



anda  
**CONMiGO**  
fundación

# PLAN DE IGUALDAD

## FUNDACIÓN anda CONMiGO



Garantizar que la política de igualdad sea comunicada de manera efectiva a todos los miembros de la organización. Puede ser a través de reuniones, documentos escritos, formaciones, o cualquier otro medio accesible.

Asegurarse de que la política esté disponible para consulta y que se promueva su conocimiento.

Designar responsables de la implementación y seguimiento de la política de igualdad.

Establecer mecanismos para evaluar regularmente la efectividad de la política y realizar ajustes si es necesario.

## Política de Igualdad:

- La Fundación anda CONMiGO pretende ayudar a mejorar la calidad de vida de los niños con y sin discapacidad y sus familias, impulsando e innovando el desarrollo de nuevas técnicas terapéuticas y reduciendo los costes de estas mediante becas (aquellos que tienen certificado de discapacidad) de tratamientos. Nos centramos en terapias personalizadas para pequeños de 0 a 16 años principalmente.
- Está comprometida con la no discriminación por motivos de género, raza, edad, orientación sexual, discapacidad, entre otros.

Para llevar a cabo nuestra misión, nos comprometemos a:

- **Fomentar un entorno inclusivo:** Establecer y mantener un ambiente donde cada niño y niña se sienta aceptado y valorado, promoviendo el respeto mutuo y la colaboración.
- **Eliminar barreras:** Identificar y abordar cualquier barrera que impida la participación plena y equitativa de todos los niños y niñas en nuestras terapias.
- **Promover la diversidad:** Celebrar y respetar la diversidad de nuestras familias, colaboradores y la comunidad en general, reconociendo que la diversidad enriquece nuestras experiencias y perspectivas.
- **Capacitación y sensibilización:** Proporcionar formación continua a nuestro personal para garantizar la comprensión y la sensibilidad hacia las necesidades y desafíos individuales, fomentando así un ambiente de respeto mutuo.
- **Participación activa de las familias:** Fomentar la participación activa de las familias en el proceso terapéutico, reconociendo la importancia de colaborar con los padres y cuidadores para lograr el desarrollo integral de cada niño.



## Comunicación y Sensibilización:

La Fundación ANDA CONMiGO prioriza la comunicación y la sensibilización como herramientas fundamentales para avanzar en su política de igualdad, buscando generar un entorno donde todas las personas se sientan respetadas, valoradas y con igualdad de oportunidades.

- **Promoción de una comunicación inclusiva:** Se establecen pautas y protocolos para una comunicación inclusiva en todos los niveles de la organización. Esto implica el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso en la comunicación escrita y verbal, evitando estereotipos de género u otro tipo de discriminación. Se fomenta el uso de un vocabulario que refleje la diversidad de la sociedad y se ofrecen recursos para que el personal pueda mejorar su comunicación con sensibilidad.
- **Fomento del respeto en la comunicación:** Se promueven valores de respeto, empatía y escucha activa en todas las interacciones dentro de la organización. Se reconoce la importancia de crear un entorno donde todas las opiniones sean valoradas y donde se pueda dialogar de manera constructiva, incluso en situaciones de desacuerdo. Se incentiva el manejo adecuado de conflictos y la resolución pacífica de diferencias.

## Selección y Promoción:

La Fundación anda CONMiGO está comprometida con la creación de procesos de selección y promoción transparentes, justos y basados en el mérito, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los empleados. Esta política tiene como objetivo establecer directrices que promuevan prácticas equitativas y permitan el desarrollo profesional de nuestros colaboradores.

- **Selección Basada en el Mérito:**
  - Todos los procesos de selección se llevarán a cabo de manera objetiva y basada en el mérito, considerando las habilidades, experiencia, conocimientos y aptitudes relevantes para el puesto.
  - Se garantizará que los criterios de selección estén claramente definidos y comunicados a todos los candidatos.



- **Anuncios de Vacantes:**
  - Todas las vacantes se anunciarán internamente, promoviendo la transparencia y brindando a todos los empleados la oportunidad de postularse para roles vacantes.
  - Se fomentará la diversidad en la participación y se alentará a los empleados a explorar nuevas oportunidades dentro de la organización.
- **Desarrollo de Habilidades:**
  - La fundación proporcionará oportunidades de formación y desarrollo para fortalecer las habilidades de los empleados y prepararlos para roles futuros.
  - Se alentará la participación en programas de aprendizaje continuo y en iniciativas de desarrollo profesional.
- **Igualdad en el Proceso de Promoción Interna:**
  - Los procesos de promoción interna se llevarán a cabo de manera abierta y justa, con evaluaciones basadas en el desempeño y las competencias necesarias para el nuevo rol.
  - Se evitará cualquier forma de discriminación y se garantizará que todos los empleados tengan igualdad de oportunidades para avanzar en sus carreras.

## Procedimiento de Selección:

- **Publicación de Vacantes:**
  - Todas las vacantes se publicarán internamente para permitir que los empleados expresen su interés en nuevos roles.
  - Se proporcionará información detallada sobre los requisitos del puesto y el proceso de selección.
- **Entrevistas y Evaluaciones:**
  - Las entrevistas y evaluaciones se llevarán a cabo de manera estructurada y objetiva, con paneles que representen la diversidad de la fundación.
  - Se evaluarán las habilidades técnicas y las competencias conductuales relevantes para el puesto.



○ **Retroalimentación Constructiva:**

- Se proporcionará retroalimentación constructiva a los candidatos que participen en procesos de selección, facilitando su desarrollo profesional independientemente del resultado final.

## Proceso de Promoción Interna:

○ **Identificación de Talentos:**

- Se implementarán procesos para identificar y fomentar el desarrollo de talentos internos.
- Se alentará a los supervisores a reconocer y promover a empleados con potencial para roles de mayor responsabilidad.

○ **Evaluación de Desempeño:**

- La promoción interna estará vinculada al desempeño y al logro de objetivos individuales y organizativos.
- Los empleados serán evaluados de manera justa y objetiva en función de su rendimiento y contribuciones.

**Revisión y Mejora Continua:** Esta política será revisada regularmente para garantizar su efectividad y relevancia. Se realizarán ajustes según sea necesario para mantener prácticas de selección y promoción equitativas.



## Conciliación y Flexibilidad:

- La Fundación anda CONMiGO reconoce la importancia de equilibrar las demandas de la vida laboral y personal para promover el bienestar de sus empleados. Esta política tiene como objetivo establecer directrices que faciliten la conciliación entre las responsabilidades laborales y personales, promoviendo un entorno de trabajo flexible y comprensivo.
  - **Flexibilidad en el Horario Laboral:**
    - Se fomenta la flexibilidad en los horarios laborales siempre que sea compatible con las necesidades operativas de la fundación.
    - Los empleados podrán explorar acuerdos de trabajo flexibles, como horarios comprimidos, teletrabajo o jornadas flexibles, sujeto a la aprobación de sus supervisores.
  - **Licencias y Permisos:**
    - Se proporcionarán licencias y permisos para atender situaciones personales y familiares, como cuidado de hijos, familiares enfermos o eventos familiares importantes.
    - Los empleados podrán solicitar tiempo libre adicional no remunerado para situaciones excepcionales, sujeto a la aprobación de la dirección.
  - **Programas de Bienestar:**
    - La fundación promoverá programas de bienestar que incluyan actividades para mejorar la salud mental y física de los empleados, fomentando un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.
  - **Comunicación Abierta:**
    - Se fomentará la comunicación abierta entre los empleados y sus supervisores para discutir las necesidades de conciliación y explorar soluciones mutuamente beneficiosas.



## Prevención del Acoso y Discriminación:

La Fundación anda CONMiGO se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todos los miembros de la organización. Esta política tiene como objetivo prevenir y abordar situaciones de acoso y discriminación, estableciendo protocolos claros y fomentando una cultura que promueva el respeto y la igualdad.

### ○ Tolerancia Cero:

- La fundación adopta una política de tolerancia cero hacia el acoso y la discriminación en todas sus formas.
- Se prohíben expresamente prácticas de acoso y discriminación basadas en género, raza, orientación sexual, religión, discapacidad u otras características personales.

### ○ Protocolos de Prevención y Respuesta:

- Se establecerán protocolos detallados para prevenir, identificar y abordar situaciones de acoso y discriminación.
- Todos los miembros de la organización recibirán información sobre estos protocolos y sus procedimientos.

### ○ Cultura de Denuncia y Apoyo:

- Se fomentará una cultura organizacional que promueva la denuncia de comportamientos inapropiados y brinde apoyo a aquellos que hayan experimentado o presenciado situaciones de acoso o discriminación.
- Se garantizará la confidencialidad y la no represalia para quienes presenten denuncias.

## Procedimiento de Denuncia:

### ○ Canal de Denuncia:

- Se establecerá un canal de denuncia confidencial y accesible para todos los empleados, incluyendo opciones anónimas si es necesario.
- Los empleados podrán informar sobre incidentes de acoso o discriminación a través de este canal.



○ **Investigación Imparcial:**

- Se llevará a cabo una investigación imparcial de todas las denuncias de acoso y discriminación.
- Se designará a una persona o equipo independiente para llevar a cabo la investigación, asegurando objetividad y transparencia.

○ **Acciones Correctivas:**

- En caso de confirmarse el acoso o discriminación, se tomarán acciones correctivas inmediatas y proporcionadas.
- Las medidas disciplinarias pueden incluir desde formación adicional hasta la terminación del empleo, según la gravedad de la violación.

○ **Campañas de Sensibilización:**

○ **Formación Obligatoria:**

- Todos los miembros de la organización participarán en programas de formación obligatoria sobre acoso, discriminación y diversidad.
- La formación se actualizará periódicamente para mantener a todos los empleados informados sobre las mejores prácticas y normativas.

○ **Campañas Educativas:**

- Se llevarán a cabo campañas educativas para promover la conciencia y sensibilización sobre el acoso y la discriminación.
- Estas campañas incluirán materiales informativos, charlas y eventos que fomenten un ambiente respetuoso.



## Equidad Salarial:

- La Fundación anda CONMiGO se compromete a mantener prácticas salariales equitativas y transparentes, garantizando la igualdad entre géneros y otros grupos. Esta política tiene como objetivo establecer directrices para la revisión periódica de las políticas salariales y garantizar que todos los miembros de la organización reciban compensaciones justas y equitativas.
  - **Igualdad Salarial:**
    - Todos los empleados, independientemente de su género u otras características personales, recibirán un salario basado en sus responsabilidades, competencias y contribuciones al éxito de la fundación.
    - La fundación se compromete a eliminar cualquier brecha salarial injustificada.
  - **Revisión Periódica:**
    - Las políticas salariales se revisarán periódicamente para asegurar la equidad y reflejar las mejores prácticas en la industria y en temas de igualdad salarial.
    - La revisión incluirá un análisis detallado de las estructuras salariales y la identificación de posibles disparidades.
- **Transparencia Salarial:**
  - La fundación promoverá la transparencia salarial, proporcionando información clara sobre la estructura de remuneración y los criterios utilizados para determinar los salarios.
  - Se alentará a los empleados a comprender la política salarial y a plantear cualquier inquietud relacionada con la equidad salarial.

### Proceso de Revisión:

- **Análisis de Brechas:**
  - Se llevará a cabo un análisis periódico de las brechas salariales para identificar posibles desigualdades.
  - Se prestará especial atención a la equidad entre géneros y otros grupos, como parte integral del proceso de revisión.



- **Corrección de Desigualdades:**

- En caso de identificar desigualdades salariales injustificadas, se tomarán medidas correctivas inmediatas.
- Las correcciones pueden incluir ajustes salariales, revisión de la estructura salarial y mejoras en las políticas de compensación.

- **Evaluación de Desempeño Justa:**

- La evaluación de desempeño se llevará a cabo de manera justa y objetiva, asegurando que las recompensas salariales estén alineadas con el rendimiento y las contribuciones individuales.

### **Comunicación y Participación:**

- La Fundación anda CONMiGO reconoce la importancia de una comunicación transparente y la participación activa de los empleados en asuntos relacionados con la equidad salarial. Esta política tiene como objetivo establecer prácticas que garanticen la apertura y la participación en la comunicación sobre políticas salariales.

- **Comunicación Transparente:**

- La fundación se compromete a comunicar de manera transparente cualquier cambio en las políticas salariales y los resultados de las revisiones.
- Se proporcionará información clara y accesible sobre cómo se determinan los salarios y las oportunidades para el crecimiento salarial.

- **Participación Activa:**

- Se fomentará la participación activa de los empleados en discusiones sobre equidad salarial.
- La fundación reconoce la importancia de la perspectiva de los empleados en la toma de decisiones relacionadas con las políticas salariales.

- **Proceso de Comunicación:**

- **Anuncios Formales:**

- Cualquier cambio significativo en las políticas salariales se comunicará formalmente a todos los empleados.
- Se proporcionarán detalles sobre las razones detrás de los cambios y cómo afectarán a los empleados.



- **Información Clara:**
  - La información sobre la estructura salarial, criterios de determinación salarial y oportunidades de crecimiento se presentará de manera clara y comprensible.
  - Se utilizarán medios de comunicación efectivos, como reuniones, correos electrónicos y material impreso, para garantizar que la información llegue a todos los empleados.
- **Mecanismos de Participación:**
  - **Foros y Sesiones Informativas:**
    - Se organizarán foros y sesiones informativas periódicas donde los empleados puedan obtener información actualizada sobre políticas salariales y hacer preguntas.
    - Estas sesiones también servirán como plataformas para recibir retroalimentación y sugerencias de los empleados.
  - **Encuestas de Opinión:**
    - Se realizarán encuestas periódicas para evaluar la satisfacción de los empleados con las políticas salariales y recopilar sugerencias para mejoras.
    - Los resultados de las encuestas se utilizarán para informar las decisiones futuras sobre equidad salarial.
- **Canal de Retroalimentación:**
  - **Buzón de Sugerencias:**
    - Se establecerá un buzón de sugerencias confidencial donde los empleados puedan expresar inquietudes y proporcionar retroalimentación sobre las políticas salariales.
    - La dirección revisará regularmente estas sugerencias y considerará las acciones apropiadas.



## Accesibilidad y Adaptaciones:

- La Fundación anda CONMiGO está comprometida con la creación de un entorno inclusivo que garantice la accesibilidad para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidades. Esta política tiene como objetivo establecer directrices para asegurar la accesibilidad de las instalaciones y servicios, así como proporcionar adaptaciones razonables para facilitar la participación de todos.
  - **Accesibilidad Universal:**
    - La fundación se esforzará por garantizar que sus instalaciones y servicios sean accesibles para todas las personas, independientemente de sus habilidades o discapacidades.
    - Se adoptarán medidas para superar barreras físicas, sensoriales, cognitivas y comunicativas.
  - **Adaptaciones Razonables:**
    - La fundación proporcionará adaptaciones razonables para facilitar la participación de todas las personas.
    - Se reconocerá la diversidad de necesidades y se buscarán soluciones individuales que permitan a cada persona aprovechar al máximo las oportunidades ofrecidas por la fundación.

## Accesibilidad de Instalaciones y Servicios:

- **Evaluación Continua:**
  - Se realizarán evaluaciones regulares de las instalaciones y servicios para identificar posibles barreras de accesibilidad.
  - Se implementarán medidas correctivas para abordar cualquier barrera identificada.
- **Diseño Inclusivo:**
  - En la medida de lo posible, se incorporará el diseño inclusivo en nuevas construcciones y en la renovación de instalaciones existentes.
  - Se considerarán aspectos como rampas accesibles, pasillos amplios, señalización clara y tecnologías accesibles.



## Adaptaciones Razonables:

### ○ **Diálogo Abierto:**

- Se fomentará el diálogo abierto y la comunicación constante con los empleados y participantes para identificar sus necesidades específicas.
- Se establecerán canales para recibir solicitudes de adaptaciones razonables.

### ○ **Proceso de Evaluación:**

- Se establecerá un proceso estructurado para evaluar las solicitudes de adaptaciones razonables.
- Se tomarán decisiones basadas en el principio de proporcionar las adaptaciones necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades.

## Formación y Sensibilización:

### ○ **Formación del Personal:**

- Todo el personal recibirá formación sobre la importancia de la accesibilidad y el manejo adecuado de adaptaciones razonables.
- Se proporcionará información sobre cómo brindar apoyo a personas con diversas necesidades.

### ○ **Sensibilización Comunitaria:**

- Se llevarán a cabo campañas de sensibilización para informar a la comunidad sobre la importancia de la accesibilidad y promover una cultura inclusiva.
- La fundación buscará ser un referente en inclusión y accesibilidad.



## Monitoreo y Evaluación:

La Fundación anda CONMiGO se compromete a garantizar la implementación efectiva de su Plan de Igualdad y a evaluar continuamente los resultados obtenidos en términos de equidad. Esta política establece mecanismos de monitoreo y recopilación de datos desglosados por género y otros indicadores relevantes para medir el progreso y realizar ajustes según sea necesario.

- **Monitoreo Continuo:**
  - La fundación establecerá mecanismos de monitoreo continuo para evaluar la implementación del Plan de Igualdad.
  - Se llevará a cabo una revisión constante para identificar áreas de mejora y asegurar la efectividad de las acciones implementadas
- **Recopilación de Datos Desglosados:**
  - Se recopilarán datos desglosados por género y otros indicadores relevantes para evaluar la equidad en distintos aspectos de la organización.
  - La fundación se compromete a utilizar estos datos para informar la toma de decisiones y realizar ajustes según sea necesario.

### Mecanismos de Monitoreo:

- **Indicadores de Desempeño:**
  - Se establecerán indicadores de desempeño específicos para evaluar la implementación del Plan de Igualdad.
  - Estos indicadores se alinearán con los objetivos del plan y permitirán medir el progreso de manera cuantitativa y cualitativa.
- **Revisiones Periódicas:**
  - Se realizarán revisiones periódicas de los avances realizados en la implementación del plan.
  - Las revisiones incluirán la participación de partes interesadas, como empleados y grupos de interés externos.



## Recopilación de Datos Desglosados:

### ○ Género y Otros Indicadores:

- Se recopilarán datos desglosados por género y otros indicadores relevantes, como raza, edad, orientación sexual y discapacidad.
- Esta información ayudará a identificar posibles disparidades y a dirigir acciones específicas para abordarlas.

### ○ Confidencialidad y Privacidad:

- Se garantizará la confidencialidad y privacidad en la recopilación y manejo de datos desglosados.
- Los datos se utilizarán únicamente con fines evaluativos y no se divulgarán de manera que comprometa la privacidad individual.

## Informe Anual de Igualdad:

### ○ Informe Detallado:

- Se generará un informe anual de igualdad que detallará los avances logrados, los desafíos encontrados y las acciones planificadas para el próximo período.
- El informe estará disponible para empleados y partes interesadas externas.

### ○ Participación de Empleados:

La Fundación anda CONMiGO reconoce la importancia de la participación activa de los empleados en el proceso de evaluación de igualdad. Esta política tiene como objetivo fomentar la participación, proporcionar canales abiertos para comentarios y sugerencias, y garantizar que la voz de los empleados contribuya significativamente a la mejora continua de las prácticas de igualdad.



## Principios:

- **Participación Activa:**
  - Se fomentará la participación activa de todos los empleados en la revisión y análisis de los informes anuales de igualdad.
  - La fundación valora la perspectiva única de los empleados y reconoce su papel clave en el proceso de evaluación.
- **Canales Abiertos:**
  - Se abrirán canales efectivos para que los empleados expresen sus comentarios y sugieran mejoras relacionadas con las prácticas de igualdad.
  - La fundación se compromete a crear un entorno propicio para la libre expresión de opiniones y preocupaciones.
- **Participación de los Trabajadores:**
  - Fomentar la participación activa de los trabajadores en la planificación e implementación del plan de igualdad.
  - Establecer canales de retroalimentación para recoger las opiniones y sugerencias del personal.

## Mecanismos de Participación:

- **Reuniones Informativas:**
  - Se organizarán reuniones informativas para explicar a los empleados los informes anuales de igualdad y su importancia.
  - Las reuniones proporcionarán un espacio para discusiones y preguntas.
- **Encuestas de Satisfacción:**
  - Se realizarán encuestas periódicas para evaluar la satisfacción de los empleados con las prácticas de igualdad y la transparencia de los informes.
  - Los resultados de las encuestas se utilizarán para realizar mejoras específicas.



