo anualmente de un 5 % a reequilibrar la situación salarial de las mujeres, siempre y cuando el resultado del siguiente año permita asumir ese reequilibrio. A partir del ejercicio financiero de 2021

formas de contratación y la promoción interna.	
EJE 6. SALUD LABORAL	
OBJETIVOS	INDICADORES
6.1. Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	1. Revisado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con la inclusión de la perspectiva de género a fecha de 1 de enero de 2022-
6.2. Mejorar el acompañamiento en las situaciones de embarazo y lactancia.	1. Percepción de mejora por, al menos, un 80% del equipo a fecha de la evaluación final del Plan.
EJE 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO	
OBJETIVOS	INDICADORES
7.1. Implementar las acciones de sensibilización contempladas en el Protocolo y revisarlo para prever sanciones en este.	1. Una acción de sensibilización en materia de acoso realizada cada año de vigencia del presente Plan. 2. Previsión de sanciones en el Protocolo de Prevención del Acoso de la Entidad con anterioridad al 1 de abril de 2022.
7.2. Asegurar que el personal externo colaborador de la Entidad pueda acceder a los mecanismos de denuncia.	1. Conocimiento, por parte del 100% de las personas que colaboren con la Entidad a partir del 1 de julio de 2023, del mecanismo de denuncia anónima de casos de acoso disponible en la página web de la Entidad. 2. Percepción de mejora de, al menos, el 80% del equipo, de la visibilidad del mecanismo de denuncia anónima de casos de acoso disponible en la página web de la Entidad. 3. Previsión de mecanismos de actuación para situaciones de acoso que se pudieran dar en los lugares fuera del territorio español en los que la Entidad trabaja, a fecha de 1 de abril de 2024.

MEDIDAS Y ACTIVIDADES

Eje	Medida	Explicación	Actividades	Responsables	Fuente de verificación
1. TRANSVERSAL O MAINSTREAM	1.1. Adoptar un documento en el que se acuerden los principios básicos de la política de género de la Entidad, incluyendo las posturas en cuanto a la salud sexual y reproductiva.	Elaboración y aprobación de un documento que manifieste los principios básicos acordados en materia de igualdad de género que habrán de guiar la acción interior y exterior de la Entidad, prestando especial atención a los relacionados con la salud afectiva, sexual y reproductiva, y el acceso al derecho a la salud en igualdad de oportunidades, por ser materias presentes en muchas de las actuaciones y proyectos de Farmamundi.	Generación de un espacio participativo de propuestas del equipo a través de igualdad@farmamundi.org . Desarrollo y aprobación del documento. Publicidad del documento mediante correo electrónico al equipo y en la página web. Aplicación de los principios acordados en todas las actividades de la Entidad relacionadas y registro de las ocasiones en que se aplique.	Comisión de Igualdad. Elaboración, aprobación y distribución. Junta Directiva. Elaboración y aprobación.	Elaboración del documento Aprobación del documento Socialización del documento al equipo y mediante la página web Aplicación del documento
	1.2. Elaborar una lista de criterios en cuanto a la igualdad de género que otras entidades deban reunir para colaborar o subcontratar servicios con ellas.	Elaboración y aprobación de una lista de criterios mínimos a reunir por otras entidades como requisito o mérito para cualquier tipo de colaboración. Aplicación de esta lista en un <i>check-list</i> que estas otras entidades deban rellenar para comprobar que reúnen los requisitos y una cláusula a incorporar a todos los contratos que la Entidad celebre con otras entidades en la que se comprometan a cumplir y mantener los requisitos durante la duración de los mismos.	Elaboración de la lista, el <i>check-list</i> y la cláusula. Aprobación. Aplicación del <i>check-list</i> y la cláusula.	Comisión de Igualdad. Elaboración y aprobación. Junta Directiva. Aprobación. Direcciones de área. Petición a las entidades de formalización del <i>check-list</i> e incorporación de la cláusula a los contratos que se suscriban desde su área.	Existencia del documento aprobado Existencia del <i>check-list</i> y retorno del mismo por parte de todas las entidades colaboradoras a partir de la fecha de su aprobación. Existencia de la cláusula e incorporación de ésta en todos los contratos celebrados con otras entidades a partir de la fecha de su aprobación. Aplicación de todos los criterios establecidos en al menos el 85% de las colaboraciones desde la aprobación de la lista.
	1.3. Construcción participativa	Redacción de un reglamento para	Elaboración del documento	Comisión de Igualdad.	Existencia del reglamento

	de un reglamento para la Comisión de Igualdad.	la Comisión de Igualdad que contemple, al menos, sus funciones, modo y plazos de reelección y periodicidad de sus reuniones. Entre sus funciones, deberán regularse la capacidad sancionadora en los procedimientos por acoso en los que así proceda, y la implementación, seguimiento y evaluación del Plan.	Aprobación	Elaboración y aprobación del documento. Junta Directiva. Aprobación	aprobado
	1.4. Iniciar un proceso de reelección de la Comisión de Igualdad.	Inmediatamente después de la aprobación del reglamento, se procederá a la convocatoria de unas nuevas elecciones para su constitución.	Convocatoria Presentación de candidaturas Celebración de elecciones Constitución de la nueva Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	Convocatoria de elecciones, celebración y constitución de la nueva Comisión de Igualdad
EJE 2. DISTRIBUCIÓN, ACCESO Y PROMOCIÓN	2.1. Revisar y ajustar el protocolo de selección, incorporando mecanismos de selección y promoción igualitarias.	Revisión del protocolo de selección para dotarlo de perspectiva de género y convertirlo en un protocolo de selección y promoción igualitarios, que tenga en cuenta la distribución por grupos y áreas y contemple medidas de discriminación positiva en los casos necesarios. Registro de su utilización en los procesos de selección y promoción posteriores.	Revisión del documento Redacción del nuevo protocolo	Comisión de Igualdad. Revisión del documento y propuesta de cambios Departamento de Recursos Humanos. Redacción del nuevo documento	Existencia del nuevo protocolo Aplicación en el 100% de los procesos de selección y promoción posteriores a su aprobación.
	2.2. Formación a las personas responsables de los procesos de selección en materia de procesos de selección igualitarios.	Dotar de formación en materia de procesos de selección igualitarios a las personas responsables de estos.	Planificación de la formación Ejecución de la formación	Comisión de igualdad. Planificación Direcciones de área. Recepción de la formación	Recepción de formación en materia de procesos de selección igualitarios por parte del 100% de las direcciones de área.
EJE 3. FORMACIÓN	3.1. Actualizar el Plan de Formación, incluyendo formación en materia de género y orientado a realizar	Actualización del Plan de Formación, incluyendo un análisis de las necesidades del equipo y formación en materia de género	Análisis de necesidades formativas Diseño del nuevo Plan de Formación Implementación del Plan de Formación	Comisión de Igualdad. Identificación de necesidades formativas en materia de género	Actualización del Plan de Formación

	las formaciones dentro de la jornada de trabajo.	para todo el equipo. Orientado a aumentar el porcentaje de formaciones que se realizan dentro de la jornada de trabajo.		Direcciones de área. Identificación de necesidades formativas de sus respectivas áreas Departamento de Recursos Humanos. Diseño del Plan de Formación	
	3.2. Incluir un registro de las horas dedicadas a la formación en el programa de registro horario.	Inclusión de un registro de las horas dedicadas a la formación, que especifique el tipo de formación y las horas dedicadas a la misma dentro y fuera de la jornada laboral.	Inclusión del registro en el programa de registro horario.	Departamento de Recursos Humanos. Inclusión y gestión del registro	Existencia del registro de horas dedicadas a la formación dentro del programa de registro horario.
EJE 4. CONCILIACIÓN	4.1. Elaboración de una política de conciliación propia de Farmamundi.	Elaboración de una política de conciliación propia de Farmamundi, que mejore y adapte los derechos de conciliación recogidos legalmente a la realidad de la Entidad y que contemple la creación de un espacio centralizado donde el equipo pueda consultar todos los derechos disponibles.	Recogida de propuestas mediante igualdad@farmamundi.org Elaboración del documento que recoja la política de conciliación propia Aprobación del documento Socialización del documento con la totalidad del equipo y comunicación del lugar en que el documento se puede consultar	Comisión de Igualdad. Análisis de propuestas y elaboración del documento. Aprobación Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores. Análisis de propuestas y elaboración del documento. Aprobación Junta Directiva. Aprobación Departamento de Recursos Humanos. Recogida de propuestas y socialización del documento	Existencia del documento aprobado que recoja la política propia de conciliación de la Entidad Comunicación a la totalidad del equipo y tras cada nueva alta El documento recogerá sus propios indicadores de aplicación
	4.2. Campaña de promoción de la conciliación equilibrada entre mujeres y hombres y que clarifique qué significa la corresponsabilidad real.	Campaña de comunicación interna a través de testimonios voluntarios del equipo sobre experiencias positivas de conciliación corresponsable.	Diseño de la campaña Puesta en marcha	Departamento de Recursos Humanos	Desarrollo de la campaña

	4.3. Actualización de los datos de carácter obligatorio del equipo de trabajo, incluyendo los datos relativos a las necesidades de conciliación y a la influencia del teletrabajo en esta.	Recogida y registro de los datos, con el propósito de mantener actualizado el conocimiento sobre las necesidades de conciliación del equipo.	Recopilación de los datos de carácter obligatorio del equipo, incluyendo las necesidades de conciliación.	Departamento de Recursos Humanos	Todos los datos de carácter obligatorio, de formación y de necesidades de conciliación recopilados.
	4.4. Adoptar medidas para la compensación de las horas extra.	Diseño e implementación de medidas destinadas a compensar y controlar la realización de horas extra.	Diseño de las medidas Implementación	Departamento de Recursos Humanos	Compensación de las horas extra en el plazo de tres meses desde la implementación
EJE 5. POLÍTICA SALARIAL	5.1. Establecer un seguimiento anual de las medidas resultantes de la gestión del desempeño.	Revisión con perspectiva de género de los Planes de acción resultantes del primer encuentro anual de la Gestión del Desempeño	Revisión e informe	Departamento de Recursos Humanos	Existencia de los informes anuales de revisión
	5.2. Creación de un Registro Salarial disponible para su consulta.	Creación de un Registro Salarial disponible para su consulta, en cumplimiento con lo establecido legalmente y para observar las diferencias salariales entre mujeres y hombres, en su caso.	Creación del Registro Control del Registro	Departamento de Recursos Humanos. Creación y control del Registro	Existencia del Registro Actualización periódica del mismo cada 6 meses
EJE 6. SALUD LABORAL	6.1. Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.	Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género, fundamentalmente, la previsión de los riesgos específicos para las mujeres de cada puesto de trabajo.	Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales Aprobación del nuevo Plan	Comisión de Igualdad y RLT. Revisión, introducción de cambios y aprobación.	Existencia de un nuevo PPRT que incluya la perspectiva de género en la valoración de riesgos de los puestos de trabajo
	6.2. Elaboración de un Protocolo de acompañamiento durante el embarazo y la lactancia.	Elaboración de un protocolo que guíe la actuación de la Entidad en el acompañamiento a las trabajadoras tras la comunicación de un embarazo.	Elaboración del protocolo Comunicación al equipo de trabajo	Comisión de Igualdad y Departamento de Recursos Humanos. Elaboración y comunicación	Existencia del protocolo Aplicación en todas las situaciones aplicables tras la fecha de su elaboración
EJE 7. PREVENCIÓN DEL	7.1. Implementar las acciones de sensibilización ya previstas	Planificación de al menos una actividad de sensibilización de las	Planificación de las actividades Ejecución de, al menos, una	Comisión de Igualdad. Planificación y ejecución	Ejecución de, al menos, una actividad de sensibilización al

ACOSO	en el Plan de Prevención.	ya previstas en el Protocolo de Prevención y Detección del Acoso al año	actividad al año		año
	7.2. Incorporar sanciones al Plan de Prevención.	Incorporar la previsión de sanciones a aplicar, si procedieran, por la Comisión de Igualdad a continuación de un proceso de denuncia de un caso de acoso.	Diseño y propuesta del régimen sancionador Aprobación Incorporación al Protocolo de Detección y Prevención del Acoso	Comisión de Igualdad. Diseño y propuesta del régimen sancionador. Aprobación. Incorporación al Protocolo RLT y Junta Directiva. Aprobación	Existencia de un régimen sancionador incorporado al Protocolo de Prevención y Detección del Acoso
	7.3. Comunicar y visibilizar el mecanismo de denuncias anónimas de la página web.	Visibilizar la herramienta ya disponible en la página web de la Entidad, para la denuncia anónima de casos de acoso. Esta visibilización estará dirigida, no únicamente al equipo de trabajo, sino a todas las personas con las que Farmamundi trata y colabora en el marco del desempeño de sus actividades, por lo que deberá informarse de su existencia al inicio de cualquier actividad con terceras personas.	Comprobar que la herramienta está completamente accesible en la página web Informar a todo el equipo de trabajo de su existencia y funcionamiento y de la necesidad de informar sobre está a todas las personas con las que se trabaje en el marco de las actividades de la Entidad.	Comisión de Igualdad. Comprobación de accesibilidad e información al equipo. Comprobación de que las comunicaciones a terceros se están efectuando Departamento de Recursos Humanos. Atención de los mensajes que se reciban y activación de los procedimientos pertinentes	Conocimiento por parte de todo el equipo de la existencia de esta herramienta Información al inicio de todas las actividades que impliquen a terceros
	7.4. Revisar y diseñar, junto con las áreas que trabajan fuera del territorio español, la ampliación del Protocolo a situaciones de acoso que se pudieran dar en sus lugares de trabajo.	Ampliación del Protocolo para que pueda ser efectivo en caso de darse situaciones contempladas en el mismo hacia personal local o terceros implicados en actividades desarrolladas fuera del territorio español	Diseño de la ampliación del Protocolo a estas situaciones Aprobación Comunicación al equipo de trabajo	Comisión de Igualdad. Diseño, aprobación y comunicación Áreas de Cooperación y Ayuda Humanitaria en el Exterior. Diseño Junta Directiva. Aprobación	Existencia de previsiones en el Protocolo de Prevención y Detección del Acoso para situaciones que pudieran darse fuera del territorio español.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son primordiales para que este sea un instrumento de trabajo eficaz. Por lo tanto, se han establecido una serie de mecanismos que servirán para la comprobación, no solo de la implementación del Plan sino también de su eficacia.

En primer lugar, los objetivos específicos cuentan con sus propios indicadores para la comprobación de la eficacia de las medidas para la consecución de aquellos. En segundo lugar, las medidas cuentan también con sus propias fuentes de verificación para acreditar su implementación.

La utilización de estos indicadores y fuentes de verificación se prevé de la siguiente manera:

Se realizará un seguimiento periódico anual por parte de la Comisión de Igualdad, en el cual se comprobará el cumplimiento de los indicadores y las fuentes de verificación hasta la fecha correspondiente y se elaborará un informe de resultados que deberá ser aprobado por la Comisión.

Dado que la fecha de inicio del Plan es diciembre de 2020, las revisiones anuales tendrán lugar en el mes de diciembre de cada año mientras el Plan esté vigente.

En caso de que del mencionado informe se desprenda la necesidad fundada de realizar alguna modificación en el Plan para la consecución de los objetivos o para lograr una mayor adecuación a nuevas necesidades de la Entidad, la Comisión será la responsable de ejecutarlos y registrarlos.

Tras la última evaluación anual, tendrá lugar una auditoría final externa a la Entidad.

CALENDARIO

ACC/TRIM	4/20	1/21	2/21	3/21	4/21	1/22	2/22	3/22	4/22	1/23	2/23	3/23
1.1												
1.2												
1.3												
1.4												
2.1												
2.2												
3.1												
3.2												
4.1												
4.2												
4.3												
4.4												
5.1												
5.2												
6.1												
6.2												
7.1												
7.2												
7.3												
7.4												