



FUNDACIÓN MANANTIAL  
PLAN DE IGUALDAD  
2021-2024

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. METODOLOGIA DE TRABAJO.....	6
3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	9
3.1. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.....	10
4. COMPROMISO.....	14
5. DIAGNÓSTICO.....	16
5.1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO.....	29
5.2. ÁREA DE CONCILIACIÓN.....	33
5.3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN.....	37
5.4. ÁREA DE RETRIBUCIONES.....	45
5.5. ÁREA DE SALUD LABORAL.....	48
5.6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	50
6. SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	53
7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	54
7.1. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	54
8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	58
9. PLAN DE ACTUACIÓN.....	59
9.1. CRONOGRAMA.....	59
9.2. SEGUIMIETO DE ACTIVIDADES.....	67
9.3. SEGUIMIETO DE INDICADORES.....	70
10. PRESUPUESTO GLOBAL.....	74
11. ACTA DE FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	76
12. ACTA DE DELEGACIÓN PARA EL REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	78
13. ANEXOS.....	80
13.1. ANEXO 1: INFORME DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA.....	80
13.2. ANEXO 2: INFORME DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN CUALITATIVA.....	86

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados Miembros.

En nuestro país la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, y por su parte el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La aprobación de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, significó el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH señala a las empresas el respeto por la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el mismo artículo se refleja que en las empresas de más de 250 personas, las medidas de igualdad deben dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, plantea la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de 50 o más trabajadores/as, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, desarrolla el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores concretando sus presupuestos y determinando el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como el concepto de trabajo de igual valor, la obligación del registro retributivo, los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.

Asimismo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al puesto de trabajo, la contratación y las condiciones laborales, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de los/as profesionales en esta tarea refleja el interés de la Entidad para que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de todos/as los/as profesionales y, con ello, de la mejora de la calidad de vida.

El Plan de Igualdad es un conjunto de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en Fundación Manantial. Las características del Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de profesionales, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Establece como uno de los principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

### ÁMBITO PERSONAL

Este Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que forman parte de la Fundación Manantial, tanto en la Comunidad de Madrid como en la Comunidad Valenciana.

### ÁMBITO TEMPORAL

Debidamente registrado en el REGCON con fecha 11.02.2021, el presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 3 años, hasta el 10.02.2024, a pesar de que, en el devenir de las tareas de evaluación y seguimiento del mismo, la Comisión Permanente de Igualdad pueda ir haciendo las correcciones y propuestas de mejora necesarias para incorporarlas en este o futuros planes de igualdad.

Por último, queremos mencionar que la Comisión Permanente de Igualdad de Fundación Manantial viene realizando un trabajo significativo no solamente recogido en el Plan de Igualdad de 2012, sino a lo largo de los años posteriores, para la mejora y el establecimiento de medidas relacionadas con la Igualdad y la Conciliación (Protocolo de Acoso, Buzón de Sugerencias, Buzón de Denuncias, Acuerdo de Empresa de Comunidad de Madrid, etc.). Estas medidas seguirán manteniéndose en vigor con la entrada de este nuevo Plan de Igualdad y la Comisión Permanente de Igualdad seguirá velando por su cumplimiento.

## 2. METODOLOGIA DE TRABAJO

Fecha	Actividades	Observaciones
05-12-2019	Reunión de la Comisión de Igualdad para puesta en marcha del Plan de Igualdad 2020: se procede a organizar la comunicación con la Dirección de la Entidad y los Comités de Empresa de Valencia y Madrid para reconstituir los/as participantes de la Comisión con la representación oportuna.	Acta disponible.
07-02-2020	Constitución definitiva de la Comisión de Igualdad con la representación oportuna (Dirección Madrid-Valencia, representantes de los trabajadores/as Madrid-Valencia).	Acta disponible.
07-02-2020	Se procede a la organización de las primeras tareas de cara a realizar el diagnóstico inicial de la Entidad.	Acta disponible.
21-02-2020	Vía mail se solicita al Departamento de RRHH de la Entidad la información necesaria para el análisis de necesidades y diagnóstico del PI.	
28-02-2020	Vía mail se solicita al Departamento de Gestión de la Entidad la información necesaria para el análisis de necesidades y diagnóstico del PI.	
09-06-2020	RRHH proporciona vía mail la información solicitada el 21 de febrero.	
15-06-2020	Reunión de la Comisión de Igualdad al completo (Madrid-Valencia) para el seguimiento de la puesta en marcha del Plan de Igualdad 2020.	Acta disponible.
31-07-2020	Envío a la Comisión de Igualdad del compromiso firmado por el Presidente de la Entidad.	Documento del Compromiso firmado disponible.
14-09-2020	El Departamento de Gestión proporciona vía mail la información solicitada el 28 de febrero.	
17-09-2020	Reunión de la Comisión de Igualdad al completo (Madrid-Valencia) para el seguimiento de la puesta en marcha del Plan de Igualdad 2020.	Acta disponible.
23-09-2020	Publicación de noticia en la Newsletter corporativa informando de la puesta en marcha del nuevo P.I. y la colaboración necesaria de la plantilla (cuestionarios de detección de necesidades y entrevistas a muestra representativa de la Entidad).	Newsletter publicada disponible.
28-09-2020	Envío de mail a toda la plantilla con cuestionario telemático (Formulario de Google) para la recogida de información en materia de igualdad. Plazo máximo para la cumplimentación: 30-10-2020	Disponible cuestionario con herramienta de Google.
28-09-2020	Envío de mail a la muestra representativa seleccionada para la recogida de información en materia de igualdad, a través de la entrevista semiestructurada. Plazo máximo para la realización de entrevistas: 30-10-2020	Disponible documento con entrevista semiestructurada.

10-2020	Realización de entrevistas semiestructuradas a la muestra representativa de la Entidad (55 personas).	Entrevistas cumplimentadas disponibles.
17-11-2020	Reunión de la Comisión de Igualdad al completo (Madrid-Valencia) para el seguimiento de la puesta en marcha del Plan de Igualdad 2020.	Acta disponible.
16-12-2020	Reunión de la Comisión de Igualdad al completo (Madrid-Valencia) para el seguimiento de la puesta en marcha del Plan de Igualdad 2020.	Acta disponible.
18-01-2021	Reunión de parte de la Comisión de Igualdad para organización de documentos relativos al Plan de Igualdad 2021	Acta disponible.
19-01-2021	Reunión de la Comisión de Igualdad al completo (Madrid-Valencia) con la entrada de nuevos/as participantes y Constitución definitiva de la Comisión de Igualdad. Reparto de tareas en cuanto al diagnóstico y plan de acción por áreas del Plan de Igualdad 2021 y revisión de Protocolo de Acoso e integrantes de la Comisión instructora de Acoso.	Acta disponible.
03/02/2021	Reunión de la Comisión de Igualdad al completo (Madrid-Valencia) para puesta en común y realización de los Planes de Acción por Área de Diagnóstico del Plan de Igualdad 2021.	Acta disponible.
11/02/2021	Reunión de la Comisión de Igualdad al completo (Madrid-Valencia) se firma la Composición definitiva de la Comisión de Igualdad y se dan los últimos retoques al Plan de Igualdad para ser presentados a Dirección	Acta disponible.
17/02/2021	Publicación de noticia en la Newsletter corporativa informando de la Composición de la Comisión de Igualdad, agradeciendo la participación en el diagnóstico del Plan de Igualdad y recordando la existencia del Protocolo de Acoso laboral	Newsletter publicada disponible.
01/03/2021	Reunión de la Comisión de Igualdad al completo (Madrid-Valencia) con Mónica Contreras García (Directora de Recursos Humanos) para revisión de las medidas del Plan de Igualdad y envío al Comité de Dirección para su aprobación	Acta disponible.
10/03/2021	Reunión de la Comisión de Igualdad al completo (Madrid-Valencia) con Rocío Algar (Responsable de Calidad) para revisar la buena redacción de los objetivos, acciones e indicadores del Plan de Igualdad. Elaboración y descripción del apartado "Sistemas de Evaluación y Seguimiento" del Plan de Igualdad	Acta disponible.
18/03/2021	Reunión de la Comisión de Igualdad (salvo un integrante) para realizar el Plan de Actuación, Cronograma y Seguimiento del Plan de Igualdad	Acta disponible.

23/03/2021	Reunión de la Comisión de Igualdad (salvo un integrante) para realizar el Plan de Actuación, Cronograma y Seguimiento del Plan de Igualdad	Acta disponible.
30/03/2021	El Controller Financiero de la entidad proporciona los datos sobre el presupuesto del Plan	Disponible documento con presupuesto.
20/04/2021	Comité de Dirección aprueba Plan de Igualdad	Disponible Documento Plan de Igualdad
20/04/2021	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad firma el Plan de Igualdad, así como la delegación de su registro en Sebastián Pachón. También se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan Compuesta por las mismas personas que integran la Comisión Negociadora y de la Comisión Permanente de Igualdad	Actas de firma, delegación y Comisión de Seguimiento disponibles

### 3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

A fin de establecer las primeras actuaciones para el inicio de la negociación del Plan de Igualdad, se constituye la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación Manantial, con fecha 11 de febrero de 2021, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

La Comisión Negociadora es paritaria y está compuesta, por una parte, de la representación de la empresa:

- Alicia Molina Solana (Directora del CRPS, CRL, EASC Alcorcón)
- Andrés Nicolas Brunelli (Director del CRL, EASC, CD Fuenlabrada)
- Licina Leila Bochiche (Directora del CRIS Vila-real)
- Ana San Bruno Casuso (Técnica de Recursos Humanos)

y por otra, de la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Susana Martínez Pérez (Educatora Social y representante del Comité de Empresa de Madrid)
- Guillermo Barreira Gamero (Trabajador Social y representante del Comité de Empresa de Madrid)
- Francisco Antonio Palomo (Educatore y Delegado de Personal de Comunidad Valenciana)
- María Consuelo Lorenzo (Celadora y Delegada de Personal de Comunidad Valenciana)

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Desde el 07 de febrero de 2020 comienza el Diagnóstico del Plan de Igualdad con otra representación diferente por parte de empresa y de trabajadores/as, sin embargo, el Plan de Igualdad queda firmado y negociado por las personas indicadas anteriormente.

Se incluye a continuación el Acta de Constitución de dicha Comisión Negociadora en la que se indica y aprueba también el reglamento de dicha comisión.

### 3.1. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

#### 1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Alicia Molina Solana (Directora del CRPS, CRL, EASC Alcorcón)
- Andrés Nicolas Brunelli (Director del CRL, EASC, CD Fuenlabrada)
- Licina Leila Bochiche (Directora del CRIS Vila-real)
- Ana San Bruno Casuso (Técnica de Recursos Humanos)

En representación de la plantilla por:

- Susana Martínez Pérez (Educativa Social del EASC de Barajas y representante del Comité de Empresa de Madrid)
- Guillermo Barreira Gamero (Trabajador Social del Departamento de Tutela y representante del Comité de Empresa de Madrid)
- Francisco Antonio Palomo (Educativo y Delegado de Personal de Comunidad Valenciana)
- María Consuelo Lorenzo (Celadora y Delegada de Personal de Comunidad Valenciana)

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

#### 2. Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
  - Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

### 3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La Comisión acuerda tener al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico de la empresa, y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán leídas y aprobadas en cada sesión, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

### 3.2. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, según señala el Art. 5.6 del RD 901/2010 "Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión". Es decir, esta Comisión no tiene poder ejecutivo, es negociadora y vigilante y los acuerdos deben contar con la conformidad del Comité de Dirección de Fundación Manantial.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrán con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### 3.3. Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### 3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

### 3.5. Otras disposiciones.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está constituida por las mismas personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Comisión Permanente de Igualdad.

Este grupo de trabajo compuesto por los mismos representantes de la empresa y de la plantilla viene trabajando desde el año 2012 no solo en la elaboración, actualización y seguimiento del Plan de Igualdad, sino también en la mejora de diferentes áreas y puesta en marcha de medidas

afectadas por la igualdad como la conciliación y la prevención del acoso por razón de sexo o acoso moral, entre otros.

De esta manera, su función principal es velar y garantizar que en la Fundación Manantial se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas del día 11 de febrero de 2021:

En representación de la empresa:

Alicia Molina Solana

Andrés Nicolas Brunelli

Licina Leila Bochiche

Ana San Bruno Casuso

En representación de la plantilla:

Susana Martínez Pérez

Guillermo Barreira Gamero

Francisco Antonio Palomo

María Consuelo Lorenzo

#### 4. COMPROMISO DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN MANANTIAL.

El principio de igualdad ante la Ley, que consagra el artículo 14 de la Constitución Española, no solo implica a los poderes públicos, sino a todos los ámbitos y estamentos de la sociedad, en la observancia del respeto de los derechos de todas las personas que conforman las organizaciones empresariales y sociales, “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

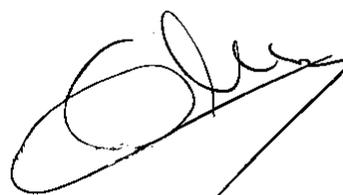
No voy a decir que Fundación Manantial se anticipase a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la elaboración de su Plan de Igualdad, pero puedo decir con orgullo que el Código Ético de entidad, que data del año 2000, proclama el respeto al principio de imparcialidad y no discriminación en todos sus ámbitos de actuación, y el compromiso de estabilidad en el empleo del equipo humano de la Fundación priorizando una política de contratación indefinida. Con los años, se ha ido acuñando una política laboral en la que ha primado el respeto a la conciliación laboral y familiar plenamente integrada en el Acuerdo de Empresa, y cuyo colofón va a ser un Plan de Conciliación en el que desde hace tiempo se viene trabajando con el Comité de Empresa.

Con todo, nuestra entidad se preocupó desde que tuvo conciencia de su dimensión de elaborar un Plan de Igualdad, vigente desde 2012, y que hoy releo con la satisfacción de saber que en Fundación Manantial ha regido una política de RRHH sumamente respetuosa con el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En efecto, los indicadores y la evaluación de las medidas de igualdad aprobadas por la Comisión Permanente de Igualdad, constituida al efecto, ilustran un perfil de entidad alineada con el principio de igualdad de oportunidades, imparcialidad y no discriminación entre mujeres y hombres.

No obstante, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, nos obliga a revisar nuestro Plan de Igualdad, dando también entrada en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad a representantes de las personas trabajadoras de todos ámbitos territoriales que abarca actualmente la entidad, y a revisar y adecuar el compromiso de Fundación Manantial al paradigma legal vigente.

De manera que considero que estamos ante una oportunidad histórica de revisar nuestra política en materia de Igualdad entre mujeres y hombres y dar un paso más en la construcción de las señas de identidad de Fundación Manantial alineándonos con la Ley, pero situándonos a la vanguardia entre las organizaciones que hasta ahora han conseguido el Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE) que otorga el Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad, y si cabe llegar a formar parte de la Red DIE, y me permito invitar a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de 2020 de Fundación Manantial, y a todos los servicios y profesionales implicados en este objetivo, a asumir el reto de obtener ese DIE, que en la actualidad solo tienen 160 empresas en España.

Madrid, a 31 de julio de 2020



Francisco Sardina Ventosa  
Presidente del Patronato

## 5. DIAGNÓSTICO.

### TABLA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

#### DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa	FUNDACIÓN MANANTIAL
CIF	G81237257
Domicilio Social	Calle Poeta Esteban de Villegas nº12, 28014, Madrid
Teléfono	91 371 72 92
Email	laboral@fundacionmanantial.org
Actividad a la que se dedica	Atención social y sanitaria de personas con problemas de salud mental
Productos / Actividades Principales	Atención Social Empleo Tutela Ámbito Penitenciario
Forma jurídica	Fundación

#### NÚMERO Y DOMICILIO DE CENTROS DE TRABAJO

- Número y Domicilio de Centros de Trabajo de la Comunidad de Madrid: 55 centros

CENTROS	UBICACIÓN
Oficinas Centrales	Calle Poeta Esteban de Villegas nº12 - 28014 Madrid
Tutela	Calle Poeta Esteban de Villegas nº12 - 28014 Madrid
Centro de Rehabilitación Psicosocial	Avenida Lisboa s/n - 28923 Alcorcón (Madrid)
Centro de Rehabilitación Laboral	Avenida Lisboa s/n - 28923 Alcorcón (Madrid)
Equipo de Apoyo Social Comunitario	Avenida Lisboa s/n - 28923 Alcorcón (Madrid)
Centro de Rehabilitación Psicosocial	Calle Juan XXIII, nº2-4 2º Planta - 28500 Arganda del Rey (Madrid)
Equipo de Apoyo Social Comunitario Rural	Calle Juan XXIII, nº2-4 2º Planta - 28500 Arganda del Rey (Madrid)
Pisos Supervisados	Calle Isaac Peral nº 33 4ºC - 28500 Arganda del Rey (Madrid)
Centro de Día	Calle Leganés nº59 posterior - 28945 Fuenlabrada (Madrid)

Centro de Rehabilitación Laboral	Calle Leganés nº59 posterior - 28945 Fuenlabrada (Madrid)
Equipo de Apoyo Social Comunitario	Calle Leganés nº59 posterior - 28945 Fuenlabrada (Madrid)
Centro de Rehabilitación Psicosocial	Avenida Madrid nº37 - 28850 Torrejón de Ardoz (Madrid)
Equipo de Apoyo Social Comunitario	Avenida Madrid nº37 - 28850 Torrejón de Ardoz (Madrid)
Centro de Rehabilitación Laboral	Avenida Madrid nº37 - 28850 Torrejón de Ardoz (Madrid)
Centro de Día	Avenida Madrid nº37 - 28850 Torrejón de Ardoz (Madrid)
Residencia Comunitaria	Calle Boyeros nº3 - 28850 Torrejón de Ardoz (Madrid)
Pisos Supervisados	Calle Nuestra Señora del Pilar nº38 1ºB - 28803 Alcalá de Henares (Madrid)
Pisos Supervisados	Calle Leopoldo Alas Clarín nº19 1ºA - 28806 Alcalá de Henares (Madrid)
Centro de Día	Calle Gonzalo Torrente Ballester nº1 - 28529 Rivas Vaciamadrid (Madrid)
Equipo de Apoyo Social Comunitario Urbano	Calle Gonzalo Torrente Ballester nº1 - 28529 Rivas Vaciamadrid (Madrid)
Pisos Supervisados	Avenida Velázquez nº3 portal 2 3ºA - 28521 Rivas Vaciamadrid (Madrid)
Pisos Supervisados	Avenida Velázquez nº3 portal 2 3ºB - 28521 Rivas Vaciamadrid (Madrid)
Pisos Supervisados	Calle Rosa Montero nº1 bloque 2 1ºA - 28521 Rivas Vaciamadrid (Madrid)
Pisos Supervisados	Calle Gonzalo Torrente Ballester nº1 - 28529 Rivas Vaciamadrid (Madrid)
Centro de Día	Plaza Mayor de Barajas nº1 - 28042 Barajas (Madrid)
Equipo de Apoyo Social Comunitario	Plaza Mayor de Barajas nº1 - 28042 Barajas (Madrid)
Centro de Rehabilitación Psicosocial	Plaza Mayor de Barajas nº1 - 28042 Barajas (Madrid)
Centro de Día	Calle Coslada nº 22 - 28914 - Leganés (Madrid)

Centro de Rehabilitación Laboral	Calle Coslada nº 22 - 28914 - Leganés (Madrid)
Equipo de Apoyo Social Comunitario	Calle Coslada nº 22 - 28914 - Leganés (Madrid)
Residencia Comunitaria	Calle Coslada nº 22 - 28914 - Leganés (Madrid)
Pisos Supervisados	Avenida de Europa nº49 4ºD - Leganés (Madrid)
Pisos Supervisados	Calle Alcalde José Mª Durán y Pelayo nº27 portal 2 2ªA - 28914 Leganés (Madrid)
Residencia Comunitaria	Avenida Arroyo del Santo nº12 - 28042 Madrid
Centro de Rehabilitación Laboral	Avenida Arroyo del Santo nº12 - 28042 Madrid
Centro de Rehabilitación Psicosocial	Avenida Arroyo del Santo nº12 - 28042 Madrid
Pisos Supervisados	Avenida Arroyo del Santo nº12 - 28042 Madrid
Equipo de Apoyo Social Comunitario	Calle Castillo de Uclés nº35 (CSM San Blas) - 28037 Madrid
Centro de Rehabilitación Laboral	Calle Sofía nº 177j local D - 28022 Madrid
Centro de Día	Calle Sajonia nº23 - 28022 Madrid
Centro de Rehabilitación Psicosocial	Calle Trinidad nº6 - 28945 Fuenlabrada (Madrid)
Centro de Rehabilitación Laboral	Calle Trinidad nº6 - 28945 Fuenlabrada (Madrid)
Centro de Día	Calle Trinidad nº6 - 28945 Fuenlabrada (Madrid)
Residencia Comunitaria	Calle Trinidad nº6 - 28945 Fuenlabrada (Madrid)
Pisos Supervisados	Plaza de la Albufera nº5 3ºB - Fuenlabrada (Madrid)
Pisos Supervisados	Plaza Albufera nº11 1ºB - 28945 Fuenlabrada (Madrid)
Residencia Comunitaria	Calle Laura Esquivel nº2 - 28980 Parla (Madrid)
Centro de Día	Avenida Juan Carlos I, nº13 - 28981 Parla (Madrid)
Equipo de Apoyo Social Comunitario	Avenida Juan Carlos I, nº13 - 28981 Parla (Madrid)
Centro de Rehabilitación Laboral	Avenida Juan Carlos I, nº13 - 28981 Parla (Madrid)

Pisos Supervisados	Calle Alfonso X El Sabio - 28982 Parla (Madrid)
Pisos Supervisados	Calle San Roque nº45 1ºB - 28982 Parla (Madrid)
Casa Verde	Calle José Antonio Rebolledo y Palma nº20 con Calle Pilar de Madariaga Rojo nº9 – 28051 Madrid
Viviendas Proyecto Ámbito Penitenciario	Calle Palazuelos nº51 J y K – 28031 Madrid
Ricamente	Plaza Mar Caribe nº2 -28042 Madrid

- Número y Domicilio de Centros de Trabajo de la Comunidad Valenciana: 9 centros

<b>CENTROS</b>	<b>UBICACIÓN</b>
Centro Específico de Personas con Enfermedad Mental (CEEM)	Calle Ana Nebot López nº16 - 12540 Vila-real (Castellón)
Plan de Rehabilitación e Inclusión Socio Laboral	Calle Padre Luís María Llop, nº2 - 12540 Vila-real (Castellón)
Tutela	Calle Padre Luís María Llop, nº2 - 12540 Vila-real (Castellón)
Centro de Rehabilitación e Integración Social	Calle Cardenal Tarancón nº31-39 - 12540 Vila-real (Castellón)
Pisos Supervisados	Calle Ana Nebot López nº16 - 12540 Vila-real (Castellón)
Pisos Supervisados	Calle Cervantes nº20 - 12001 Castellón de la Plana
Pisos Supervisados	Calle Los Claveles nº1 - 12600 Vall d'Uxó (Castellón)
Centro de Rehabilitación e Integración Social	Avenida Lira Carcaixentina con Calle Echegaray - 46740 Carcaixent (Valencia)
Centro de Día	Avenida Lira Carcaixentina con Calle Echegaray - 46740 Carcaixent (Valencia)

## ÁMBITO TERRITORIAL

Multinacional	
Nacional	X
Local / Regional	

**TABLA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA**
**1. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA POR EDADES EN 2019.**

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Menos de 20 años	0	0	-
20 a 29 años	61	8	762,50%
30 a 39 años	169	42	402,38%
40 a 49 años	110	48	229,17%
50 y más años	17	13	130,77%

**Distribución Total de la plantilla de la Comunidad de Madrid por edades en 2019.**

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Menos de 20 años	0	0	-
20 a 29 años	43	6	716,67%
30 a 39 años	143	38	376,31%
40 a 49 años	102	45	226,67%
50 y más años	15	12	125%

**Distribución total de la plantilla de la Comunidad Valenciana por edades en 2019.**

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Menos de 20 años	0	0	-
20 a 29 años	18	2	900%
30 a 39 años	26	4	650%
40 a 49 años	8	3	266,67%
50 y más años	2	1	200%

## 2. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA **POR NIVEL DE ESTUDIOS** EN 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Estudios Primarios Completos	4	3	133,33%
Primera Etapa De Educación Secundaria	2	4	50%
Enseñanzas De Bachillerato	6	6	100%
Enseñanzas De Grado Medio de FP	16	8	200%
Enseñanzas De Grado Superior de FP	34	17	200%
Enseñanzas Universitarias 1er Ciclo	159	36	441,67%
Enseñanzas Universitarias 2o Ciclo	75	29	258,62%
Estudios Oficiales De Especialización Pr	1	0	100%
Estudios Oficiales De Postgrado	1	3	33,33%
Enseñanzas Universitarias De Grado	59	5	1180%

### Distribución total de la plantilla de la Comunidad de Madrid por nivel de estudios en 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Estudios Primarios Completos	4	3	133,33%
Primera Etapa De Educación Secundaria	2	4	50%
Enseñanzas De Bachillerato	6	6	100%
Enseñanzas De Grado Medio de FP	8	7	114,28%
Enseñanzas De Grado Superior de FP	24	13	184,61%
Enseñanzas Universitarias 1er Ciclo	147	35	420%
Enseñanzas Universitarias 2o Ciclo	64	28	228,57%
Estudios Oficiales De Especialización Pr	0	0	-
Estudios Oficiales De Postgrado	1	1	100%
Enseñanzas Universitarias De Grado	47	4	1175%

### Distribución total de la plantilla de la Comunidad Valenciana por nivel de estudios en 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Estudios Primarios Completos	0	0	-
Primera Etapa De Educación Secundaria	0	0	-
Enseñanzas De Bachillerato	0	0	-
Enseñanzas De Grado Medio de FP	8	1	800%
Enseñanzas De Grado Superior de FP	10	4	250%
Enseñanzas Universitarias 1er Ciclo	12	1	1200%
Enseñanzas Universitarias 2o Ciclo	11	1	1100%
Estudios Oficiales De Especialización Pr	1	0	100%
Estudios Oficiales De Postgrado	0	2	0%
Enseñanzas Universitarias De Grado	12	1	1400%

### 3. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA **POR CATEGORÍAS PROFESIONALES** 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	80	27	296,30%
Grupo de Cotización 2	233	61	391,67%
Grupo de cotización 3	4	1	400%
Grupo de cotización 5	29	15	193,33%
Grupo de cotización 7	11	7	157,14%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad de Madrid por categorías profesionales en 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	68	25	272%
Grupo de Cotización 2	201	54	372,22%
Grupo de cotización 3	4	1	400%
Grupo de cotización 5	22	14	157,14%
Grupo de cotización 7	8	7	114,28%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad Valenciana por categorías profesionales en 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	12	2	600%
Grupo de Cotización 2	32	7	457,14%
Grupo de cotización 3	0	0	-
Grupo de cotización 5	7	1	700%
Grupo de cotización 7	3	0	300%

#### 4. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA **POR TIPO DE CONTRATO** 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Contrato indefinido	294	95	309,47%
Contrato temporal	63	16	393,75%
Contrato de interinidad	53	13	407,69%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad de Madrid por tipo de contrato en 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Contrato indefinido	245	87	281,61%
Contrato temporal	58	14	414,28%
Contrato de interinidad	49	13	376,92%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad Valenciana por tipo de contrato en 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Contrato indefinido	49	8	612,5%
Contrato temporal	5	2	250%
Contrato de interinidad	4	0	400%

#### 5. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA **POR JORNADA LABORAL** en 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Jornada Parcial	21	5	420%
Jornada Completa	336	106	316,98%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad de Madrid por jornada laboral en 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Jornada Parcial	7	2	350%
Jornada Completa	296	99	298,99%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad Valenciana por jornada laboral en 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Jornada Parcial	14	3	466,67%
Jornada Completa	40	7	571,43%

## 6. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVELES JERÁRQUICOS 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	80	27	296,30%
Grupo de Cotización 2	233	61	391,67%
Grupo de cotización 3	4	1	400%
Grupo de cotización 5	29	15	193,33%
Grupo de cotización 7	11	7	157,14%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad de Madrid por departamentos y niveles jerárquicos en 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	68	25	272%
Grupo de Cotización 2	201	54	372,22%
Grupo de cotización 3	4	1	400%
Grupo de cotización 5	22	14	157,14%
Grupo de cotización 7	8	7	114,28%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad Valenciana por departamentos y niveles jerárquicos en 2019.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	12	2	600%
Grupo de Cotización 2	32	7	457,14%
Grupo de cotización 3	0	0	-
Grupo de cotización 5	7	1	700%
Grupo de cotización 7	3	0	300%

## 7. MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Número total de Ingresos y Bajas en 2018 y 2019

	Número de Ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2018	87	20	107	77	25	102
2019	110	21	131	86	22	108

Motivo de las bajas producidas en 2019

	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación	-	-	-
Despido	2	3	5
Finalización de contrato	64	7	71
Abandono voluntario	13	6	19
Abandono por cuidados de personal a cargo	-	-	-
Excedencias	7	6	13
Otros (Fallecimiento)	-	-	-
<b>Total</b>	<b>86</b>	<b>22</b>	<b>108</b>

Número de horas de Baja Temporal en 2019

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad	99.240 horas	46.392 horas	145.632 horas
Por Maternidad/Paternidad	59.040 horas	10.416 horas	69.456 horas
Por atención de personas a cargo	-	-	-
Por accidente laboral	2.928 horas	-	2.928 horas
Otros	-	-	-
<b>Total</b>	<b>161.208 horas</b>	<b>56.808 horas</b>	<b>218.016 horas</b>

## 8. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

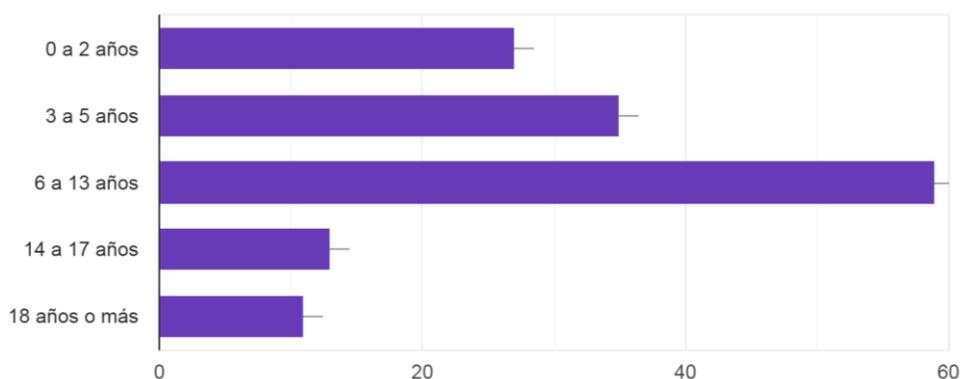
Existen dos fuentes de información. Por un lado, las personas que han comunicado a la empresa su situación familiar, cuyos datos a 30/12/2020 son:

- Nº profesionales sin hijos/as: 249, 57% de la plantilla
- Nº profesionales con hijos/as: 186, el 43% de la plantilla
  - Nº profesionales con 1 hijo/a: 86
  - Nº profesionales con 2 hijos/as: 87
  - Nº profesionales con 3 hijos/as: 12
  - Nº profesionales con 4 hijos/as: 0
  - Nº profesionales con 5 hijos/as: 0
  - Nº profesionales con más de 5 hijos/As: 1

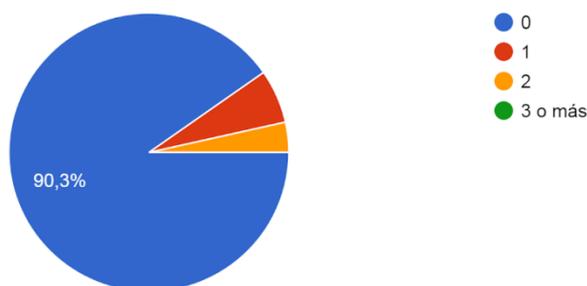
Por otra lado, la información obtenida a través del Cuestionario de Igualdad para el diagnóstico. 109 profesionales han informado que tienen hijos/as, lo que supone el 43% de las personas que han contestado y el 25% de la plantilla.

	Total
0 hijas e hijos	145
1 hija/hijo	43 (17%)
2 hijas e hijos	59 (23%)
Más de 2 hijas e hijos	7 (3%)

De los/as profesionales que indican tener hijos/as a su cargo, el 54% en edades comprendidas entre los 6 y los 13 años, el 32% entre 3 y 5 años, el 24% menos de 2 años, el 12% entre 14 y 17 años y el 10% restante más de 18 años.



El 90% de los profesionales que contestan no tienen personas a su cargo, el 10% restante si, siendo el 6% solo a una persona dependiente, el 4% a 2 personas y nadie tiene a 3 o más personas dependientes a su cargo.



## 9. FORMACIÓN

		Total	Hombres	Porcentaje Hombres	Mujeres	Porcentaje Mujeres
Número de personas que han recibido formación en 2019		391	76	19,44%	315	80,56%
Tipo de Formación	Habilidades Directivas	82	10	12%	72	88%
	Formación Técnica especializada	391	76	19,44%	315	80,56%
	Formación en Igualdad de Oportunidades	0	0	0%	0	0%
	Otros... "Formación intensiva en Materia de Conciliación de la Vida laboral Personal"	12	2	16,67%	10	83,33%
Metodología	Formación on-line	0	0	0%	0	0%
	Presencial	391	76	19,44%	315	80,56%
Lugar	En el centro de trabajo	391	76	19,44%	315	80,56%
	Fuera del centro de trabajo	70	13	19%	57	81%
Horario*	Durante la jornada laboral	324	-	-	-	-
	Fuera de la jornada laboral	67	-	-	-	-

**\*\*No disponemos de los datos desagregados por sexo en cuanto al horario de la formación en 2019\*\***

## 10. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Ascensos por categorías profesionales en 2019 (Promoción Vertical)	Mujeres	Hombres	Total
Nivel Directivo	4	1	5
Nivel Técnico/Intermedio	19	1	20
Nivel Administrativo	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>25</b>

Cambios Internos por categorías profesionales en 2019 (Promoción Horizontal)	Mujeres	Hombres	Total
Nivel Directivo	1	0	1
Nivel Técnico/Intermedio	14	8	22
Nivel Administrativo	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>23</b>

Se han tenido en cuenta tanto Ascensos por categorías profesionales que suponen una promoción vertical o una mejora de contrato, como Cambios Internos que si bien son de la misma categoría profesional suponen una promoción horizontal y un desarrollo profesional para las personas trabajadoras.

Asimismo, el Nivel Técnico e Intermedio no tienen diferenciación en nuestra organización, por lo que existe el Nivel Directivo, el Nivel Técnico/Intermedio y el Nivel Administrativo.

### 11. CUADRO DE RETRIBUCIONES

Grupos Cotización	Mujeres		Hombres		TOTAL
	Mujeres	Retribución	Hombres	Retribución	
Grupo Cotización 1	80	2.386.338,18€	27	893.615,62€	3.279.953,80 €
Grupo Cotización 2	233	4.068.905,90€	61	1.165.908,03€	5.234.813,93 €
Grupo Cotización 3	4	87.045,58€	1	38.584,86€	125.630,44 €
Grupo Cotización 5	29	467.734,22€	15	311.568,55€	779.302,77 €
Grupo Cotización 7	11	116.375,16€	7	45.022,78€	161.397,94 €
<b>TOTAL</b>	<b>357</b>	<b>7.126.399,04 €</b>	<b>111</b>	<b>2.454.699,84 €</b>	<b>9.581.098,88 €</b>

### 12. INFORME DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Para poder completar la información del diagnóstico y valorar el grado de cumplimiento de los objetivos en materia de Igualdad dentro de la Fundación Manantial, de manera que fuera un análisis más profundo y participativo de la plantilla, se lanzó un Cuestionario a toda la organización que se recoge en este Plan de Igualdad como Anexo 1.

### 13. INFORME DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN CUALITATIVA

Por último, con el objetivo de contar con información más cualitativa y extensa se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas sobre las áreas de diagnóstico del Plan de Igualdad a una muestra representativa de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, cuyo informe se recoge en este documento como Anexo 2.

## 5.1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

	SI	NO
¿Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de nuestra empresa son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres?	X	
¿Se publican las ofertas de empleo de la empresa de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos?	X	
¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la empresa?		X
¿El perfil profesional descrito en nuestras ofertas se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo?	X	
¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género?	X	
¿Nuestros modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios?	X	
¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas?	-	-
¿Se fomenta la contratación para la sustitución del personal de la plantilla en situación de excedencia familiar, paternidad, maternidad...?	X	
¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?		X
¿En los casos en los que se recurre a consultoras externas para la selección, se garantiza la información sobre las directrices a seguir en los procesos, indicando expresamente la necesidad de que estos sean neutros?	-	-
¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que no favorezcan a un sexo en detrimento de otro (por ejemplo pruebas físicas, antropométricas...)?	-	-
¿Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres?	X	
¿En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias?	-	-
¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?	X	
¿A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección, se asegura que se atiende estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura, detalladas en la definición de dicho puesto de trabajo?	X	
¿Quedan recogidos estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección?		X
El proceso de reclutamiento y selección es totalmente transparente de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases	X	

## ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

### DIAGNÓSTICO

En líneas generales la Fundación Manantial tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección.

En los procesos de selección no se recurren a consultoras externas o se realizan pruebas, exámenes físicos o baterías de preguntas, basándose más en entrevistas personales de cada candidato/a que atienden a criterios del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura.

Las vacantes que se ofertan utilizan un lenguaje sexista, principalmente en los nombres de los puestos ofertados, por generalización y costumbre pero no por intentar discriminar por razones de sexo a los/as candidatos/as.

No todas las personas implicadas en los procesos de selección han recibido formación/información por parte de la entidad y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Aunque se recogen datos de los procesos de selección para estadísticas no se desagregan por sexo.

### OBJETIVO GENERAL

Adoptar una perspectiva igualitaria en cuanto a la utilización del lenguaje, formación en materia de igualdad de las personas implicadas en procesos de selección y en la recogida de datos de los procesos de selección.

### ACCIÓN

1. Utilizar el lenguaje inclusivo en los procesos de selección.
2. Formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de los procesos de selección.
3. Desagregar los datos de los procesos de selección por sexo para su análisis.

<b>PLAN DE ACCIÓN 1</b>		
Actividad	Utilizar el lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo, la descripción de los perfiles laborales y los contratos/anexos laborales que se formalicen a partir del nuevo Plan de Igualdad.	
Destinatarios/as	Plantilla de Fundación Manantial y futuros/as candidatos/as que puedan trabajar en la organización.	
Metodología	Revisión y corrección de los textos que existen en relación a la selección y contratación de personas en la entidad.	
Recursos	Humanos	Departamento de Recursos Humanos. Departamento de Gestión Laboral.
	Materiales	Documentación en materia laboral.
	Económicos	No supone un gasto añadido.
Temporalización	2021-2024	
Indicadores de evaluación	El 100% de los perfiles laborales están descritos con un lenguaje inclusivo. El 100% de las ofertas de empleo son publicadas con un lenguaje inclusivo. El 100% de los contratos/anexos firmados a partir de 2022 utilizan un lenguaje inclusivo.	
Observaciones		
Propuestas de mejora		

<b>PLAN DE ACCIÓN 2</b>		
Actividad	Formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de los procesos de selección.	
Destinatarios/as	Responsables de departamentos, recursos y programas. Departamento de Recursos Humanos. Departamento de Gestión Laboral.	
Metodología	Acciones formativas en materia de igualdad.	
Recursos	Humanos	Departamento de Recursos Humanos. Responsables de departamentos, recursos y programas. Departamento de Gestión Laboral. Docentes.
	Materiales	Sala de formación, equipos con acceso a internet.
	Económicos	Costes asociados a docentes, desplazamientos, alquiler de salas o equipos, etc.
Temporalización	2021-2023	
Indicadores de evaluación	El 100% de las personas responsables de los procesos de selección cuentan con formación finalizada en materia de igualdad.	
Observaciones		
Propuestas de mejora		

<b>PLAN DE ACCIÓN 3</b>		
Actividad	Desagregar los datos de los procesos de selección por sexo para su análisis.	
Destinatarios/as	Plantilla de Fundación Manantial y futuros candidatos/as que puedan trabajar en la organización.	
Metodología	Registro en la tabla de procesos de selección el dato desagregado por sexo.	
Recursos	Humanos	Departamento de Recursos Humanos.
	Materiales	Documento de recogida de datos de los procesos de selección.
	Económicos	No supone un gasto añadido.
Temporalización	2021-2024	
Indicadores de evaluación	Se cuenta con datos desagregados por sexo en el 100% de los procesos de selección.	
Observaciones		
Propuestas de mejora		

## 5.2. ÁREA DE CONCILIACIÓN

	SI	NO
¿Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la empresa en aspectos de conciliación?		X
¿Los horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	X	
¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores?	X	
¿Se produce una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución?	X	
¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?	X	
¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadoras y trabajadores o para atender a personas dependientes? (medidas económicas, jurídicas o de ocio).		X
¿Se lleva a cabo formación a directiva y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?		X
¿Se lleva a cabo una correcta política de información a trabajadoras y trabajadores? ¿Se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa?	X	

## ÁREA DE CONCILIACIÓN

### DIAGNÓSTICO

No se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la empresa en aspectos de conciliación. Este punto es solo aplicable a la plantilla de la Comunidad Valenciana, ya que, actualmente no cuentan con un Acuerdo de Mejora sobre el convenio aplicado a diferencia de la plantilla de la Comunidad de Madrid que sí cuenta con dicho Acuerdo de Mejora.

A pesar de que se llevan a cabo medidas jurídicas a través del Acuerdo de Empresa de la Comunidad de Madrid, no así, de lo referente al ámbito económico o de ocio que favorezcan la condición de maternidad/paternidad de las/os trabajadoras/es de la entidad. En la Fundación sabemos que se está pensando en un Plan de Ayuda al Empleado/a que podría contener cuestiones de este orden.

En la actualidad, no se lleva a cabo formación a directiva y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y, en concreto, de conciliación.

No se produce una participación activa en la toma de decisiones de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución, pero sí existe participación en la negociación continua entre Comité de Empresa y Comité de Dirección para supervisar que se cumplen las medidas legales establecidas y que se abordan las incidencias, o dificultades que aparecen en cuanto a la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución.

### OBJETIVO GENERAL

Equiparar los marcos legales de referencia en materia de igualdad y conciliación en los distintos territorios de actuación de la entidad (Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid). Incrementar las medidas de apoyo a la conciliación y el cuidado del trabajador. Incluir en el Plan de Formación anual de la Entidad de manera sistemática acciones relativas a igualdad y conciliación.

### ACCIÓN

1. Incluir en la mesa de negociación temas específicos sobre conciliación entre el Comité de Dirección y los/as representantes sindicales de la plantilla de la Comunidad Valenciana.
2. Apoyar en el desarrollo de un plan de ayuda y bienestar que contemple medidas de cuidado de los/as profesionales y sus familiares
3. Formación:
  - a. incluir en el apartado de formación básica una acción informativa relativa a la presentación del Plan de Igualdad de la entidad.
  - b. Añadir al itinerario de formación continua dirigida a los puestos de coordinación y dirección de equipos contenidos en materia de conciliación y legislación vigente relativa a este ámbito.
  - c. Retomar la inclusión de acciones formativas y/o informativas en temas de conciliación dentro del Plan Anual de Formación de la entidad.

<b>PLAN DE ACCIÓN 1</b>		
Actividad	Crear un acuerdo de mejora en materia de conciliación en la Comunidad Valenciana.	
Destinatarios/as	Plantilla de Fundación Manantial en Comunidad Valenciana.	
Metodología	Negociación colectiva y seguimiento del Plan de Igualdad a través de la Comisión Permanente de Igualdad.	
Recursos	Humanos	Comité de Dirección. Representantes Sindicales de la Comunidad Valenciana.
	Materiales	Plan de Igualdad, Convenio Colectivo Comunidad Valenciana y Acuerdo de Mejora en lo referente a conciliación de la Comunidad de Madrid.
	Económicos	No supone un gasto añadido.
Temporalización	2021-2024	
Indicadores de evaluación	Se cuenta con un documento de mejora de condiciones en materia de conciliación en la Comunidad Valenciana a 10/02/2024.	
Observaciones		
Propuestas de mejora		

<b>PLAN DE ACCIÓN 2</b>		
Actividad	Crear un Plan Específico de Conciliación para la Entidad.	
Destinatarios/as	Plantilla de Fundación Manantial.	
Metodología	Reuniones de los/as integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad.	
Recursos	Humanos	Comisión Permanente de Igualdad.
	Materiales	Sala de reuniones y medios telemáticos.
	Económicos	No supone un gasto añadido.
Temporalización	2022-2024	
Indicadores de evaluación	Se cuenta con un documento del Plan Específico de Conciliación a 10/02/2024.	
Observaciones		
Propuestas de mejora		

<b>PLAN DE ACCIÓN 3</b>	
<b>Actividad</b>	Acción de formación básica para nuevas incorporaciones. Actividades formativas para coordinadores/as y directores/as que faciliten la aplicación y mejor entendimiento de la legislación vigente en materia de conciliación. Acciones formativas (cursos, prácticas, sesiones técnicas, grupos de trabajo...) para toda la plantilla, incluidos en el Plan de Formación anual de la Entidad.
<b>Destinatarios/as</b>	Plantilla de la Fundación Manantial
<b>Metodología</b>	Acciones formativas e informativas
<b>Recursos</b>	<b>Humanos</b> Departamento de RRHH, Comité de empresa y Comisión Permanente de Igualdad Coordinadora Técnica de la Comunidad Valenciana. Grupo de Formación de Fundación Manantial. Docentes.
	<b>Materiales</b> Sala de formación, equipos con acceso a internet Plan Anual de formación. Cuestionarios de satisfacción.
	<b>Económicos</b> Costes asociados a docentes, desplazamientos, alquiler de salas o equipos, etc.
<b>Temporalización</b>	2021-2022
<b>Indicadores de evaluación</b>	El Plan de Formación 2022 cuenta con formación básica para nuevas incorporaciones en material de Igualdad. El Plan de Formación 2022 cuenta con formación para coordinadores/as y directores/as que faciliten la aplicación y mejor entendimiento de la legislación vigente en materia de conciliación. El Plan de Formación 2022 cuenta con acciones formativas para toda la plantilla en material de Igualdad.
<b>Observaciones</b>	
<b>Propuestas de mejora</b>	

### 5.3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	SI	NO
¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género?		X
¿Hay mujeres en la empresa que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?	X	
¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?	X	
Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, ¿Podemos apreciar la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía?		X
¿La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores?	X	
¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional en la empresa?	X	
Aún dentro de la misma categoría / grupo profesional, ¿Existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente superior al de las mujeres o viceversa?	X	

### ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### DIAGNÓSTICO

Tanto la valoración de los puestos de trabajo como el nivel de estudios en las categorías profesionales es la misma para los trabajadores y las trabajadoras. Sin embargo, las categorías profesionales están definidas con un lenguaje sexista, aunque el espíritu de las mismas no lo sea.

Se perciben ciertas categorías profesionales feminizadas y masculinizadas dentro de la organización pero que responden a la elección histórica por género de los estudios académicos que suponen.

#### OBJETIVO GENERAL

Adoptar una perspectiva igualitaria en cuanto a la utilización del lenguaje inclusivo en la clasificación profesional.

#### ACCIÓN

1. Utilizar el lenguaje inclusivo en la descripción de las categorías profesionales.

#### PLAN DE ACCIÓN

Actividad	Utilizar el lenguaje inclusivo en la descripción de los perfiles laborales.	
Destinatarios/as	Trabajadores/as de la entidad.	
Metodología	Revisión y corrección de los perfiles laborales.	
Recursos	Humanos	Departamento de Recursos Humanos
	Materiales	Documentos con la descripción de los puestos de trabajo.
	Económicos	No supone un gasto añadido.
Temporalización	2021-2024	
Indicadores de evaluación	El 100% de los perfiles laborales están descritos con un lenguaje inclusivo.	
Observaciones		
Propuestas de mejora		

**PROMOCIÓN**

	SI	NO
¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?	X	
¿Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo?	X	
¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?		X
¿El personal contratado a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción que aquél que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa?	X	
¿Hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros?	X	
¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?	X	
¿Se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas?	-	-
¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional?	-	-
¿La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto?	X	

### ÁREA DE PROMOCIÓN

#### DIAGNÓSTICO

Dentro de la Fundación Manantial tanto hombres como mujeres pueden promocionar por igual.

Todas las personas que conforman la plantilla pueden acceder por igual a los diferentes puesto de trabajo, por lo que no se informa, motiva o forma a las mujeres de un modo diferencial.

Las vacantes internas que se publican utilizan un lenguaje sexista, aunque el espíritu de las mismas no lo sea.

#### OBJETIVO GENERAL

Adoptar una perspectiva igualitaria en cuanto a la utilización del lenguaje inclusivo en La publicación de vacantes internas.

#### ACCIÓN

1. Utilizar el lenguaje inclusivo en las publicaciones de vacantes internas.

#### PLAN DE ACCIÓN

Actividad	Utilizar el lenguaje inclusivo en las publicaciones de vacantes internas.	
Destinatarios/as	Trabajadores/as de la entidad.	
Metodología	Revisión y corrección de las publicaciones de vacantes internas.	
Recursos	Humanos	Departamento de Recursos Humanos
	Materiales	Las publicaciones de vacantes internas.
	Económicos	No supone un gasto añadido.
Temporalización	2021-2024	
Indicadores de evaluación	El 100% de las publicaciones de vacantes internas están descritas con un lenguaje inclusivo.	
Observaciones		
Propuestas de mejora		

**FORMACIÓN**

	SI	NO
¿Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?	X	
¿Se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres?	-	-
¿Se comunica a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación Anual de forma que dicha información, se transmite de manera clara y accesible a todo el personal?	X	
¿Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna?		X
¿La empresa cuenta con algún programa de mentoring?		X
¿Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación?	X	
¿La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia...?	X	
¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral?	X	
¿En el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias auxiliares geográficamente separadas del centro/lugar de formación?		X
¿El acceso a los programas de formación entraña una especial dificultad para las mujeres?		X
¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?	-	-
¿El diseño de los programas de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores que asisten a los cursos?	X	
¿Se organizan cursos específicos para las mujeres de la empresa con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres?	-	-
¿Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad..., especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo?	X	
¿Tanto el Equipo Directivo como el equipo de Recursos Humanos reciben algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?		X

## ÁREA DE FORMACIÓN

### DIAGNÓSTICO

Tanto hombres como mujeres pueden acceder por igual a la formación interna de Fundación Manantial.

Las necesidades de formación se analizan en base a los puestos de trabajo, independientemente de que estén ocupados por hombre o mujeres. Se fomenta la participación en la formación interna de todas las personas que forman parte de la plantilla y no hay formaciones específicas dirigidas a mujeres ya que en ningún caso se encuentran subrepresentadas en la organización.

No hay un plan formal descrito en relación al mentoring si bien existen medidas de apoyo al conocimiento y desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras como supervisiones y/o entrevistas de desarrollo profesional.

No todas las personas que forman parte del Equipo Directivo y de Recursos Humanos han recibido formación en igualdad de oportunidades.

La entidad cuenta con 3 centros de formación lo que dificulta que aquellas personas ubicadas en centros de trabajo geográficamente separados puedan asistir a la misma. Durante el periodo 2020-2021 se han puesto en marcha formaciones con metodología online por cuestiones sanitarias que han facilitado el acceso a la formación de la plantilla y su mejora en la conciliación familiar y laboral.

### OBJETIVO GENERAL

Garantizar la formación del Equipo Directivo y de Recursos Humanos en igualdad de oportunidades, así como el acceso a los cursos de formación interna a toda la plantilla independientemente de cuestiones de género, localización geográfica y horario de trabajo.

### ACCIÓN

1. Formar en igualdad de oportunidades al Equipo Directivo y a Recursos Humanos.
2. Formar de manera continua en materia de Igualdad y Conciliación a las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad.
3. Asegurar condiciones equitativas en el acceso a la formación atendiendo a las características del puesto de trabajo (horario o localización geográfica).

<b>PLAN DE ACCIÓN 1</b>		
Actividad	Formar en materia de igualdad de oportunidades al Equipo Directivo y a Recursos Humanos.	
Destinatarios/as	Responsables de departamentos, recursos y programas. Departamento de Recursos Humanos	
Metodología	Acciones formativas en materia de igualdad.	
Recursos	Humanos	Departamento de Recursos Humanos. Responsables de departamentos, recursos y programas. Docentes.
	Materiales	Sala de formación, equipos con acceso a internet.
	Económicos	Costes asociados a docentes, desplazamientos, alquiler de salas o equipos, etc.
Temporalización	2021-2023	
Indicadores de evaluación	El 100% del Equipo Directivo y Recursos Humanos cuentan con formación finalizada en materia de igualdad.	
Observaciones		
Propuestas de mejora		

<b>PLAN DE ACCIÓN 2</b>		
Actividad	Formar de manera continua en materia de Igualdad y Conciliación a las personas integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad.	
Destinatarios/as	Comisión Permanente de Igualdad.	
Metodología	Cursos de formación en materia de igualdad y conciliación.	
Recursos	Humanos	Departamento de Recursos Humanos. Comisión Permanente de Igualdad. Docentes.
	Materiales	Sala de formación, equipos con acceso a internet.
	Económicos	Costes asociados a docentes, desplazamientos, alquiler de salas o equipos, etc.
Temporalización	2021-2023	
Indicadores de evaluación	El 100% de la Comisión Permanente de Igualdad cuenta con formación finalizada en materia de Igualdad y Conciliación.	
Observaciones		
Propuestas de mejora		

<b>PLAN DE ACCIÓN 3</b>		
Actividad	Asegurar condiciones equitativas en el acceso a la formación atendiendo a las características del puesto de trabajo (horario o localización geográfica).	
Destinatarios/as	Trabajadores/as de la entidad.	
Metodología	Valorar y proponer medidas que aseguren condiciones equitativas en el acceso a la formación. En la Comunidad Valenciana incluir estas medidas en la negociación del futuro Acuerdo de Mejora.	
Recursos	Humanos	Directora de Recursos Humanos. Coordinadora Técnica de la Comunidad Valenciana. Grupo de Formación de Fundación Manantial. Comisión Permanente de Igualdad. Comité de Dirección, Comité de Empresa y Delegados/as de Personal.
	Materiales	Cuestionario de Necesidades Formativas. Cuestionarios de satisfacción. Reuniones de la representación de trabajadores/as con el Comité de Dirección. Reuniones de la Comisión Permanente de Igualdad. Cuestionario de Evaluación de Igualdad.
	Económicos	No supone un gasto añadido.
Temporalización	2021-2024	
Indicadores de evaluación	Ausencia de reclamaciones por parte de la plantilla sobre el acceso equitativo a cursos de formación interna. Establecimiento de al menos una medida que asegure condiciones equitativas en el acceso a la formación. Índice de satisfacción sobre acceso a la formación en el Cuestionario de Evaluación de Igualdad por encima de 8.	
Observaciones		
Propuestas de mejora		

#### 5.4. ÁREA DE RETRIBUCIONES

	SI	NO
¿El convenio colectivo de la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?	X	
¿Tiene la empresa una política retributiva transparente? (Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representación de los trabajadores/as?)	X	
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para determinados profesionales?		X
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as fijos/as?		X
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores /as a jornada completa?		X
¿El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional?	X	
¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?		X
¿Hay categorías profesionales dónde se producen mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?		X
¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?		X
¿Las categorías masculinizadas tienen más accesos a los pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?		X
¿Las mujeres que trabajan en categorías profesionales feminizadas cobran menos comparadas con otras categorías similares?		X
¿Existe mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal (modalidades contractuales con menos ventajas económicas)?		X
¿Las mujeres perciben menos complementos salariales que los hombres?		X

## ÁREA DE RETRIBUCIÓN

### DIAGNÓSTICO

El sistema analítico utilizado para valorar los puestos de trabajo sigue lo establecido en los Convenios Colectivos de aplicación dentro de la Fundación Manantial (XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid y VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana) cuyos criterios son transparentes, iguales para hombres y mujeres e independientes del género de las personas que trabajan.

Por este motivo, existe una igualdad retributiva entre hombres y mujeres en la Fundación Manantial aplicándose el convenio en materia salarial a todas las categorías profesionales.

Los cargos directivos cuentan, además de lo establecido en los Convenios Colectivos, con una retribución específica asociada a la responsabilidad del cargo que tienen. El sistema de valoración de esta retribución está basado en los siguientes criterios independientemente del género:

- Dirigir un recurso residencial con atención 24 horas: exigencias de rendimiento intelectual y complejidad que supone la organización de plantilla, cuadrantes y resolución de problemas.
- Número de profesionales a cargo: influencia que el puesto tiene en la actuación con otros, formar, desarrollar o tutelar
- Dirigir proyectos innovadores, por implicar una mayor exposición pública, difusión del proyecto, construcción de algo nuevo sin marcos de referencias técnica, interacción y comunicación con interlocutores internos y externos, esfuerzo por establecer procedimientos, presión, etc.
- Número de años en el puesto, experiencia y conocimiento organizacional, como medida para retener el talento y recompensar el compromiso de los profesionales.
- Responsabilidad organizativa al dirigir más de un recurso o coordinar diferentes áreas o departamentos, por el alcance de las decisiones que toma y su área de influencia.

Esta retribución, por lo tanto, también es transparente, igual para hombres y mujeres e independiente del género de la persona que ocupa dicho cargo.

Habiéndose analizado en la fase de diagnóstico todos los puestos de trabajo, así como la forma de proceder a la promoción interna a puestos de dirección, se concluye que se han aplicado los criterios objetivos para la selección y desarrollo profesional de todos/as los/as trabajadores/as de la entidad, por lo que no existe brecha salarial y el sistema retributivo de Fundación Manantial cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Teniendo en cuenta este sistema de valoración de puestos de trabajo, la Auditoría Retributiva se realizará de manera periódica durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Por este motivo, y aunque no existan desigualdades retributivas, el Plan de Actuación, que indicamos a continuación, tiene que ver con garantizar que esta igualdad se mantiene y se revisa de forma periódica, realizándose esta auditoría retributiva anualmente.

#### OBJETIVO GENERAL

Garantizar que se mantienen y actualizan conforme a la normativa vigente las retribuciones de la plantilla, así como los beneficios sociales y económicos para todas las personas trabajadoras de la entidad en materia de igualdad.

#### ACCIÓN

1. Cuidar por parte de la Comisión Permanente de Igualdad que se siga cumpliendo la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como el mantenimiento de los beneficios sociales y económicos actuales, actualizándose si fuese necesario.

#### PLAN DE ACCIÓN

Actividad	La comisión velará por el cumplimiento de las condiciones retributivas y/o beneficios sociales en materia de igualdad.	
Destinatarios/as	Plantilla de Fundación Manantial.	
Metodología	La Comisión Permanente de Igualdad estará pendiente de posibles dudas en materia de igualdad retributiva y/o beneficios sociales.	
Recursos	Humanos	Comisión Permanente de Igualdad.
	Materiales	Convenios laborales. Tablas salariales. Acuerdos de mejora.
	Económicos	No supone un gasto añadido.
Temporalización	2021-2024	
Indicadores de evaluación	Ausencia de reclamaciones por parte de la plantilla en referencia a las condiciones retributivas en materia de igualdad. El 100% de las retribuciones están en consonancia con la igualdad salarial.	
Observaciones		
Propuestas de mejora		

## 5.5. ÁREA DE SALUD LABORAL

	SI	NO
¿En nuestra empresa se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia de sexual de compañeras y/o compañeros?		X
¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?		X
¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?		X
¿Existe en la empresa alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral?	X	
¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa?	X	
En caso afirmativo ¿contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?	X	
¿Se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación personal?	X	
¿Se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación durante el embarazo?	X	
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación personal?	X	
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación durante el embarazo?	X	
¿Se aseguran la disponibilidad de asientos en caso de embarazo?		
¿Se asegura el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud de su futura hija o hijo, y mientras éste persista?	X	
¿Son adecuados los uniformes de trabajo, según sus necesidades?	X	
¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de mujeres y hombres?: si se trabaja de pie o se permanece demasiado tiempo sentado/a y especialmente en situación de embarazo?	X	

**ÁREA DE SALUD LABORAL**

**DIAGNÓSTICO**

En el área de salud laboral no se detecta ningún punto crítico, pero consideramos positivo poder realizar un trabajo conjunto con la Comisión de Seguridad y Salud para llevar a cabo una valoración de la necesidad de establecer mecanismos de evaluación y reconocimiento de los riesgos psicosociales en la plantilla derivados de la práctica diaria.

**OBJETIVO GENERAL**

Colaborar con la Comisión de Seguridad y Salud de la Entidad en materia de Igualdad sobre la salud laboral de la plantilla de Fundación Manantial.

**ACCIÓN**

1. Coordinarnos junto a la Comisión de Seguridad y Salud para la valorar la Igualdad en Salud Laboral de la Entidad.

**PLAN DE ACCIÓN**

Actividad	Generar un espacio de encuentro con la Comisión de Seguridad y Salud.	
Destinatarios/as	Plantilla de la Fundación Manantial.	
Metodología	Establecimiento de un marco de colaboración a través de reuniones de trabajo para el desarrollo de la tarea.	
Recursos	Humanos	Comisión de Seguridad y Salud y Comisión Permanente de Igualdad.
	Materiales	Sala de reuniones y recursos telemáticos
	Económicos	No supone un gasto añadido.
Temporalización	2022-2024	
Indicadores de evaluación	Convocatoria por parte de la Comisión Permanente de Igualdad a la Comisión de Seguridad y Salud para establecer una reunión. Existencia de reuniones entre la Comisión Permanente de Igualdad y la Comisión de Seguridad y Salud que incluyan aspectos relacionados con la Igualdad en Salud Laboral.	
Observaciones		
Propuestas de mejora		

## 5.6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

	SI	NO
¿Se conoce en la empresa la política de igualdad existente?		X
¿Conoce la plantilla de la empresa en qué consiste el plan de igualdad y en qué le afecta?		X
¿Se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de la empresa tanto como los de los hombres?	X	
¿Aparecen en la publicidad de la empresa imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?		X
¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?		X
¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de la empresa?		X
¿Se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres?	X	
¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?		X

## ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

### DIAGNÓSTICO

De toda la información recogida, se detecta que se desconoce la política de igualdad de la fundación, así como el contenido del Plan de Igualdad.

Por otra parte, cuando la comunicación se realiza de manera genérica, se utiliza el masculino para hacer referencia a hombres y mujeres, mientras que cuando la comunicación es individual sí se diferencia por género.

Se detecta que el lenguaje que se utiliza en las comunicaciones internas y externas es respetuoso con todas las personas. La totalidad de la muestra de los cuestionarios considera que no se exhiben imágenes o comentarios sexistas.

### OBJETIVO GENERAL

Adecuar la comunicación tanto interna como externa al lenguaje inclusivo.  
Dar a conocer la Comisión Permanente de Igualdad, el Plan de Igualdad a toda la plantilla de la Fundación.

### ACCIÓN

1. Modificar la comunicación interna y externa adecuándola al lenguaje inclusivo.
  - a. Crear un Observatorio del uso del lenguaje inclusivo.
2. Realizar comunicaciones a lo largo del año informando del trabajo que ha ido realizando la Comisión Permanente de Igualdad.

<b>PLAN DE ACCIÓN 1</b>	
Actividad	En cuanto a la comunicación externa: incorporar el lenguaje inclusivo en la página web y redes sociales. En cuanto comunicación interna: incorporar el lenguaje inclusivo en newsletter y el boletín de Ocio. A través del Observatorio, se realizará revisión del lenguaje empleado dentro de la entidad.
Destinatarios/as	Plantilla de Fundación Manantial y personas interesadas en el trabajo de la organización.
Metodología	Análítica y de revisión.
Recursos	Humanos Comisión Permanente de Igualdad. Departamento de RRHH. Departamento de Comunicación.
	Materiales Documentos orientados a comunicar información interna y externa: página web, publicaciones en redes sociales, newsletter y boletín de Ocio.
	Económicos No supone un gasto añadido.
Temporalización	2021-2024
Indicadores de evaluación	El 80% de las comunicaciones internas y externas señaladas utilizan un lenguaje inclusivo.
Observaciones	
Propuestas de mejora	Crear un procedimiento de calidad que establezca la comunicación inclusiva a mantener en la entidad.

<b>PLAN DE ACCIÓN 2</b>	
Actividad	Informar a través de los canales de comunicación internos y externos sobre las acciones que va realizando la Comisión Permanente de Igualdad.
Destinatarios/as	Plantilla de Fundación Manantial y personas interesadas en el trabajo de la organización.
Metodología	Acciones informativas.
Recursos	Humanos Comisión Permanente de Igualdad. Departamento de RRHH. Departamento de Comunicación.
	Materiales Documentos relacionados con medidas de igualdad y conciliación: Plan de Igualdad, Acuerdo de Empresa, Convenios, etc. Canales de comunicación internos y externos
	Económicos No supone un gasto añadido.
Temporalización	2021-2023
Indicadores de evaluación	Existencia de al menos 2 comunicaciones al año en las que se informa del trabajo de la Comisión Permanente de Igualdad.
Observaciones	
Propuestas de mejora	

## 6. SISTEMA DE REVISIÓN PERIÓDICA.

En el Plan de Igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones (Cronograma) y en el reglamento que regula la composición y funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.

Respecto a los plazos de revisión específicos acordados para el presente Plan de Igualdad, por la Comisión de Seguimiento y siendo coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, se utilizará el documento “Seguimiento actividades”, donde las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad irán registrando toda la información del curso de las actividades.

Este seguimiento se realizará de manera semestral y dicha información será compartida en las reuniones que la Comisión de Seguimiento mantenga, a fin de:

- Evaluar el cumplimiento de las actividades en el plazo previsto (según el documento “cronograma”).
- Decidir las acciones correctoras a implantar en caso de que no se haya cumplido la planificación o se prevea que no pueden cumplirse

Por otro lado, la evaluación del Plan de Igualdad se realizará anualmente, en base a los indicadores definidos. Para ello se utilizará el documento “seguimiento de indicadores”, que se compartirá en las reuniones que la Comisión de Seguimiento mantenga, a fin de:

- Evaluar la consecución de los objetivos perseguidos en el plazo previsto (según el documento “cronograma”)
- Decidir las acciones correctoras a implantar en caso de que no se hayan alcanzado los objetivos

De todos los seguimientos y evaluaciones llevados a cabo durante las reuniones de la Comisión se dejará constancia en un acta.

## 7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será realizado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la representación sindical y estará compuesta por 4 representantes de la Empresa y 4 de la representación de las personas trabajadoras.

Se incluye a continuación el Acta de Constitución de dicha Comisión de Seguimiento en la que se indica y aprueba también el reglamento de dicha comisión.

### 7.1. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

#### 1. Constitución y composición de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Alicia Molina Solana (Directora del CRPS, CRL, EASC Alcorcón)
- Andrés Nicolas Brunelli (Director del CRL, EASC, CD Fuenlabrada)
- Licina Leila Bochiche (Directora del CRIS Vila-real)
- Ana San Bruno Casuso (Técnica de Recursos Humanos)

En representación de la plantilla por:

- Susana Martínez Pérez (Educativa Social del EASC de Barajas y representante del Comité de Empresa de Madrid)
- Guillermo Barreira Gamero (Trabajador Social del Departamento de Tutela y representante del Comité de Empresa de Madrid)
- Francisco Antonio Palomo (Educativo y Delegado de Personal de Comunidad Valenciana)
- María Consuelo Lorenzo (Celadora y Delegada de Personal de Comunidad Valenciana)

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

#### 2. Funciones de la Comisión de Seguimiento.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Deliberar y proponer ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.
- Elevar las mejoras y los ajustes detectados del Plan de Igualdad al Comité de Dirección de Fundación Manantial para su aprobación y ejecución.
- Conocer semestral y anualmente los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten el personal de la plantilla.
- Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
- Elaborar un informe final del Plan de Igualdad que incluya los el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan, los cambios y ajustes producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su revisión y la el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, así como el impacto de todo ello en la cultura de la empresa.

### 3. Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

55

La Comisión acuerda mantener al menos reuniones trimestrales ordinarias tras la firma del Plan de Igualdad y durante la vigencia del mismo. Estas reuniones pueden ser convocadas por cualquiera de las partes y en ellas se debe fijar la fecha de la siguiente reunión, así como el orden del día.

Además, de manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes y con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor, cualquier integrante de la Comisión de Seguimiento podrá solicitar una reunión extraordinaria.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán leídas y aprobadas en cada sesión, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

La Comisión de Seguimiento también podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrán con voz, pero sin voto.

### 3.1. Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### 3.2. Sustitución de las personas que integran la Comisión de Seguimiento.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión de Seguimiento.

### 3.3. Otras disposiciones.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está constituida por las mismas personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y la Comisión Permanente de Igualdad.

Este grupo de trabajo compuesto por los mismos representantes de la empresa y de la plantilla viene trabajando desde el año 2012 no solo en la elaboración, actualización y seguimiento del Plan de Igualdad, sino también en la mejora de diferentes áreas y puesta en marcha de medidas afectadas por la igualdad como la conciliación y la prevención del acoso por razón de sexo o acoso moral, entre otros.

De esta manera, su función principal es velar y garantizar que en la Fundación Manantial se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas del día 20 de abril de 2021:

En representación de la empresa:

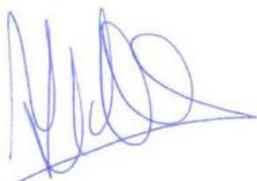
Alicia Molina Solana



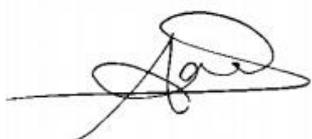
Andrés Nicolas Brunelli



Licina Leila Bochiche



Ana San Bruno Casuso



En representación de la plantilla:

Susana Martínez Pérez



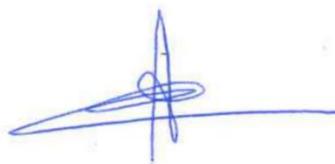
Guillermo Barreira Gamero



Francisco Antonio Palomo



María Consuelo Lorenzo



## 8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Conforme al artículo 9 del R.D. 901/2020 y sin perjuicio de los plazos de revisión específicos contemplados anteriormente, el presente Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación realizados.
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

58

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento o revisión del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento elevará las mismas a los órganos con la autoridad correspondiente para negociar y adoptar acuerdos. Estos órganos serán el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de la plantilla de la Comunidad de Madrid y de la Comunidad Valenciana y el Comité de Dirección en representación de la empresa. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de acuerdos, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

Resueltas las discrepancias la Comisión de Seguimiento velará por su correcta aplicación en el Plan de Igualdad.

















## 11.2. SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES

	2021		2022		2023		2024
	Febrero - Junio	Julio- Diciembre	Enero - Junio	Julio- Diciembre	Enero - Junio	Julio- Diciembre	Enero - Febrero
<b>5.1. Área acceso empleo</b>	<b>SEGUIMIENTO</b>						
Utilizar el lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo, la descripción de los perfiles laborales y los contratos/anexos laborales que se formalicen a partir del nuevo Plan de Igualdad.							
Formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de los procesos de selección.							
Desagregar los datos de los procesos de selección por sexo para su análisis.							
<b>5.2. Área de conciliación</b>	<b>SEGUIMIENTO</b>						
Crear un acuerdo de mejora en materia de conciliación en la Comunidad Valenciana.							
Crear un Plan Específico de Conciliación para la Entidad							
Acción de formación básica para nuevas incorporaciones.							
Actividades formativas para coordinadores y directores que faciliten la aplicación y mejor entendimiento de la legislación vigente en materia de conciliación.							

Acciones formativas (cursos, prácticas, sesiones técnicas, grupos de trabajo...) para toda la plantilla, incluidos en el Plan de Formación anual de la Entidad.							
<b>5.3. Área de Clasificación profesional</b>	<b>SEGUIMIENTO</b>						
<b>5.3.1. Clasificación Profesional</b>	<b>SEGUIMIENTO</b>						
Utilizar el lenguaje inclusivo en la descripción de los perfiles laborales.							
<b>5.3.2. Promoción</b>	<b>SEGUIMIENTO</b>						
Utilizar el lenguaje inclusivo en las publicaciones de vacantes internas.							
<b>5.3.3. Formación</b>	<b>SEGUIMIENTO</b>						
Formar en igualdad de oportunidades al Equipo Directivo y a Recursos Humanos.							
Formar de manera continua en materia de Igualdad y Conciliación a los miembros de la Comisión Permanente de Igualdad.							
Asegurar condiciones equitativas en el acceso a la formación atendiendo a las características del puesto de trabajo (horario o localización geográfica).							
<b>5.4. Área de retribuciones</b>	<b>SEGUIMIENTO</b>						
La comisión velará por el cumplimiento de las condiciones retributivas y/o beneficios sociales en materia de igualdad.							

5.5. Área de salud laboral	SEGUIMIENTO						
Generar un espacio de encuentro con la Comisión de Seguridad y Salud.							
5.6. Área de comunicación no sexista	SEGUIMIENTO						
En cuanto a la comunicación externa: Incorporar el lenguaje inclusivo en la página web y redes sociales.							
En cuanto a comunicación interna: incorporar el lenguaje inclusivo en newsletter y boletín de ocio.							
Informar a través de los canales de comunicación internos y externos sobre las acciones que va realizando la Comisión Permanente de Igualdad.							

### 11.3. SEGUIMIENTO DE INDICADORES

	V.R	2021		2022		2023		2024
		Enero - Junio	Julio-Diciembre	Enero - Junio	Julio-Diciembre	Enero - Junio	Julio-Diciembre	Enero-Febrero
<b>5.1. Área acceso empleo</b>		<b>RESULTADOS</b>						
El 100% de los perfiles laborales están descritos con un lenguaje inclusivo.	100%							
El 100% de las ofertas de empleo son publicadas con un lenguaje inclusivo.	100%							
El 100% de los contratos/anexos firmados a partir de 2022 utilizan un lenguaje inclusivo.	100%							
El 100% de las personas responsables de los procesos de selección cuentan con formación finalizada en materia de igualdad.	100%							
Se cuenta con datos desagregados por sexo en el 100% de los procesos de selección.	SI							

<b>5.2. Área de conciliación</b>	<b>V.R</b>	<b>RESULTADOS</b>						
Se cuenta con un documento de mejora de condiciones en materia de conciliación en la Comunidad Valenciana a 10/02/2024.	SI							
Se cuenta con un documento del Plan Específico de Conciliación a 10/02/2024.	SI							
El Plan de Formación 2022 cuenta con formación básica para nuevas incorporaciones en material de Igualdad.	SI							
El Plan de Formación 2022 cuenta con formación para coordinadores/as y directores/as que faciliten la aplicación y mejor entendimiento de la legislación vigente en materia de conciliación.	SI							
El Plan de Formación 2022 cuenta con acciones formativas para toda la plantilla en material de Igualdad.	SI							
<b>5.3. Área de Clasificación profesional</b>	<b>V.R</b>	<b>RESULTADOS</b>						
El 100% de los perfiles laborales están descritos con un lenguaje inclusivo.	100%							
<b>5.3.2. Promoción</b>	<b>V.R</b>	<b>RESULTADOS</b>						
El 100% de las publicaciones de vacantes internas están descritas con un lenguaje inclusivo.	100%							
<b>5.3.3. Formación</b>	<b>V.R</b>	<b>RESULTADOS</b>						
El 100% del Equipo Directivo y Recursos Humanos cuentan con formación finalizada en materia de igualdad.	100%							

El 100% de la Comisión Permanente de Igualdad cuenta con formación finalizada en materia de Igualdad y Conciliación.	100%							
Ausencia de reclamaciones por parte de la plantilla sobre el acceso equitativo a cursos de formación interna.	SI							
Establecimiento de al menos una medida que asegure condiciones equitativas en el acceso a la formación.	SI							
Índice de satisfacción sobre el acceso a la formación en el Cuestionario de Evaluación de Igualdad por encima de 8.	8							
<b>5.4. Área de retribuciones</b>	<b>V.R</b>	<b>RESULTADOS</b>						
Ausencia de reclamaciones por parte de la plantilla en referencia a las condiciones retributivas en materia de igualdad.	SI							
El 100% de las retribuciones están en consonancia con la igualdad salarial.	100%							
<b>5.5. Área de salud laboral</b>	<b>V.R</b>	<b>RESULTADOS</b>						
Convocatoria por parte de la Comisión Permanente de Igualdad a la Comisión de Seguridad y Salud para establecer una reunión.	SI							
Existencia de reuniones entre la Comisión Permanente de Igualdad y la Comisión de Seguridad y Salud que incluyan aspectos relacionados con la Igualdad en Salud Laboral.	SI							

5.6. Área de comunicación no sexista	V.R	RESULTADOS						
El 80% de las comunicaciones internas y externas señaladas utilizan un lenguaje inclusivo.	80%							
Existencia de al menos dos comunicaciones al año en las que se informa del trabajo de la Comisión Permanente de Igualdad.	SI							

## 10. PRESUPUESTO GLOBAL

A continuación, se detalla el coste estimado de la implantación del Plan de Igualdad desglosado por actividad y año de vigencia del plan.

Para realizar este cálculo, se han considerado las horas anuales dedicadas al desarrollo de estas actividades por las personas implicadas: Integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad, Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Comunicación.

	2021	2022	2023	2024
<b>1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO</b>	<b>2.448,00 €</b>	<b>2.253,00 €</b>	<b>2.253,00 €</b>	<b>1.785,00 €</b>
Utilizar el lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo, la descripción de los perfiles laborales y los contratos/anexos laborales que se formalicen a partir del nuevo Plan de Igualdad.	1.190,00 €	595,00 €	595,00 €	1.190,00 €
Formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de los procesos de selección.	663,00 €	1.063,00 €	1.063,00 €	- €
Desagregar los datos de los procesos de selección por sexo para su análisis.	595,00 €	595,00 €	595,00 €	595,00 €
<b>2. ÁREA DE CONCILIACIÓN</b>	<b>4.460,00 €</b>	<b>6.655,00 €</b>	<b>4.037,00 €</b>	<b>3.568,00 €</b>
Crear un acuerdo de mejora en materia de conciliación en la Comunidad Valenciana.	1.784,00 €	1.190,00 €	1.190,00 €	1.784,00 €
Crear un Plan Específico de Conciliación para la Entidad	- €	1.784,00 €	1.784,00 €	1.784,00 €
Acción de formación básica para nuevas incorporaciones.	1.190,00 €	595,00 €	- €	- €
Actividades formativas para coordinadores y directores que faciliten la aplicación y mejor entendimiento de la legislación vigente en materia de conciliación.	663,00 €	1.063,00 €	1.063,00 €	- €
Acciones formativas (cursos, prácticas, sesiones técnicas, grupos de trabajo...) para toda la plantilla, incluidos en el Plan de Formación anual de la Entidad.	823,00 €	2.023,00 €	- €	- €
<b>3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	<b>6.612,00 €</b>	<b>6.417,00 €</b>	<b>6.417,00 €</b>	<b>5.354,00 €</b>
<b>3.1. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	<b>595,00 €</b>	<b>595,00 €</b>	<b>595,00 €</b>	<b>595,00 €</b>
Utilizar el lenguaje inclusivo en la descripción de los perfiles laborales.	595,00 €	595,00 €	595,00 €	595,00 €
<b>3.2. PROMOCIÓN</b>	<b>595,00 €</b>	<b>595,00 €</b>	<b>595,00 €</b>	<b>595,00 €</b>
Utilizar el lenguaje inclusivo en las publicaciones de vacantes internas.	595,00 €	595,00 €	595,00 €	595,00 €
<b>3.3. FORMACIÓN</b>	<b>5.422,00 €</b>	<b>5.227,00 €</b>	<b>5.227,00 €</b>	<b>4.164,00 €</b>
Formar en igualdad de oportunidades al Equipo Directivo y a Recursos Humanos.	663,00 €	1.063,00 €	1.063,00 €	- €
Formar de manera continua en materia de Igualdad y Conciliación a los miembros de la Comisión Permanente de Igualdad.	3.569,00 €	3.569,00 €	3.569,00 €	3.569,00 €
Asegurar condiciones equitativas en el acceso a la formación atendiendo a las características del puesto de trabajo (horario o localización geográfica).	1.190,00 €	595,00 €	595,00 €	595,00 €
<b>4. ÁREA DE RETRIBUCIONES</b>	<b>595,00 €</b>	<b>595,00 €</b>	<b>595,00 €</b>	<b>595,00 €</b>
La comisión velará por el cumplimiento de las condiciones retributivas y/o beneficios sociales en materia de igualdad.	595,00 €	595,00 €	595,00 €	595,00 €
<b>5. ÁREA DE SALUD LABORAL</b>	<b>- €</b>	<b>1.784,00 €</b>	<b>1.784,00 €</b>	<b>1.784,00 €</b>
Generar un espacio de encuentro con la Comisión de Seguridad y Salud.	- €	1.784,00 €	1.784,00 €	1.784,00 €
<b>6. ÁREA DE COMUNICACIÓN NO SEXISTA</b>	<b>5.518,00 €</b>	<b>5.518,00 €</b>	<b>5.518,00 €</b>	<b>5.518,00 €</b>
En cuanto a la comunicación externa: Incorporar el lenguaje inclusivo en la página web y redes sociales.	1.867,00 €	1.867,00 €	1.867,00 €	1.867,00 €
En cuanto a comunicación interna: incorporar el lenguaje inclusivo en newsletter y boletín de ocio.	1.867,00 €	1.867,00 €	1.867,00 €	1.867,00 €
Informar a través de los canales de comunicación internos y externos sobre las acciones que va realizando la Comisión Permanente de Igualdad.	1.784,00 €	1.784,00 €	1.784,00 €	1.784,00 €
<b>TOTAL, POR AÑO</b>	<b>19.633,00 €</b>	<b>23.222,00 €</b>	<b>20.604,00 €</b>	<b>18.604,00 €</b>
<b>TOTAL, PLAN DE IGUALDAD 2021-2024</b>				<b>82.063,00 €</b>

## 11. ACTA DE FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunida en Madrid, con fecha 20 de abril de 2021, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación Manantial, compuesta:

en representación de la empresa por:

- Alicia Molina Solana (Directora del CRPS, CRL, EASC Alcorcón)
- Andrés Nicolas Brunelli (Director del CRL, EASC, CD Fuenlabrada)
- Licina Leila Bochiche (Directora del CRIS Vila-real)
- Ana San Bruno Casuso (Técnica de Recursos Humanos)

En representación de la plantilla por:

- Susana Martínez Pérez (Educatora Social del EASC de Barajas y representante del Comité de Empresa de Madrid)
- Guillermo Barreira Gamero (Trabajador Social del Departamento de Tutela y representante del Comité de Empresa de Madrid)
- Francisco Antonio Palomo (Educatador y Delegado de Personal de Comunidad Valenciana)
- María Consuelo Lorenzo (Celadora y Delegada de Personal de Comunidad Valenciana)

Acuerda

1. Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa de Fundación Manantial.
2. Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 3 años, hasta el 10.02.2024.
3. De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas del día 20 de abril de 2021

En representación de la empresa:

Alicia Molina Solana

Andrés Nicolas Brunelli

Licina Leila Bochiche

Ana San Bruno Casuso

En representación de la plantilla:

Susana Martínez Pérez

Guillermo Barreira Gamero

Francisco Antonio Palomo

María Consuelo Lorenzo

## 12. ACTA DE DELEGACIÓN PARA EL REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunida en Madrid, con fecha 20 de abril de 2021, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación Manantial, compuesta:

en representación de la empresa por:

- Alicia Molina Solana (Directora del CRPS, CRL, EASC Alcorcón)
- Andrés Nicolas Brunelli (Director del CRL, EASC, CD Fuenlabrada)
- Licina Leila Bochiche (Directora del CRIS Vila-real)
- Ana San Bruno Casuso (Técnica de Recursos Humanos)

En representación de la plantilla por:

- Susana Martínez Pérez (Educatora Social del EASC de Barajas y representante del Comité de Empresa de Madrid)
- Guillermo Barreira Gamero (Trabajador Social del Departamento de Tutela y representante del Comité de Empresa de Madrid)
- Francisco Antonio Palomo (Educatore y Delegado de Personal de Comunidad Valenciana)
- María Consuelo Lorenzo (Celadora y Delegada de Personal de Comunidad Valenciana)

Acuerda

1. Autorizar a D. Sebastián Pachón López con DNI 5110416514, como Director del Departamento de Gestión Financiera y Servicios Generales y representante de la Fundación Manantial, a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas del día 20 de abril de 2021

En representación de la empresa:

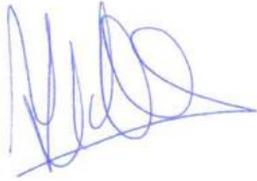
Alicia Molina Solana



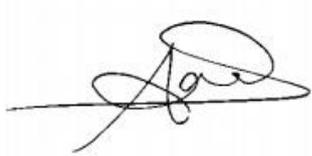
Andrés Nicolas Brunelli



Licina Leila Bochiche



Ana San Bruno Casuso



En representación de la plantilla:

Susana Martínez Pérez



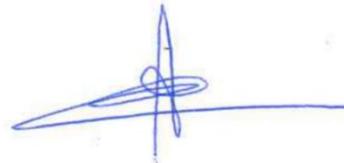
Guillermo Barreira Gamero



Francisco Antonio Palomo



María Consuelo Lorenzo

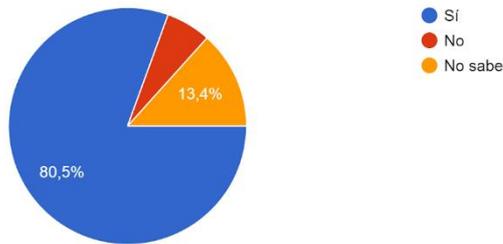


### 13. ANEXOS

#### 15.1. ANEXO 1: INFORME DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN CUANTITATIVA

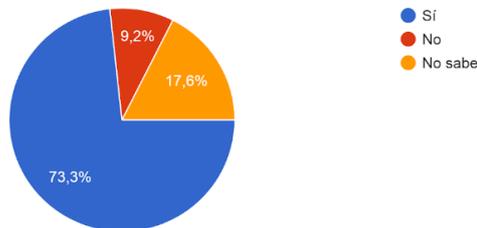
Se recibieron 262 respuestas de un total de 433 trabajadores/as en toda la Fundación Manantial lo que supone un 60'5% de participación.

¿Se tiene en cuenta la igualdad entre hombres y mujeres?  
262 respuestas



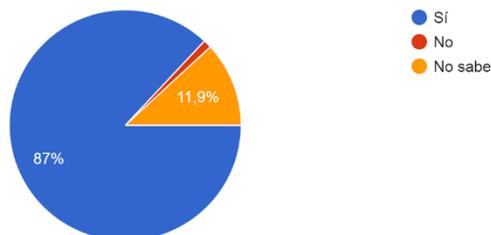
262 respuestas recibidas, 60'5% de participación. 80'5% considera que sí se tiene en cuenta, solo 16 personas (6'1%) consideran que no se tiene en cuenta. El 13'4% restante no lo sabe.

¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?  
262 respuestas



262 respuestas recibidas, 60'5% de participación. 73'3% considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección. Un 9'2% considera que no y el 17'6% restante lo desconoce.

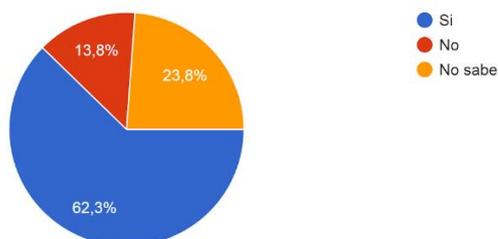
¿Acceden mujeres y hombres por igual a la formación ofrecida por la empresa?  
261 respuestas



261 respuestas recibidas, 60% de participación. 87% considera que hombres y mujeres acceden por igual a la formación interna, solo 3 personas (1%) considera que no y el 12% restante no lo sabe.

¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

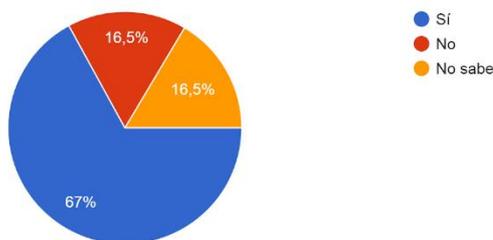
260 respuestas



262 respuestas recibidas, 60'5% de participación. Un 67% piensa que hombres y mujeres promocionan por igual, el 14% piensa que no y el 24% restante no lo sabe.

¿Se favorece la conciliación de la vida personal y laboral?

261 respuestas

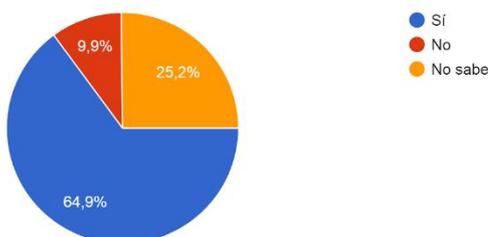


261 respuestas recibidas, 60% de participación.

El 67% considera que si se favorece la conciliación, el 16'5% no y el otro 16'5% no lo sabe.

¿Se conceden las medidas de conciliación disponibles?

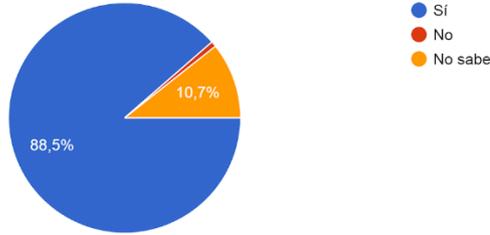
262 respuestas



262 respuestas recibidas, 60'5% de participación. Un 65% considera que si se conceden la medidas de conciliación disponibles, el 10% no y el 25% restante no lo sabe.

¿Crees que son necesarias medidas de protección por parte de las empresas para aquellas trabajadoras víctimas de violencia de género?

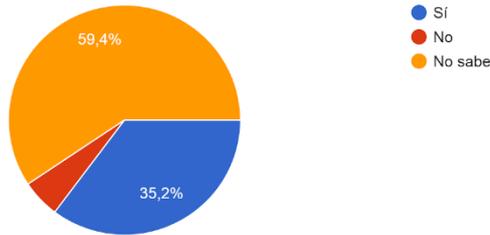
262 respuestas



262 respuestas recibidas, 60'5% de participación. El 88'5% piensa que sí son necesarias medidas de protección para víctimas de violencia de género, solo 2 personas (1%) consideran que no y el 11% de los/as profesionales no sabe si son necesarias o no.

¿Existe en la empresa alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa?

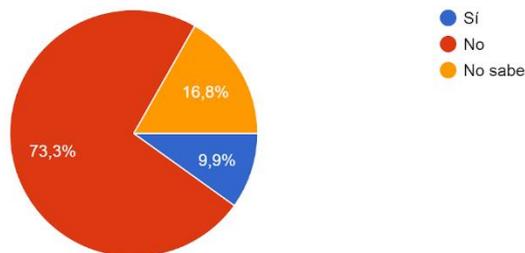
261 respuestas



261 respuestas recibidas, 60% de participación. El 59% no sabe si existe regulación sobre acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa, solo el 35% de los/as profesionales que responden conocen la existencia de dicha regulación en la empresa y el 15% restante piensa que no existe dicha regulación. Es decir el 65% o no lo conoce o piensa que no existe.

¿Conoces algún caso de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa?

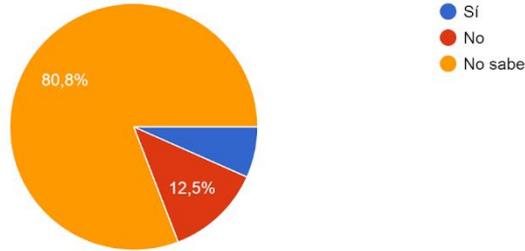
262 respuestas



262 respuestas recibidas, 60'5% de participación. El 73% de las personas no conoce ningún caso de acoso por razón de sexo o acoso moral, solo un 10% si conoce algún caso de acoso y el resto de personas (17%) no sabe si lo conoce o no.

En caso afirmativo. ¿contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?

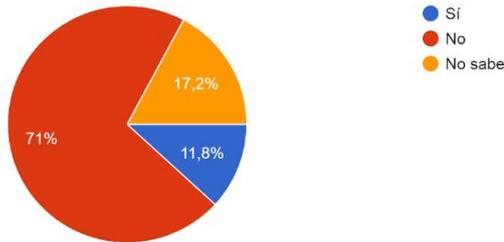
120 respuestas



120 respuestas recibidas, 28% de participación. El 81% no sabe si la víctima contó o no con el apoyo necesario para denunciar, sólo un 7% piensa que sí tuvo apoyo y el 12% restante piensa que no contó con el apoyo necesario para denunciar.

¿ En la empresa se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, vestimenta o tendencia sexual de compañeras o compañeros?

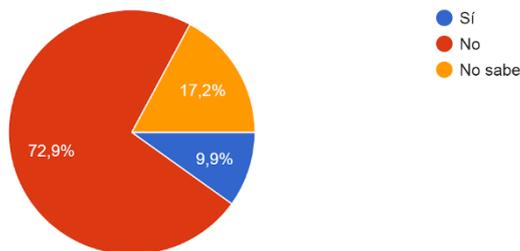
262 respuestas



262 respuestas recibidas, 60'5% de participación. Un 12% de las personas piensa que sí tienen lugar este tipo de comentarios, el 71% piensa que no y el 17% restante no lo sabe.

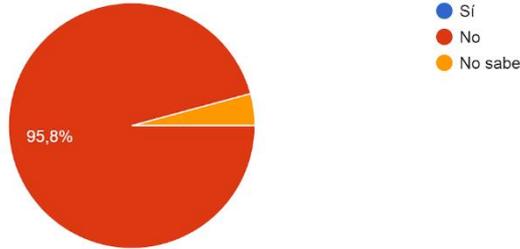
¿ Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?

262 respuestas



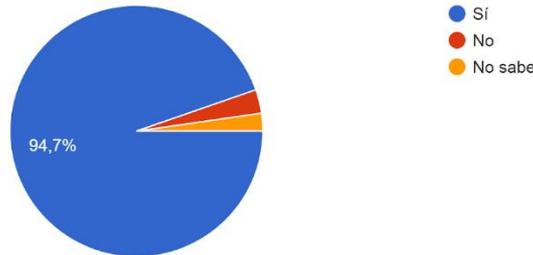
262 respuestas recibidas, 60'5% de participación. El 73% considera que no se gastan este tipo de bromas, el 10% piensa que sí y de nuevo un 17% no lo sabe.

¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?  
261 respuestas



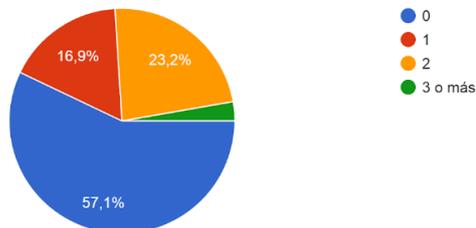
261 respuestas recibidas, 60% de participación. Nadie considera que sí se exhiban este tipo de carteles o imágenes, pero hay un 4% de las personas que responden que no lo saben, el 96% restante considera que no se exhiben estas imágenes sexistas.

¿Consideras necesario un Plan de Igualdad?  
262 respuestas



262 respuestas recibidas, 60'5% de participación. El 95% considera necesario un Plan de Igualdad, solo 8 personas (3%) no lo considera necesario y el resto (6%) no sabe si es necesario o no.

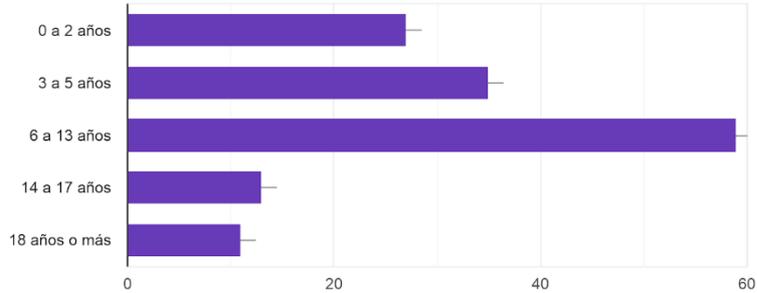
¿Tienes hijas/os a tu cargo? si es así, número de hijas/os.  
254 respuestas



254 respuestas recibidas, 59% de participación. El 57% de los/as profesionales que han contestado no tiene hijas/as a su cargo. El 43% sí tiene hijas/as a su cargo, 17% tienen 1, el 23% tienen 2 y solo un 3% tienen 3 hijos/as o más. Solo 109 profesionales han informado que tienen hijas/os (25% de plantilla)

En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, ¿ Que edades tienen?

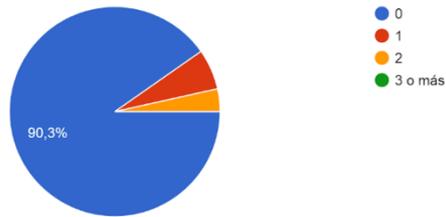
110 respuestas



110 respuestas. De los/as profesionales que indican tener hijos/as a su cargo (43%), el 54% en edades comprendidas entre los 6 y los 13 años, el 32% entre 3 y 5 años, el 24% menos de 2 años, el 12% entre 14 y 17 años y el 10% restante más de 18 años.

¿ Tienes personas dependientes a tu cargo?

257 respuestas



257 respuestas recibidas, 59% de participación. El 90% de los/as profesionales que contestan no tienen personas a su cargo, el 10% restante si, siendo el 6% solo a una persona dependiente, el 4% a 2 personas y nadie tiene a 3 o más personas dependientes a su cargo.

## 15.2. ANEXO 2: INFORME DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN CUALITATIVA

En total se realizaron 67 entrevistas que representaban a todos los perfiles profesionales existentes en la entidad (53 perfiles profesionales en 2020), intentado seleccionar una mujer y un hombre por cada uno de ellos (si era posible) y también a aquellas personas con turnos y/o condiciones trabajo diferentes. Un 61% de esta muestra fueron mujeres (41 entrevistas) y un 39% fueron hombres (26 entrevistas).

### Acceso y selección a la empresa

- En el anterior Plan de Igualdad de la Fundación Manantial se ha evidenciado que hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres trabajando en la entidad: ¿qué crees que puede influir para que en Fundación Manantial haya un mayor porcentaje de mujeres que de hombres?

El 100% de las respuestas coinciden que está relacionado con lo académico, que haya más mujeres en el sector y que sean profesiones dedicadas al cuidado y a la asistencia de personas.

- ¿Crees que se ha tenido en cuenta la igualdad de oportunidades durante tu proceso de selección?

En líneas generales las personas consideran que la Fundación Manantial tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección. Llama la atención que algunos hombres entrevistados comentan que el hecho de ser hombres les facilitó el acceso laboral por ser un hecho diferencial que les proporcionó ventaja con respecto a las candidatas mujeres en el proceso.

### Promoción profesional

- ¿Consideras que pueden promocionar por igual hombres y mujeres en Fundación Manantial?

El 100% considera que sí pueden promocionar por igual hombres y mujeres, pero hay una amplia mayoría de los/as encuestados/as que señalan una diferencia entre el nivel de directores/as de recursos de atención o programas, donde hay más mujeres que hombres, y el salto con el Comité de Dirección, que es al contrario. La mayoría de las personas encuestadas comenta que en ese nivel es muy complicado promocionar para una mujer.

- ¿Conoces el procedimiento para optar a un cambio de puesto? ¿Y para lograr una mayor categoría profesional?

Prácticamente el 100% conocen el procedimiento para optar a un cambio de puesto o para lograr una mayor categoría profesional, sin embargo, esto depende de la antigüedad en la organización o de la necesidad de utilizar el procedimiento. Siendo menos conocido por profesionales de nueva incorporación o de recursos y programas de la Comunidad Valenciana.

- ¿Crees que el horario de las formaciones facilita la conciliación de la vida personal y laboral?

Todas las personas que trabajan en turno de mañana, entre diario, consideran que el horario de las formaciones sí facilita la conciliación de la vida personal y laboral. Sin embargo, aquellos/as profesionales en horario de tarde, noche o fin de semana se ven con más dificultades a la hora de realizar las formaciones con la conciliación. Esto también ocurre en aquellos puestos que no tienen oferta formativa interna relacionada con su perfil profesional (informáticos/as, sanitarios/as, gestión...) y tienen que recurrir a formación externa fuera de su horario de trabajo. La mayoría de las personas encuestadas consideran que la formación online ha sido un facilitador de la conciliación de la vida laboral y personal y lo plantean como una medida a mantener de forma permanente en la entidad.

- ¿Conoces el procedimiento para acceder a la formación tanto interna como externa?

El 100% conoce el procedimiento para acceder a formación interna y externa.

### **Conciliación de la vida personal y laboral**

- ¿El horario que tienes te permite conciliar tu vida personal y laboral?

Salvo en los puestos con horario de noche, la mayoría considera que sí tienen un horario que les permite conciliar su vida personal y laboral. En el caso de los puestos de noche la dificultad en la conciliación está relacionada con la organización del recurso, la posibilidad de solicitar permisos de conciliación, la movilidad interna a otros puestos y el perfil profesional que desempeñan.

- ¿Conoces las medidas que permiten facilitar la conciliación de la vida personal y laboral? ¿Qué medidas de conciliación has solicitado? En caso afirmativo, ¿ha sido fácil o difícil acceder a ellas?

Todas las personas entrevistadas conocen algunas de las medidas que facilitan la conciliación. Cuando surge la necesidad es fácil acceder a esta información para solicitarlas. Las personas consideran que ha sido fácil disfrutar de esas medidas. En aquellos puestos unipersonales donde la tarea no puede ser asumida por otra persona es más eficaz la posibilidad de flexibilizar su horario de trabajo y el teletrabajo como medida para conciliar.

### **Salud laboral desde perspectiva de género**

- ¿Consideras que la perspectiva de género está incorporada como un elemento clave en la misión de la entidad?

La mayoría de las personas no pueden hacer una valoración objetiva de si la entidad tiene la mirada de género incorporada en la misión, pero sí se reconoce el trabajo y el esfuerzo de la entidad para incorporar la perspectiva de género en las atenciones con los/as usuarios/as. En algunos casos se menciona que hace falta hacer uso de un lenguaje más inclusivo a nivel de las comunicaciones en la organización.

- ¿Conoces algún documento de empresa donde se hable de igualdad?

La mayoría sabe de la existencia de documentación relacionada con la Igualdad, pero pocas personas conocen el contenido exacto del Plan de Igualdad.

### **Prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo en el ámbito laboral**

- ¿Sabrías cómo actuar en caso de violencia de género o acoso en el trabajo? ¿Sabes que existe en Fundación Manantial un protocolo de acoso?

La mayoría de las personas sabrían cómo actuar en un caso de acoso laboral por razón de sexo pero no siguiendo el procedimiento formal establecido por la Fundación. La fecha en la que la entidad comunicó el protocolo de acoso, 18 de marzo de 2020, coincide con los días posteriores a la declaración del estado de alarma, lo cual podría afectar al conocimiento de la plantilla de dicho protocolo.

### **Plan de Igualdad**

- ¿Conoces el Plan de Igualdad de la Fundación Manantial?

Como se ha especificado anteriormente, la mayoría sabe de la existencia de un Plan de Igualdad pero no conocen el contenido concreto del mismo.

- ¿Qué necesidades identificas en tu empresa que debería contener el Plan de Igualdad?

Teletrabajo.

Flexibilidad horaria.

Medidas de Conciliación para familias monoparentales.

Incluir más formación sobre Igualdad y Conciliación, sobre todo para los recursos de nueva apertura en la Comunidad Valenciana.

Difusión del Plan de Igualdad, su contenido y cómo implementarlo.

Tener un Plan de Igualdad abierto y flexible.

Más medidas para otros recursos que no sean de atención social.

Lenguaje inclusivo incluso en el Plan de Igualdad.

Plan de Igualdad desde la perspectiva de género, no tanto de igualdad.

Ampliar el Plan de Igualdad a otros colectivos susceptibles de sufrir discriminación.

Igualdad y medidas de conciliación para todos/as y no solo para personas con cargas familiares.

- ¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

Lenguaje inclusivo, utilización de lenguaje no sexista (introducirlo en la entidad de manera transversal).

Maneras de comunicarse con la comisión para hacer llegar medidas o sugerencias.

Paridad en el Comité Dirección.

Equiparación salarial en categorías profesionales (TIS /ES) y personas sin cargas familiares.

Medidas de conciliación.

Formación en igualdad de oportunidades.

Definir y mejorar el teletrabajo y la desconexión digital.

Calibrar la carga de trabajo en los puestos únicos y compensar con flexibilidad horaria.

Hacer públicos los criterios para la promoción, especialmente los de mayor remuneración/responsabilidad.

Valorar qué número de mujeres piden desarrollo profesional y cuántas lo consiguen.

- ¿Cómo se puede facilitar la difusión del Plan de Igualdad?

Añadir el conocimiento del Plan de Igualdad a la formación básica obligatoria para nuevas incorporaciones.

Introducir la figura del/de la Responsable de Igualdad en cada equipo de trabajo.

Herramientas de comunicación interna, newsletter interna, perlas informativas (¿sabías que...?), correo electrónico.

Mayor frecuencia en la comunicación.

Creación de un portal de servicios donde la información de la Fundación sea visible y accesible.

Que la información llegue por los/as responsables, en aquellos casos, en los que no se haga uso de las herramientas tecnológicas que existen.

Sesiones informativas o comunicaciones formales cuando existan modificaciones sustanciales por parte de la empresa.

Visibilidad en la web.

Sesiones informativas vía zoom o grabación de vídeo, comunicación interna, intranet.

Acercamiento y presentación en los centros, cartelería para colocar en los centros.

Hacer una jornada de presentación del nuevo Plan de Igualdad presencial cuando se haga.

Actividades de participación de los profesionales (debates, grupos de trabajo, cinefórum...).