



PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

1. INTRODUCCIÓN

La **Fundación Maternity** es una organización sin ánimo de lucro cuya misión es **apoyar y acompañar a mujeres embarazadas y madres con hijos lactantes en riesgo de exclusión social**, ofreciendo apoyo integral para favorecer su bienestar, autonomía y la mejora de sus condiciones de vida.

En coherencia con su compromiso con la dignidad de todas las personas, la Fundación desarrolla su **primer Plan de Igualdad**, con el objetivo de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y cumplir con la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 46 de la **Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras un diagnóstico de situación, destinadas a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.

El **Diagnóstico de Igualdad** de la Fundación Maternity ha consistido en la recogida y análisis de información del personal, identificando posibles desigualdades, valorando fortalezas y debilidades, y proponiendo medidas concretas que se integran en este Plan.

2. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

El Plan de Igualdad de la **Fundación Maternity** se enmarca en un contexto legislativo amplio que incluye:

- **Normativa Internacional:** la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979), ratificada por España en 1983.
- **Normativa Comunitaria:** Directivas de la Unión Europea en materia de igualdad de trato y no discriminación (2002/73/CE y 2004/113/CE, entre otras).
- **Normativa Nacional:**
 - La Constitución Española (art. 14 y 35).
 - El Estatuto de los Trabajadores.
 - La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
 - El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades.
 - El Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social, que en su artículo 61 establece la igualdad de oportunidades y la no discriminación como principios básicos en el sector.



3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El diagnóstico realizado en la Fundación Maternity refleja:

- Un **fuerte compromiso institucional con la igualdad** y la corresponsabilidad, en coherencia con los valores fundacionales de apoyo a mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Procesos de selección y contratación basados en la objetividad y el talento, sin discriminación por sexo.
- Necesidad de reforzar la **formación en igualdad y diversidad**, para asegurar que todo el personal y voluntariado conoce y aplica el marco normativo.
- Cumplimiento de la normativa en materia de condiciones laborales y prevención de riesgos, si bien se recomienda profundizar en la prevención de riesgos psicosociales.
- Un **clima laboral positivo y de respeto**, sin registros de acoso, pero con necesidad de definir e implantar un protocolo específico de prevención y actuación.
- Diferencias retributivas mínimas vinculadas a complementos salariales, no a discriminación de género.
- Posibilidad de avanzar en medidas de **conciliación y flexibilidad laboral**, especialmente en modalidades de trabajo adaptadas.

4. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN

El **Plan de Igualdad de la Fundación Maternity** es un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas que persiguen:

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades como principio transversal en todas las políticas y niveles de la organización.
- Promover un entorno de trabajo libre de discriminación y acoso.
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Asegurar la equidad retributiva y la objetividad en los procesos de selección, contratación y promoción.
- Garantizar la participación activa de todo el personal y voluntariado en la implantación, seguimiento y mejora del Plan.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos específicos de este Plan son:



FUNDACIÓN

MATERNITY

una apuesta por la mujer y la maternidad

- Mantener la **igualdad de oportunidades** como principio transversal en la cultura de la Fundación.
- Extender los valores de igualdad al entorno social en el que actuamos.
- Garantizar la **neutralidad y objetividad en los procesos de selección y contratación**.
- Definir criterios claros de **promoción y desarrollo profesional**.
- Formar a todo el personal y voluntariado en **igualdad de género y no discriminación**.
- Favorecer la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevenir el acoso, la discriminación y cualquier conducta contraria al bienestar del equipo.
- Asegurar la **equidad retributiva**, basada en la objetividad y transparencia de los procesos.
- Promover una **comunicación inclusiva y un lenguaje no sexista** en todos los ámbitos de la Fundación.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DURACIÓN

El presente Plan será de aplicación a toda la organización, incluyendo personal contratado, voluntariado y personas colaboradoras de la Fundación Maternity.

Entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá una vigencia inicial de **cuatro años**, con revisiones semestrales de seguimiento por parte del Comité de Igualdad y No Discriminación.

7. COMPROMISO INSTITUCIONAL

El **Equipo Directivo de la Fundación Maternity** asume y respalda este Plan de Igualdad, garantizando los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Con ello, reafirmamos nuestro compromiso de construir una **organización justa, inclusiva y libre de cualquier forma de discriminación**, en coherencia con nuestra misión de apoyo a mujeres embarazadas y madres con hijos lactantes en situación de vulnerabilidad.

Reglamento de Funcionamiento del Comité para la Igualdad y la No Discriminación de la Fundación Maternity

639 038 477

www.fundacionmaternity.org



PREÁMBULO

En aplicación de la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, que entró en vigor el 23 de marzo de 2007, y en coherencia con el compromiso institucional de la **Fundación Maternity** con la igualdad y la no discriminación, se constituye el **Comité para la Igualdad y la No Discriminación**, como órgano responsable de impulsar, supervisar y evaluar las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y oportunidades dentro de la organización.

I. COMPOSICIÓN

El Comité para la Igualdad y la No Discriminación estará integrado por representantes del patronato y voluntariado de la Fundación, así como por personas designadas por la Dirección.

En el momento de su constitución, la **presidencia** del Comité será asumida por una persona designada por el **patronato** y la **secretaría** por otra persona elegida entre los miembros.

El Comité podrá contar, cuando sea necesario y previa comunicación al resto de miembros, con la colaboración de personas expertas en igualdad de oportunidades, desarrollo organizativo y evaluación de planes de igualdad.

La **Fundación Maternity** garantizará los recursos y medios necesarios, así como la disponibilidad horaria, para que el Comité pueda desarrollar eficazmente sus funciones.

II. COMPETENCIAS

El Comité para la Igualdad y la No Discriminación tendrá las siguientes competencias:

1. Velar por el cumplimiento del **principio de igualdad de trato y oportunidades** y de la cláusula de no discriminación en toda la Fundación.
2. Informar y sensibilizar al personal y voluntariado sobre el compromiso adoptado con la igualdad.
3. Participar activamente en la realización del **diagnóstico de igualdad**, aprobarlo y difundirlo.
4. Analizar y debatir propuestas de medidas y **acciones positivas**.
5. Negociar, elaborar y aprobar el **Plan de Igualdad y No Discriminación** de la Fundación Maternity.
6. Impulsar la difusión, correcta implantación y cumplimiento del Plan.
7. Realizar el **seguimiento, control y evaluación** del Plan y de sus acciones, asegurando:



- La realización de las acciones previstas.
 - El cumplimiento de los plazos y medios establecidos.
 - La identificación de problemas y la propuesta de soluciones.
 - La adaptación de medidas a nuevas contingencias.
 - La evaluación periódica del impacto del Plan, comparando resultados con el diagnóstico inicial.
8. Promover la implantación de los acuerdos adoptados y garantizar su difusión dentro de la organización.

III. REUNIONES

El Comité celebrará reuniones **ordinarias y extraordinarias**:

- **Reuniones ordinarias**: al menos una reunión mensual durante la fase de elaboración y aprobación del diagnóstico y del Plan de Igualdad, y reuniones cuatrimestrales una vez implantado el Plan.
- **Reuniones extraordinarias**: podrán convocarse por cualquiera de las partes cuando las circunstancias lo requieran.

Las convocatorias deberán remitirse por escrito con al menos **siete días laborables de antelación**, incluyendo: orden del día, lugar, fecha, hora y documentación necesaria.

IV. ACUERDOS

Los acuerdos del Comité requerirán el voto favorable de la mayoría de cada parte representada y serán **vinculantes** para toda la organización.

V. ACTAS

De cada reunión se levantará **acta**, recogiendo los acuerdos y compromisos adoptados, así como las aportaciones realizadas.

El borrador del acta se remitirá en un plazo máximo de **15 días** para revisión, disponiendo cada parte de un nuevo plazo de 15 días para proponer modificaciones antes de proceder a su firma definitiva.

VI. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La **Fundación Maternity** facilitará al Comité toda la información necesaria para el desempeño de sus funciones.



Asimismo, se habilitará un **espacio específico en la intranet** u otros medios internos de comunicación para:

- Publicar el **Plan de Igualdad y No Discriminación**.
- Difundir los acuerdos y actuaciones del Comité.
- Informar sobre protocolos, medidas y recursos en materia de igualdad.

VII. EJES DE ACTUACIÓN

El diagnóstico de igualdad ha permitido identificar diferentes ámbitos de intervención, que estructuran las acciones del Plan:

- Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades.
- Compromiso de la Fundación con la sociedad (RSC).
- Selección y contratación.
- Promoción.
- Desarrollo y formación.
- Condiciones laborales.
- Retribución.
- Conciliación.
- Prevención del acoso y la discriminación.
- Salud y prevención de riesgos laborales.
- Comunicación y uso de lenguaje inclusivo.

VIII. MEDIDAS Y ACCIONES

El Comité será el encargado de **diseñar, aprobar, implantar y supervisar** las medidas y acciones de igualdad, que incluirán, entre otras:

- Difusión del Plan de Igualdad.
- Seguimiento y evaluación mediante indicadores.
- Extensión de los valores de igualdad a proveedores, donantes y voluntariado.
- Inclusión de cláusulas de igualdad en procesos de selección y contratación.
- Creación de programas de promoción, formación y desarrollo profesional con enfoque de género.
- Protocolos de prevención del acoso y apoyo a víctimas de violencia de género.
- Políticas de conciliación, teletrabajo y flexibilidad laboral.
- Uso de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista.

IX. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



La **Fundación Maternity** establecerá un sistema de evaluación y seguimiento de su Plan de Igualdad a través de indicadores básicos que permitan valorar el cumplimiento de los objetivos planteados y la efectividad de las acciones implementadas.

Ámbito e indicadores de referencia

Política de igualdad de oportunidades, comunicación, lenguaje e imagen

- Existencia de una cultura de igualdad en la organización.
- Existencia de un Plan de Igualdad vigente.
- Existencia de un órgano responsable de la igualdad.
- Comunicación interna sobre todas las medidas y actuaciones en materia de igualdad.
- Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.

Representación de las mujeres, retribución y contratación

- Proporción de mujeres en cargos de responsabilidad.
- Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles y en procesos de promoción.
- Porcentaje de procesos de selección realizados y vacantes cubiertas con mujeres y hombres.
- Distribución de mujeres y hombres en la organización.
- Brecha salarial entre hombres y mujeres por grupo profesional.
- Porcentaje de mujeres y hombres con distintos tipos de contratos.
- Porcentaje de bajas y despidos desagregados por sexo.

Acoso y actitudes sexistas

- Existencia de un órgano o persona responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso.
- Número de denuncias recibidas.
- Acciones desarrolladas para prevenir, evitar y eliminar actitudes sexistas y conductas de acoso.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Existencia de medidas de conciliación (flexibilidad horaria y espacial).
- Existencia de servicios o ayudas específicas para la conciliación (guardería, ayudas de comida u otros apoyos).

Formación

- Número de horas de formación recibidas por hombres y mujeres.



- Relación de cursos realizados desagregados por sexo y categoría profesional.
-

Seguimiento

El **Comité para la Igualdad y la No Discriminación** será el órgano encargado de velar por el cumplimiento del presente Plan, garantizando la recogida, análisis y valoración de los indicadores.

- El **seguimiento** se realizará con una periodicidad **semestral**, analizando los avances y posibles áreas de mejora.
- Anualmente, se elaborará un **informe de evaluación** que recogerá los resultados obtenidos, el grado de cumplimiento de los objetivos y las propuestas de actualización o mejora del Plan.

X. COMPROMISO

El **Equipo Directivo de la Fundación Maternity** respalda este Reglamento de Funcionamiento del Comité para la Igualdad y la No Discriminación, garantizando los recursos y la participación activa de todas las personas de la organización en su desarrollo, seguimiento y mejora continua.