



**PLAN PRO EQUIDAD DE
FARMACÉUTICOS MUNDI**

INDICE

1. Introducción
2. Marco Teórico de Referencia
 - 2.1. Marco Institucional
 - 2.1. Marco Normativo
3. Antecedentes
4. Marco Normativo de Referencia para una Estrategia de Género en Salud
 - 4.1. Principios Rectores
 - 4.2. Enfoque de Desarrollo
5. Estrategia del Plan Pro-Equidad
 - 5.1. Objetivo Estratégico
 - 5.2. Objetivos Específicos y Resultados Esperados
 - 5.3. Medidas Pro-equidad por Objetivos y Resultados
 - 5.4. Indicadores de Proceso
 - 5.5. Lineamientos Estratégicos
6. Cronograma de Actuación

1. INTRODUCCIÓN

Este documento recoge el Plan de Acción pro-Equidad que Farmacéuticos Mundi ha elaborado en el marco del proceso de cambio organizacional pro-equidad (COPEQ) en que está inmerso.

Este Plan anual ha sido diseñado en coherencia con la Política de Género Institucional, asumiendo la premisa que *“las políticas de salud no son neutras en materia de género”*, por lo que recoge la necesidad de garantizar la equidad de género en dos dimensiones, principalmente:

- En el interior de la organización, promoviendo transformaciones en las organizaciones contrapartes;
- En los impactos de las intervenciones de desarrollo.

Farmamundi asume que la ausencia de consideraciones de género en las políticas y servicios de salud limita la efectividad, la eficiencia y la sostenibilidad de las mismas; así como sus efectos en términos de desarrollo. De esta forma, la ausencia de análisis en términos de relaciones de género contribuye a la reproducción de la multiplicidad de factores que obstaculizan el alcance de la equidad efectiva entre mujeres y hombres.

El compromiso de sostenibilidad del COPEQ iniciado por la entidad se concreta en el impulso de un proceso de reflexión estratégica acerca de los siguientes aspectos fundamentales de la cultura organizacional:

- Conexiones entre la vida personal-laboral
- Conceptualización acerca del individualismo histórico
- Participación en la organización

2. MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA

2.1. MARCO INSTITUCIONAL

Las estrategias para la COpEQ adoptadas por Farmamundi son coherentes y se encuentran armonizadas con las directrices de los **Organismos internacionales con competencias en Género y Desarrollo:**

- Agencias de NN.UU. con mandato específico: UNIFEM, INSTRAW, UNFPA, principalmente.
- Unidades de género de organismos internacionales: OIT, OMS, entre otras.
- Unidad de las Mujeres y el Desarrollo de la Dirección General de Desarrollo de la Comisión Europea (DG DEV); y Unidad de Mujeres y Desarrollo de la Dirección General de Relaciones Exteriores de la Comisión Europea (RELEX).
- Red para la igualdad de género del CAD-OCDE (GENDERNET).
- Redes internacionales feministas y de mujeres.
- ONGD internacionales especializadas en GED.
- Centros de estudios internacionales especializados en GED.

2.2. MARCO NORMATIVO

2.2.1. A nivel internacional:

2.2.1.1. Género en Desarrollo:

- Declaración y Plataforma para la acción de Beijing (1995).
- Programa para la acción sobre población y desarrollo de El Cairo (1994).
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979) y Protocolo facultativo (1999).
- Resolución 1325 de NN.UU. sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2000).
- Comunicación de la Comisión Europea al Consejo y al Parlamento sobre Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo, 7257/07, COM (2007).

2.2.1.2. Políticas para el Desarrollo:

- Declaración del Milenio (2000).
- Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo. (2005).

2.2.2. A nivel estatal:

2.2.2.1. Igualdad de Género

- Ley 23/1998, de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- Plan Director de la Cooperación Española.
- Ley 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Leyes y planes de las CCAA sobre cooperación para el desarrollo.

3. ANTECEDENTES

Farmamundi es una organización no gubernamental de desarrollo, acción humanitaria y emergencia, cuya misión es favorecer el acceso a medicamentos esenciales de las poblaciones que enfrentan mayores condiciones de vulnerabilidad en países empobrecidos.

Las principales líneas de actuación de la entidad son las siguientes:

- ❖ Creación y/o consolidación de redes de distribución de medicamentos, a partir de la identificación de situaciones de desabastecimiento estructurales y/o elevados precios comerciales que suponen una brecha de acceso entre la población.
- ❖ Mejora de la atención primaria en salud (APS); salud sexual y reproductiva (SSR); y salud materno-infantil (AIEPI, desnutrición, etc.).
- ❖ Capacitación y sensibilización de personal (i) institucional y (ii) comunitario de salud; así como de (iii) las poblaciones sujeto de derechos, para el uso racional y adecuado de los medicamentos y la promoción de la salud en general.
- ❖ Acceso a sistemas de abastecimiento de agua potable y saneamiento básico y ambiental, así como formación de agentes locales para su gestión, control y mantenimiento.
- ❖ Dotación y equipamiento de infraestructuras sanitarias.

Según el procedimiento de la entidad, los proyectos y programas son planificados y ejecutados en coordinación con autoridades sanitarias locales, organizaciones sociales y contrapartes de los países empobrecidos, especialistas en el ámbito sanitario.

La trayectoria y la experiencia acumuladas por Farmamundi sirvieron para la identificación y el análisis de

- Los impactos diferenciados por género de las actuaciones previstas;
- Las dificultades específicamente enfrentadas por mujeres y hombres en el ejercicio de su derecho a la salud.

Esta información fue recogida en el marco de un proceso de diagnóstico participativo, liderado por la Dirección de la entidad y sostenido por una Comisión Mixta (en la que se encuentran representadas todas las áreas de la entidad), sirviendo de fundamento para la elaboración de la **Política de Género Institucional**. El Plan anual que se presenta constituye la plasmación del 4º documento institucional pro-equidad de Farmamundi.

Teniendo en cuenta estos antecedentes y el compromiso institucional de la entidad, Farmamundi introduce elementos pro-equidad en todas las intervenciones en salud,

acompañados de la correspondiente asignación de recursos en presupuestos sensibles al género.

Entre estas actuaciones se encuentra la igualdad de oportunidades en el interior de la organización; así como la respuesta a necesidades no satisfechas de mujeres y niñas, igualando oportunidades de acceso a recursos y servicios; y contribuyendo al empoderamiento de las mismas en la reivindicación de su derecho a la salud en tanto que DD.HH.

En este sentido, se tienen en especial consideración los múltiples niveles de exclusión enfrentados por mujeres y niñas, agudizados por variables económicas y étnicas. De esta forma, se considera que las necesidades de atención de la salud de las mujeres, no son sólo específicas, sino también mayores que las de los hombres y cambiantes, relacionadas con las siguientes condiciones:

- La tipología del trabajo que realizan: las diferencias en las condiciones físicas, los recursos a los que acceden y las compensaciones que reciben condicionan las diferencias en el estado de salud, según condiciones socioeconómicas y de acceso a saneamiento ambiental.
- Las necesidades en salud sexual y reproductiva son exclusivas y cambiantes en función de cada etapa del ciclo vital.
- La elevada prevalencia de diferentes tipos de discapacidad, particularmente aquellas asociadas al envejecimiento, ya que presentan mayor incidencia entre las mujeres.
- La elevada incidencia de diferentes tipos de violencia contra las mujeres (VCM), con especial consideración hacia las diferentes formas de violencia sexual.
- La rigidez de la separación de roles y la estricta asignación de tareas en función del género producen sobrecarga de mujeres y niñas, condición que agudiza las limitaciones en el acceso a recursos y servicios sanitarios.
- El menor acceso de las mujeres a empleo remunerado limita su acceso a servicios de salud, en la medida que éstos suelen aparejar un coste a las usuarias.
- El escaso poder de decisión de mujeres y niñas sobre condicionantes de su salud (limitaciones en el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, etc...).
- La investigación clínica se centra fundamentalmente en los hombres, agudizando la segmentación de la calidad de la atención recibida por mujeres y hombres en los servicios de salud.
- Las profesiones vinculadas a la salud (tanto a nivel institucional como comunitario) se encuentran fundamentalmente feminizadas (la mayoría de proveedoras de salud son mujeres); mientras continúan siendo minoría en los niveles de decisión del sistema de salud.
- Las mujeres y niñas son las principales proveedoras de cuidados y atención en salud en la familia (especialmente, en relación a la salud de niñas, niños y personas ancianas), constituyendo el grupo de población más afectado por las debilidades de los servicios públicos.

4. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

4.1. PRINCIPIOS RECTORES

Las concepciones de **igualdad, equidad, no discriminación y empoderamiento** orientan la política de género de Farmamundi, que se articulan con la visión de la salud como derecho humano.

La *equidad en salud* apunta a que mujeres y hombres disfruten de similares condiciones y oportunidades para ejercer plenamente sus derechos, contribuir al desarrollo de la salud y beneficiarse de sus resultados.

La *equidad de género* alude a la distribución de responsabilidades, recursos y poder entre mujeres y hombres, sustentada en el reconocimiento de las diferencias existentes entre los sexos en dichos ámbitos y en la necesidad de asignar diferencialmente recursos para corregir las desigualdades

La *no discriminación* que supone terminar con las barreras que impliquen un trato diferente (de exclusión, preferencia o distinción) basado en características como el sexo, la raza, la religión, discapacidad, clase, edad, orientación sexual, etc., que tengan como efecto la desigualdad de trato y oportunidad de las personas;

El *empoderamiento* en tanto que proceso transformador de los roles de las mujeres que es condición indispensable para el avance en términos de equidad.

4.2. ENFOQUE DE DESARROLLO

Farmamundi asume el enfoque de Género en Desarrollo (GED), en la medida que se toman en cuenta tanto la propia configuración de las relaciones de poder entre géneros (esto es, los presupuestos teóricos o paradigmas culturales desde los que se construyen), como los impactos que tienen en las posibilidades concretas de desarrollo. De esta forma, se ha analizado cómo la inequidad que caracteriza el signo de las relaciones entre hombres y mujeres (también en las estructuras y jerarquías comunitarias) condiciona las posibilidades de que las mujeres consoliden procesos de reflexión dirigidos a la construcción de sus destinos, en términos de autonomía y libertad, mediante el establecimiento de su propia agencia.

Este compromiso supone priorizar el análisis de las relaciones de género en tanto que relaciones de poder que perpetúan situaciones de discriminación y subordinación de mujeres y niñas y que fundamentan la feminización de la pobreza y de determinadas enfermedades (p.e. VIH), agudizando así los obstáculos para la configuración de sus propios objetivos de desarrollo.

Para ello, se considerado fundamental que el desarrollo de los Planes se centre en el enfoque de capacidades, considerando que es el abordaje necesario para la promoción de las transformaciones necesarias para el desarrollo de una vida plena, esto es, una vida en condiciones de autonomía y libertad.

Cabe matizar que en todos los procesos de empoderamiento de las mujeres existen factores limitantes enfundados bajo el manto de la cultura y/o la tradición. En este sentido, la entidad mantiene un compromiso expreso para evitar el relativismo cultural (paradigma desde el que se limitaría las posibilidades de transformación social) y la transferencia de ritmos y experiencias (por muy exitosas que puedan ser) extraídas de otros contextos o sociedades, ya que no partirían de un verdadero proceso de apropiación y además no contarían con la necesaria legitimidad.

Respecto al compromiso de la entidad por la introducción de elementos metodológicos innovadores para la transformación de las relaciones de género y el reequilibrio de las relaciones de poder, se propone la superación de la perspectiva tradicional que implica trabajar solamente con las mujeres para el cambio de conocimientos, actitudes y prácticas. En este sentido, existen numerosas experiencias acerca de la limitación de su impacto en términos de igualdad, a la vez que contribuye a perpetuar lógicas basadas en argumentos sexistas (en línea con las dualidades tradicionales hombre-mujer, espacio público-doméstico, trabajo productivo-reproductivo, etc.), si bien resulta más fácil en la práctica y garantiza la consecución de ciertos éxitos en términos de indicadores (las mujeres suelen mostrar mayor disponibilidad que los hombres a la participación en encuentros, talleres, etc.). Además de todo ello, implica, no solamente obviar las condiciones estructurales que limitan su poder de transformación y desarrollo y sus capacidades para conseguir mayores condiciones de igualdad, sino que supone un aumento de la presión sobre sus responsabilidades, teniendo en cuenta que el uso del tiempo en mujeres y hombres es distribuido de manera profundamente desigual. Paralelamente, ha sido constatado cómo centrar el trabajo únicamente en las mujeres agudiza el riesgo de padecer cualquier forma de violencia machista, habitualmente en el interior de los hogares.

Por todo lo anteriormente expuesto, se apuesta por incluir a hombres y mujeres entre la población de referencia de todas las acciones relacionadas con el cambio de actitudes. Para conseguir un mayor impacto de esta estrategia, serán incluidos los grupos de jóvenes desde la adolescencia, desde una perspectiva preventiva y además, está previsto que el abordaje y la metodología será diferenciada, en función de los géneros. Sin embargo, no todas las formaciones y sensibilizaciones serán segregadas por géneros. Existen temáticas para las que resulta necesario un abordaje conjunto, especialmente en todo aquello relativo a la promoción de actitudes de corresponsabilidad y paternidad responsable. Todo ello con la intención de trabajar desde un enfoque centrado en el análisis de la construcción de identidades, promoviendo nuevas masculinidades y actitudes transformadoras para desarrollar capacidades coherentes con la equidad.

En cuanto a las medidas centradas específicamente en la promoción de condiciones para avanzar en términos de empoderamiento de las mujeres, está prevista la planificación de acciones vinculadas a la satisfacción de necesidades básicas y estratégicas.

Con objeto de producir cambios en las estructuras que mantienen la subordinación y que consiguen limitar las capacidades de las propias mujeres para gestionar sus condiciones de vida, se proponen medidas centradas en la adquisición de competencias específicas para la identificación y consecución de sus objetivos estratégicos de desarrollo.

5. ESTRATEGIA DEL PLAN PRO-EQUIDAD

5.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO

El presente Plan pro-Equidad contribuye a la reducción de inequidades en salud entre mujeres y hombres, expresadas en las siguientes condiciones:

- Persistencia de la brecha de género en las condiciones de salud durante el ciclo vital de mujeres y hombres (las mujeres continúan enfrentando mayores riesgos, principalmente relacionados con reproducción).
- Perpetuación de inequidades en el acceso a recursos y servicios de salud (mujeres y niñas tienen menor acceso a servicios institucionales de salud).
- Demanda insatisfecha de recursos (p.e. métodos de planificación familiar adecuados y modernos) y servicios (p.e. asesoría en salud sexual y reproductiva) específicos para la salud de mujeres y niñas.
- Mantenimiento de brechas entre indicadores de salud deseados (p.e. tasa de fecundidad deseada; etc.) y reales (p.e. tasa de fecundidad por mujer).

Para ello se trabajará en programas y proyectos con el Ministerio de Salud y otros socios locales institucionales y Organismos No Gubernamentales.

5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y RESULTADOS ESPERADOS

Para este período, han sido fijados dos objetivos específicos, en los términos expresados a continuación:

OE1: Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento interno de la organización.

OE2: Aumentar la resolución de los sistemas de salud desde un enfoque de equidad.

Además, se exponen los Resultados previstos para la consecución de cada uno de los Objetivos propuestos anteriormente.

OBJETIVO ESPECÍFICO	RESULTADOS ASOCIADOS
<p>O.E.1. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento interno de la organización.</p>	<p>R1. Farmamundi cuenta con herramientas para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción interna.</p>
	<p>R2. Farmamundi cuenta con una base de datos de personas voluntarias, socias y colaboradoras desagregada por género que permite una mayor adecuación y apropiación de los mensajes y las comunicaciones.</p>
	<p>R3. Farmamundi ha adecuado con sus contrapartes locales protocolos para la prevención del acoso y la violencia basada en el género en el ámbito laboral.</p>
<p>O.E.2: Aumentar la resolución de los sistemas de salud desde un enfoque de equidad.</p>	<p>R1. Farmamundi y sus contrapartes locales han introducido la perspectiva de género en el diseño de, al menos, el 50% de las nuevas formulaciones.</p>
	<p>R2. Farmamundi y sus contrapartes locales han programado la integración de la perspectiva de género en las capacitaciones con personal de salud (institucional y comunitario).</p>
	<p>R3. Farmamundi y sus contrapartes locales utilizan datos desagregados por género y principales variables socio-culturales (al menos, nivel socio-económico y etnia).</p>

5.3. MEDIDAS PRO-EQUIDAD POR OBJETIVOS Y RESULTADOS

A continuación se exponen las medidas pro-equidad propuestas, ordenadas para cada uno de los Resultados previstos.

OE1: Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento interno de la organización.

R1. Farmamundi cuenta con herramientas para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción interna.

Medidas pro-equidad:

- 1.1. Capacitación de personal de RR.HH para garantizar la igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal.
- 1.2. Diseño y elaboración de instrumentos para la selección de personal adaptados para la recogida de información sensible al género.
- 1.3. Validación de los instrumentos elaborados mediante su aplicación en al menos, dos procesos de selección.

R2. Farmamundi cuenta con una base de datos de personas voluntarias, socias y colaboradoras desagregada por género que permite una mayor adecuación y apropiación de los mensajes y las comunicaciones.

Medidas pro-equidad:

- 1.1. Revisión regular de las bases de datos.
- 1.2. Diseño y elaboración de modelos para la selección de personal adaptados para la recogida de información sensible al género.
- 1.3. Consenso acerca de acuerdos mínimos para la introducción de la perspectiva de género en los mensajes y las comunicaciones de la entidad.

R3. Farmamundi ha adecuado con sus contrapartes locales protocolos para la prevención del acoso y la violencia basada en el género en el ámbito laboral.

Medidas pro-equidad:

- 1.1. Realización de capacitaciones de nuevas masculinidades para personal de Farmamundi.
- 1.2. Realización de encuentros con contrapartes locales para el consenso sobre las adaptaciones necesarias a los países y contextos en que trabajan los socios locales.
- 1.3. Diseño de los protocolos por país, adaptados a las características locales y a la normativa aplicable.

OE2: Aumentar la resolución de los sistemas de salud desde un enfoque de equidad.

R1. Farmamundi y sus contrapartes locales han introducido la perspectiva de género en el diseño de, al menos, el 50% de las nuevas formulaciones.

Medidas pro-equidad:

- 1.1. Realización de un plan de formación para el fortalecimiento de la introducción de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo del proyecto.
- 1.2. Realización de encuentros con las contrapartes locales para el diagnóstico de necesidades relativas a la introducción de la perspectiva de género.
- 1.3. Plan de capacitación de las contrapartes locales en función del diagnóstico inicial.

R2: Farmamundi y sus contrapartes locales han programado la integración de la perspectiva de género en las capacitaciones con personal de salud (institucional y comunitario).

Medidas pro-equidad:

- 2.1. Elaboración de perfiles profesionales requeridos para la integración de la perspectiva de género en las capacitaciones con personal de salud institucional y comunitario.
- 2.2. Re-elaboración de planes de capacitación de personal de salud institucional y comunitario para la integración de la perspectiva de género en las capacitaciones previstas.

R3. Farmamundi y sus contrapartes locales utilizan datos desagregados por género y principales variables socio-culturales (al menos, nivel socio-económico y etnia).

Medidas pro-equidad:

- 3.1. Revisión de las fuentes de información que utiliza Farmamundi y sus contrapartes locales (primarias: elaboradas por FM y contrapartes; secundarias: estadísticas y estudios oficiales).
- 3.2. Realización de encuentros con contrapartes locales para el diagnóstico de necesidades para la adaptación de las fuentes y la elaboración de herramientas para la recogida de información sensible al género.
- 3.3. Validación de los instrumentos elaborados.

5.4. INDICADORES DE PROCESO

OE1: Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento interno de la organización.

R1. Farmamundi cuenta con herramientas para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción interna.

Indicadores:

- Integradas cuestiones acerca de la sensibilidad de género en el 50% de los procesos de selección.
- El porcentaje de mujeres y hombres por tipo de contrato y jornada mantiene una ratio que no excede los límites 40-60%

R2. Farmamundi cuenta con una base de datos de personas voluntarias, socias y colaboradoras desagregadas por género que permite una mayor adecuación y apropiación de los mensajes y las comunicaciones.

Indicadores:

- Adaptadas plantillas y formularios para recoger la información sobre la base asociativa y colaboradora desagregada por género.

- Integrado lenguaje inclusivo en las nuevas comunicaciones de la entidad (boletines, notas de prensa y memoria).

R3. Farmamundi ha adecuado con sus contrapartes locales protocolos para la prevención del acoso y la violencia basada en el género en el ámbito laboral.

Indicadores:

- Socializados protocolos para la prevención del acoso y la violencia basada en el género en el ámbito laboral con todas las organizaciones contrapartes.
- Adecuados protocolos a las características socio-culturales de los países y contextos en que trabajan los socios locales.

OE2: Aumentar la resolución de los sistemas de salud desde un enfoque de equidad.

R1. Farmamundi y sus contrapartes locales han introducido la perspectiva de género en el diseño de, al menos, el 50% de las nuevas formulaciones.

Indicadores:

- Elaboradas herramientas para la realización de diagnósticos sensibles al género.
- Socializadas herramientas específicas para la realización de diagnósticos sensibles al género y adaptadas a las características socio-culturales de los países y contextos en que trabajan los socios locales.

R2: Farmamundi y sus contrapartes locales han programado la integración de la perspectiva de género en las capacitaciones con personal de salud (institucional y comunitario).

Indicadores:

- Elaboración de planes de capacitación desde la perspectiva de género, en al menos, el 30% de los procesos formativos.

R3. Farmamundi y sus contrapartes locales utilizan datos desagregados por género y principales variables socio-culturales (al menos, nivel socio-económico y etnia).

Indicadores:

- Socializadas herramientas específicas para la recogida de información sensible al género y adaptadas a las características socio-culturales de los países y contextos en que trabajan los socios locales.

5.5. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS DE INTERVENCIÓN

Respecto al OE.1. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento interno de la organización.

- Promover la incorporación de instrumentos que favorecerán la calidad y el impacto de las actuaciones de Farmamundi en materia de Género en Desarrollo, según los diferentes consensos acordados a nivel interno y con las organizaciones socias.

Respecto al OE.2. Aumentar la resolución de los sistemas de salud desde un enfoque de equidad de género.

- Garantizar programas y proyectos específicos que garanticen el derecho a la salud de las poblaciones sujetas de derechos en condiciones de equidad.
- Fortalecer las alianzas estratégicas con organizaciones comprometidas con el cambio organizacional pro-equidad como un tipo de *mainstreaming* transformador, mediante la reflexión compartida y el diseño de campañas comunes.

6. CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESULTADOS	MEDIDAS PRO-EQUIDAD	2018		2019		2020		2021	
			1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre	1er semestre	2º semestre
O.E.1. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento interno de la organización.	Resultado 1 Farmamundi cuenta con herramientas para garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción interna.	1.1. Capacitación de personal de RR.HH para garantizar la igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal.								
		1.2. Diseño y elaboración de instrumentos para la selección de personal adaptados para la recogida de información sensible al género.								
		1.3. Validación de los instrumentos elaborados mediante su aplicación en al menos, dos procesos de selección.								
	Resultado 2 Farmamundi cuenta con una base de datos de personas voluntarias, socias y colaboradoras desagregada por género que permite una mayor adecuación y apropiación de los	1.1. Revisión de las bases de datos.								
		1.2. Diseño y elaboración de modelos para la selección de personal adaptados para la recogida de información sensible al género.								
		1.3. Consenso acerca de acuerdos mínimos para la introducción de la perspectiva de género en los mensajes y las								

	mensajes y las comunicaciones.	comunicaciones de la entidad.								
	Resultado 3 Farmamundi ha adecuado con sus contrapartes locales protocolos para la prevención del acoso y la violencia basada en el género en el ámbito laboral.	1.1. Realización de capacitaciones de nuevas masculinidades para personal de Farmamundi.								
		1.2. Realización de encuentros con contrapartes locales para el consenso sobre las adaptaciones necesarias a los países y contextos en que trabajan los socios locales.								
		1.3. Diseño de los protocolos por país, adaptados a las características locales y a la normativa aplicable.								
O.E.2. Aumentar la resolución de los sistemas de salud desde un enfoque de equidad.	Resultado 1 Farmamundi y sus contrapartes locales han introducido la perspectiva de género en el diseño de, al menos, el 50% de las nuevas formulaciones.	1.1. Realización de un plan de formación para el fortalecimiento de la introducción de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo del proyecto.								
		1.2. Realización de un encuentro con las contrapartes locales para el diagnóstico de necesidades relativas a la introducción de la perspectiva de género.								
		1.3. Plan de capacitación de las contrapartes locales en función del diagnóstico inicial.								

	Resultado 2 Farmamundi y sus contrapartes locales han programado la integración de la perspectiva de género en las capacitaciones con personal de salud (institucional y comunitario).	2.1. Elaboración de perfiles profesionales requeridos para la integración de la perspectiva de género en las capacitaciones con personal de salud institucional y comunitario.								
		2.2. Re-elaboración de planes de capacitación de personal de salud institucional y comunitario para la integración de la perspectiva de género en las capacitaciones previstas.								
	Resultado 3 Farmamundi y sus contrapartes locales utilizan datos desagregados por género y principales variables socio-culturales (al menos, nivel socio-económico y etnia).	3.1. Revisión de las fuentes de información que utiliza Farmamundi y sus contrapartes locales (primarias: elaboradas por FM y contrapartes; secundarias: estadísticas y estudios oficiales).								
		3.2. Realización de encuentros con las contrapartes locales para el diagnóstico de necesidades para la adaptación de las fuentes y la elaboración de herramientas para la recogida de información sensible al género.								
		3.3. Validación de los instrumentos elaborados.								