

Muchas
más

FUNDACIÓN MUCHAS MÁS

POLÍTICA DE IGUALDAD, INCLUSIÓN Y CUIDADO
ORGANIZACIONAL

(2026)



Contenido

- 1. Propósito y sentido de esta política 3
- 2. Nuestro compromiso central..... 3
- 3. Principios que guían nuestro trabajo 4
- 4. Nuestra forma de trabajar juntas..... 4
- 5. Gestión de conflictos y cuidado del equipo 5
- 6. Compromisos organizativos 5
- 7. Responsabilidad y gobernanza interna 6
- 8. Relación entre nuestro trabajo interno y externo..... 6
- 9. Seguimiento y revisión 7

1. Propósito y sentido de esta política

Muchas Más es un equipo de mujeres que trabaja desde el compromiso, la cercanía y la convicción de que otra forma de hacer organizaciones es posible.

Esta política recoge cómo entendemos la igualdad, la inclusión y el cuidado dentro de nuestro trabajo, tanto en lo que hacemos hacia fuera como en cómo nos relacionamos hacia dentro.

Nuestro propósito es sostener un espacio seguro, respetuoso, diverso y coherente con nuestros valores, donde podamos trabajar con libertad, confianza, responsabilidad compartida y conciencia de las relaciones de poder que atraviesan cualquier equipo. Entendemos que la forma en la que nos organizamos internamente es parte de nuestro impacto externo.

Esta política se desarrolla en coherencia con los principios de igualdad, no discriminación y derechos humanos recogidos en marcos internacionales vinculados a la igualdad de género, la inclusión y la participación, incluyendo los principios de la Agenda 2030 y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 sobre igualdad de género.

2. Nuestro compromiso central

Nos comprometemos a construir y sostener un entorno de trabajo donde:

- Todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.
- No exista ningún tipo de discriminación por género, identidad, orientación sexual, origen, edad, capacidades u otras condiciones personales o sociales.
- Se promueva activamente la igualdad de oportunidades en el trabajo, el aprendizaje y la participación.
- El cuidado mutuo sea una base estructural del trabajo y no una práctica opcional.
- Se reconozcan y gestionen de forma consciente las diferencias de poder, experiencia y voz dentro del equipo.
- Existan condiciones accesibles y participativas para todas las personas.
- Se promueva una cultura organizacional libre de acoso, violencia y abuso de poder

Entendemos la igualdad no solo como ausencia de discriminación, sino como una práctica continua de cuidado, escucha, responsabilidad y redistribución del poder cuando sea necesario.

Reconocemos que las desigualdades se experimentan de manera distinta según género, clase social, ruralidad, discapacidad, orientación sexual, edad, origen u otras condiciones que atraviesan la vida de las personas. Por ello, buscamos incorporar una mirada interseccional en nuestras prácticas internas y externas.

3. Principios que guían nuestro trabajo

- **Igualdad real de oportunidades**

Todas las personas del equipo tienen las mismas oportunidades de participar, aportar ideas y crecer dentro de la organización, independientemente de su rol o trayectoria. Entendemos que hay responsabilidades distintas según la función de cada una, pero eso no limita la posibilidad de contribuir ni la importancia de cada voz en el trabajo colectivo.

- **Respeto y no discriminación**

Nos relacionamos desde el respeto. No se aceptan conductas, comentarios o actitudes que excluyan, jerarquicen, invisibilicen o desvaloricen a otras personas.

- **Cultura de cuidado**

El cuidado es una práctica profesional. Incluye la forma en la que hablamos, organizamos tiempos, gestionamos cargas de trabajo, reconocemos emociones y establecemos límites sanos.

- **Diversidad como valor**

Reconocemos que la diversidad de experiencias, contextos y formas de pensar fortalece nuestras decisiones, nuestra creatividad y nuestra capacidad de impacto.

- **Conciencia de poder**

Reconocemos que en el equipo existen distintas responsabilidades y niveles de decisión, así como dinámicas de poder que no siempre son evidentes. Nos comprometemos a hacerlas visibles, pensarlas juntas y cuidar que no generen desigualdades informales que afecten la participación, la voz o el bienestar dentro del trabajo cotidiano.

4. Nuestra forma de trabajar juntas

Nuestra cultura interna se basa en el acuerdo de **“sentirnos bien trabajando juntas”**, que se concreta en las siguientes prácticas:

- Nos tratamos con respeto y hablamos con honestidad.
- Practicamos la empatía y la sororidad como base de relación.
- Escuchamos activamente y valoramos distintas opiniones.
- Construimos confianza cuidando los vínculos y el espacio compartido.
- Nos comunicamos de forma clara, directa y respetuosa.
- Trabajamos en equipo, compartiendo conocimientos y apoyándonos mutuamente.
- Mantenemos una actitud constructiva y contribuimos a un buen clima de trabajo.

- Buscamos la calidad y la excelencia en lo que hacemos.
- Somos responsables con los compromisos adquiridos.
- Reconocemos los errores, los asumimos y buscamos soluciones sin culpabilizar.

Este acuerdo no es simbólico: es una guía práctica de cómo queremos sostenernos en el día a día y se evalúa su cumplimiento con todo el equipo.

5. Gestión de conflictos y cuidado del equipo

Reconocemos que los conflictos forman parte natural de cualquier equipo de trabajo. No los evitamos, los abordamos desde el cuidado.

Cuando surge una situación de tensión, desacuerdo o malestar:

- Se prioriza el diálogo directo, respetuoso y sin intermediaciones innecesarias.
- Se busca comprender el contexto antes de emitir juicios.
- Se evita la exposición pública de conflictos personales dentro del equipo.
- Se protege la dignidad de todas las personas implicadas.
- Se promueve la reparación del daño cuando este exista, más que la culpabilización.

Cuando el conflicto no pueda resolverse de forma directa entre las partes, el equipo podrá activar espacios de mediación interna acordados colectivamente, con una persona o grupo que facilite el diálogo desde la neutralidad y el cuidado.

El objetivo no es determinar “quién tiene razón”, sino restaurar la confianza y el funcionamiento saludable del equipo.

6. Compromisos organizativos

• **Formación y aprendizaje continuo**

Promovemos espacios de aprendizaje interno en igualdad, inclusión, comunicación, gestión emocional y trabajo en equipo.

• **Tolerancia cero a la discriminación**

Cualquier forma de discriminación, violencia simbólica, verbal o conductual será abordada de manera directa, responsable y cuidadosa.

• **Participación y toma de decisiones**

Fomentamos que todas las personas participen y aporten en las decisiones importantes del equipo, especialmente en las estratégicas. Reconocemos que, en función del rol y las responsabilidades de

cada una, algunas decisiones corresponden a la dirección, pero estas se toman escuchando al equipo, de forma clara, transparente y evitando que se concentre el poder de manera informal o no consciente.

- **Comunicación consciente**

Cuidamos la forma en la que nos comunicamos, tanto internamente como externamente, asegurando coherencia, claridad y respeto.

- **Bienestar y sostenibilidad del trabajo**

Reconocemos que los ritmos y las cargas de trabajo varían en función de los distintos momentos de la organización, tanto por el desarrollo de actividades como por las necesidades del equipo. Nos comprometemos a tener en cuenta estas variaciones y a organizar el trabajo de la forma más sostenible posible, dentro de las capacidades reales del equipo, procurando evitar la sobrecarga sostenida y cuidando el equilibrio colectivo.

- **Mejora continua**

Revisamos nuestras prácticas de forma periódica para mejorar el cuidado, la organización del trabajo y la calidad de nuestras relaciones.

7. Responsabilidad y gobernanza interna

Todas las personas del equipo son responsables de sostener esta política en su práctica diaria.

Además:

- El equipo comparte la responsabilidad de cuidar la cultura organizacional.
- Las decisiones colectivas se toman de forma transparente y participativa.
- Cuando existan roles de coordinación, estos tienen la responsabilidad de facilitar, no de concentrar poder.
- La política se revisa colectivamente a partir de la experiencia real del equipo.

8. Relación entre nuestro trabajo interno y externo

Entendemos que la manera en la que trabajamos internamente influye directamente en cómo acompañamos, diseñamos y ejecutamos nuestros proyectos, así como en la forma en la que nos relacionamos con las personas participantes en las distintas iniciativas de Muchas Más.

Por ello:

- El cuidado interno es parte de nuestra coherencia externa.
- La igualdad que promovemos hacia fuera debe reflejarse en nuestras prácticas internas y en el trato que damos a las personas con las que trabajamos.

- La forma en la que nos relacionamos, tanto dentro del equipo como con las participantes, es también una forma de incidencia.

No trabajamos la igualdad solo en los proyectos: la practicamos en la organización y en cada relación que establecemos en el marco de nuestro trabajo.

9. Seguimiento y revisión

Esta política se revisa de forma periódica a partir de:

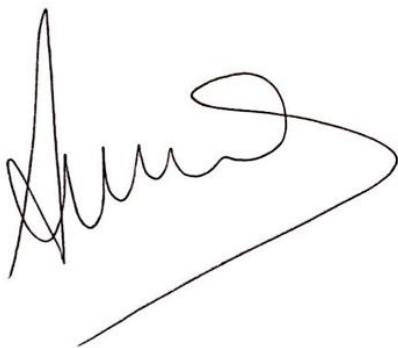
- La experiencia del equipo en su aplicación diaria.
- Espacios de conversación y evaluación interna.
- Situaciones que requieran ajustes o aprendizajes colectivos.

No es un documento cerrado, sino una herramienta viva que evoluciona con el equipo.

Muchas Más somos una organización feminista que entiende que la forma en la que trabajamos es parte del cambio que queremos generar.

Esta política no busca solo evitar la discriminación, sino sostener una forma de organización basada en el cuidado, la igualdad real, la conciencia de poder y la construcción colectiva de un espacio de trabajo seguro, honesto y coherente.

Aprobado en Madrid, el 02 de febrero del 2026.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.