

Plan de Igualdad

Fundación Manantial

Atención integral a personas con trastorno mental

Fundación Manantial y el Comité de empresa, de acuerdo a la ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, han desarrollado conjuntamente un Plan de Igualdad con la finalidad de velar por la igualdad de oportunidades en la propia Fundación, garantizar los derechos que permiten dicha igualdad y detectar y luchar activa y eficazmente contra el acoso laboral, abuso de poder y las dificultades de conciliación familiar y laboral. Así como comprometiéndose activamente en el cumplimiento de las políticas contra la violencia de género a nivel de las Administraciones Públicas.

El Plan de Igualdad tiene un carácter dinámico y participativo mediante un proceso de evaluación continuo por parte de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación Manantial.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Entidad y extraídas las conclusiones, procedemos a definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados:

1. Garantizar la objetividad y no discriminación en el acceso al puesto, promoción interna y desarrollo profesional.

- Mantener la utilización de **criterios estrictamente profesionales** en los procesos de selección.
- Como **medida de acción transversal**, garantizar que la persona responsable de los procesos de selección conozca y lleve a la práctica las políticas en materia de igualdad con el fin de conseguir la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias, para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias o experiencias.
- Como **medida de acción transversal**, se propone incluir en la carpeta de acogida a los nuevos profesionales un documento con la información sobre la existencia de un Plan de Igualdad en Fundación Manantial.
- Como **medida de acción positiva**, los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos, utilizarán un lenguaje no sexista.
- Como **medida de acción positiva**, se permitirá a las personas que se encuentren de excedencia forzosa por conciliación de la vida familiar y laboral participar en aquellas acciones formativas ofertadas desde Fundación Manantial.

2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Entidad.

- Mantener el ejercicio de los **derechos de conciliación** incluidos en los Acuerdos de Mejora y el Convenio Colectivo, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Como **medida de acción transversal** se propone establecer criterios que posibiliten utilización de días de vacaciones para el cuidado de hijos menores y personas dependientes en aquellos que estén fuera de las mejoras recogidas en el Convenio. Posibles propuestas: uso de días de vacaciones si previamente se han agotado las horas extras.
- Como **medida de acción transversal**, se propone la elaboración de una herramienta de evaluación para ser aplicada en situaciones de finalización de la relación laboral. Uno de los objetivos de dicha herramienta sería detectar posibles situaciones de acoso, abuso de poder, dificultades de conciliación.

3. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

- **Garantizar** la confidencialidad, credibilidad, intimidad y dignidad de las personas objeto de acoso.
- Como **medida de acción transversal**, elaborar un protocolo de Prevención y Actuación del acoso sexual y moral de Fundación Manantial y difundir a los profesionales la existencia de dicho protocolo.
- Como **medida de acción transversal**, se propone la elaboración de una herramienta de evaluación para ser aplicada en situaciones de finalización de la relación laboral. Uno de los objetivos de dicha herramienta sería detectar posibles situaciones de acoso, abuso de poder, dificultades de conciliación,....

4. Garantizar los derechos legalmente establecidos para las personas víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.

- **Garantizar** la confidencialidad, credibilidad, intimidad y dignidad de las personas víctimas de violencia de género.
- Como **medida de acción transversal** establecer las acciones necesarias que faciliten el cumplimiento de las medidas de protección en situaciones de violencia de género.
- Como **medida de acción transversal** informar a los trabajadores y trabajadoras de los derechos reconocidos legalmente a las personas víctimas de violencia de género.
- Como **medida de acción transversal** facilitar a los profesionales de la Entidad teléfonos de contacto y de ayuda, páginas webs, etc. con el ánimo de facilitar información de dónde deben dirigirse.