



FUNDACIÓN MANANTIAL
PLAN DE IGUALDAD
2025-2028

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	5
2.1. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	6
2.2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD POR PARTE DE LA DIRECCIÓN	10
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	11
4. INFORME DIAGNÓSTICO	12
4.1. METODOLOGÍA	12
4.2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	15
4.3. ORGANIGRAMA	17
4.4. INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA	18
4.5. INFORMACIÓN CUALITATIVA DE LA PLANTILLA	24
4.6. INFORME DIAGNÓSTICO POR MATERIAS	25
4.6.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	25
4.6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	27
4.6.3. FORMACIÓN	30
4.6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL	31
4.6.5. CONDICIONES DE TRABAJO	33
4.6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	37
4.6.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	43
4.6.8. RETRIBUCIONES	45
4.6.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	48
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	51
6. MEDIDAS DE IGUALDAD	53
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	68
7.1. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	68
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	72
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	73
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	75
11. ANEXOS	76
11.1. ANEXO I: DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA LA PLANTILLA	77
11.2. ANEXO II: DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL COMITÉ DE DIRECCIÓN	92
11.3. ANEXO III: CUESTIONARIO DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAL	103
11.4. ANEXO IV: ACTA DE FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD	117
11.5. ANEXO V: ACTA DE DELEGACIÓN PARA EL REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	119
11.6. ANEXO VI: ACTA DE INCORPORACIÓN DE LA RLT DE FM A LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN	121

1. PRESENTACIÓN

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.

Además, recientemente se ha firmado el *XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid*, el cual incluye algunas novedades en materia de Igualdad y Conciliación: habrá un nuevo permiso parental, una excedencia para víctimas de violencia de género, una nueva excedencia voluntaria para perfeccionamiento profesional y nuevos permisos entre otros.

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.

Por esto último, con el fin de *facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar* recientemente se ha aprobado la nueva Ley de Familias a través del Real Decreto-ley 2/2024, cuyo fin es avanzar hacia una sociedad más igualitaria, reconociendo las diferentes situaciones familiares y mejorando la protección social.

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.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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 15 de abril de 2024, 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 está compuesta, por una parte, de la representación de la empresa:

- Guillermo Barreira Gamero (responsable del Servicio de apoyo a la reinserción social y Reincorpora en la Comunidad de Madrid).
- Licina Leila Bochiche (directora del Centro de recuperación e inclusión social y sociolaboral para personas con problemas de salud mental de Vila-real en la Comunidad Valenciana).
- Alexandra Ruiz Ruiz (Especialista del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo en la Comunidad de Madrid).

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

- Marta Pros Soler (educadora del Centro de Día de Carcaixent en la Comunidad Valenciana).
- Marta Saiz Pérez (terapeuta Ocupacional del Centro de recuperación e inclusión social y sociolaboral para personas con problemas de salud mental de Vila-real, en la Comunidad Valenciana).

5

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.

Apoyo a la Capacidad Jurídica de la Comunidad de Madrid) que no firmaría la constitución de la Comisión Negociadora, pero sí firmará la constitución de la Comisión del Seguimiento del Plan.

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.

En este momento la Comisión Negociadora no dispone de representación legal de los/as trabajadores/as en la Comunidad de Madrid y está a la espera de que se celebren las elecciones correspondientes previstas próximamente para incorporar lo antes posible esta representación.

2.1. 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:

- Guillermo Barreira Gamero (responsable del Servicio de apoyo a la reinserción social y Reincorpora en la Comunidad de Madrid).
- Licina Leila Bochiche (directora del Centro de recuperación e inclusión social y sociolaboral para personas con problemas de salud mental de Vila-real en la Comunidad Valenciana).
- Alexandra Ruiz Ruiz (Especialista del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo en la Comunidad de Madrid).

En representación de la plantilla por:

- Marta Pros Soler (educadora del Centro de Día de Carcaixent en la Comunidad Valenciana).
- Marta Saiz Pérez (terapeuta Ocupacional del Centro de recuperación e inclusión social y sociolaboral para personas con problemas de salud mental de Vila-real, en la 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 anejará 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.

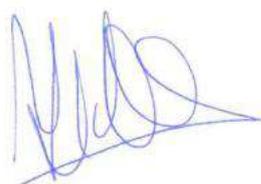
Este grupo de trabajo compuesto por los mismos representantes de la empresa y de la plantilla viene trabajando desde el año 2012 no solo en la elaboración, actualización y seguimiento del Plan de Igualdad, sino también en la mejora de diferentes áreas y puesta en marcha de medidas afectadas por la igualdad 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 14:00 horas del día 15 de abril de 2024:

En representación de la empresa:

Licina Leila Bochiche



Guillermo Barreira Gamero



Alexandra Ruiz Ruiz



En representación de la plantilla:

Marta Pros Soler



Marta Saiz Pérez



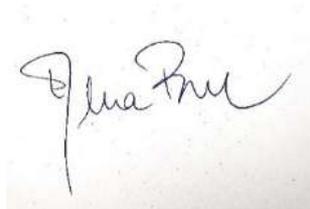
2.2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD POR PARTE DE LA DIRECCIÓN

En Fundación Manantial somos conscientes de que nuestra gestión como entidad ha de estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad y por ello estamos comprometidas y comprometidos con la igualdad, siendo una de nuestras líneas estratégicas.

Defendemos una manera de trabajar libre de discriminaciones de género, apostando por una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva para todas las personas, dando ejemplo con nuestro quehacer diario. Es uno de nuestros objetivos, y por el que trabajamos día a día.

Para hacerlo posible, Fundación Manantial se compromete a destinar los recursos económicos y humanos necesarios al Plan de Igualdad, incluyendo la identificación de necesidades, el diseño de medidas, su ejecución y el seguimiento y evaluación.

Tanto la dirección como la representación de las trabajadoras y trabajadores compartimos nuestra ilusión en este proceso y os instamos a que seáis parte activa en su implementación y seguimiento, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar.



Elena Biurrun Sainz de Rozas
Directora General

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL

Este Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que forman parte de la Fundación Manantial.

ÁMBITO TERRITORIAL

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 01.01.2025, el presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, hasta el 31.12.2028, 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.

11

4. INFORME DIAGNÓSTICO

4.1. METODOLOGÍA

Desde la Comisión de Igualdad de Fundación Manantial se lleva trabajando en el “Plan de Igualdad 2025-2028” desde principios del año 2024. Este grupo de trabajo se ha reunido a lo largo del 22 veces para construir el modelo de trabajo del equipo y los cimientos del Plan y, además, destacan otras muchas tareas de difusión de información y recogida de datos que han hecho posible la elaboración del Plan de Igualdad.

En la siguiente tabla se facilita la información sobre todas las reuniones mantenidas por la Comisión que hacen referencia al proceso de elaboración tanto de la fase diagnóstica del Plan como sucesivas, así como otros datos sobre actuaciones relevantes:

Fecha	Actividades	Observaciones
19-02-2024	Se trata el asunto del Vencimiento del Plan de Igualdad de FM MG y de las medidas a adoptar. Se firma el acta en las que “todas las personas presentes, por unanimidad, acuerdan prorrogar el Plan de Igualdad actualmente vigente, hasta su sustitución por un nuevo plan con el compromiso de tenerlo redactado antes del 31 de diciembre de 2024”.	Acta disponible
15-04-2024	Constitución definitiva de la Comisión de Igualdad con la representación oportuna (Dirección Com. de Madrid- Com. Valenciana, representantes de los trabajadores/as Com. de Madrid- Com. Valenciana).	Acta disponible
20-05-2024	Reunión de la Comisión de Igualdad para puesta en marcha del Plan de Igualdad 2025-2028: Valoración de herramientas para el inicio de la fase “Diagnóstico” para el próximo Plan de Igualdad 2025-2028. Se decide elaborar el Plan de Igualdad 2024-2028 apoyándonos en la herramienta del Ministerio.	Acta disponible
3-06-2024	Encuentros para organizar la distribución del trabajo de la fase “Diagnóstico”: organización de tareas y reparto de las mismas.	Acta disponible
28-06-2024	Encuentros para organizar la distribución del trabajo de la fase “Diagnóstico”: organización de tareas y reparto de las mismas.	Acta disponible
01-07-2024	Vía mail se solicita al Área Laboral de la entidad la información necesaria para el análisis de necesidades y diagnóstico del PI (Herramienta de datos cuantitativos y Herramienta de Registro Retributivo). También, se solicita por mail al Departamento de Operaciones el Anexo III “Modelo de ficha de identificación de la empresa”. Plazo máximo de cumplimentación: 15-09-2024.	Correos y anexos disponibles

02-07-2024	Vía mail se solicita al Área de Bienestar y Desarrollo de la entidad la información necesaria sobre el Área de Procesos de Selección y Contratación y el Área de Formación (Anexo IV). Plazo máximo de cumplimentación: 15-09-2024.	Correos y anexos disponibles
18-07-2024	A través de un Google Forms, se envía al Comité de Dirección un Formulario correspondiente al “Anexo V: Modelo de cuestionario para la Dirección” para la recogida de la información. Plazo máximo de cumplimentación: 15-09-2024.	Correos y anexos disponibles
06-08-2024	Publicación de noticia en la Newsletter corporativa informando de la puesta en marcha del nuevo P.I. y la colaboración necesaria de la plantilla. A través de un Google Forms, se envía a toda la plantilla de Fundación Manantial un Formulario correspondientes al “Anexo VI: Modelo de cuestionario para la plantilla” para la recogida de información. Plazo máximo de cumplimentación: 15-09-2024.	Comunicación interna (News) y anexos disponibles
03-09-2024	Se envía una comunicación interna a través de News a modo recordatorio para animar a la participación en la cumplimentación de los cuestionarios para la plantilla.	Comunicación interna (News) disponible
16-09-2024	Revisión de toda la información y datos recogidos hasta ahora después de lanzar todas las consultas y anexos y haber terminado el plazo para su cumplimentación. Definición de la operativa de la fase diagnóstica de las próximas semanas y de la elaboración del Plan (división de tareas).	Acta disponible
07-10-2024	Análisis de los datos recogidos en el Área de Procesos de Selección y Contratación, el Área de Formación y el Área de Prevención del Acoso.	Acta disponible
21-10-2024	Puesta en común de las Áreas trabajadas hasta el momento y resolución de dudas de contenido y formato del Plan. Laboral nos facilita nuevos datos que podemos utilizar para analizar el Área de Infrarrepresentación Femenina.	Acta disponible
04-11-2024	Puesta en común de las Áreas trabajadas hasta el momento y resolución de dudas de contenido y formato del Plan. Comunicación de la obligatoriedad de elaborar un protocolo de acoso para el colectivo LGTBI. Comunicación de la impartición de un curso de prevención del acoso. Elaboración de una News con motivo del “Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer, 25N”.	Acta disponible

18-11-2024	Consenso en los objetivos y medidas específicas de algunas de las áreas trabajadas. Confirmación de la formación en “Prevención del acoso por razón de sexo y acoso sexual” el 12/12/2024.	Acta disponible
02-12-2024	Consenso en los objetivos y medidas específicas de algunas de las áreas trabajadas.	Acta disponible
13-12-2024	Consenso en los objetivos y medidas específicas de algunas de las áreas trabajadas. trabajar algunas áreas. Esta tarea deberá continuar de cara a la próxima sesión. Trabajamos las áreas de “Infrarrepresentación Femenina”, “Prevención del Acoso” y “Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral”.	Acta disponible
16-12-2024	Proponemos un modelo de Plan de Igualdad específico con sus apartados y tomamos decisiones sobre el formato. Trabajamos en los objetivos y medidas de “Proceso de selección y contratación e Infrarrepresentación femenina”.	Acta disponible
09-01-2024	Revisión del área de Clasificación profesional	Acta disponible
20-01-2025	Revisión de todo el Plan elaborado hasta el momento. Puesta en común y revisión de áreas de Retribuciones y Condiciones de trabajo.	Acta disponible
27-01-2025	Incorporación de Carlos Iturrioz como representante legal de los/as trabajadores/as de FM en C. de Madrid. Revisión de las últimas aportaciones, elaboración del calendario de actuaciones (cronograma).	Acta disponible
31-01-2025	Revisión de las últimas aportaciones en cuanto a objetivos y medidas y maquetación final del documento. Firma del Plan de Igualdad y las actas correspondientes a su seguimientos y la delegación del registro.	Acta disponible

Por otro lado, durante la fase de recogida de información, se solicitó a cada departamento de la entidad y a la plantilla los datos relevantes para el diagnóstico, tanto cuantitativos como cualitativos, comprendidos en su mayoría en una horquilla temporal entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de julio de 2024.

Estos datos se solicitaron entre el 1 de julio y el 15 de septiembre de 2024, disponiendo de los meses entre septiembre a noviembre para la realización del diagnóstico.

4.2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Las principales asociaciones de familiares de personas con problemas de salud mental pusieron en marcha en 1995 Fundación Manantial, una organización sin ánimo de lucro para cubrir las necesidades psicosociales en un momento en el que apenas se destinaban recursos para su recuperación e inclusión en la sociedad. La atención social, la inclusión laboral, los apoyos a la capacidad jurídica de las personas más vulnerables, la reinserción del ámbito penitenciario, la prevención y la sensibilización social son las principales áreas de actuación a las que dedicamos todos nuestros esfuerzos para cumplir con nuestro propósito.

Nuestra estructura organizativa está compuesta por el Patronato, máximo órgano de administración y representación, el Comité de Dirección, formado por las direcciones de las principales áreas de actividad y un equipo humano de más de 150 profesionales altamente cualificados al servicio de nuestra misión.

- ✚ Misión: nuestro propósito es mejorar la vida de las personas con problemas de salud mental a través de una atención integral de calidad.
- ✚ Visión: aspiramos a ser la organización de referencia en la atención social a la salud mental, con un enfoque basado en la prevención, atención temprana y el empoderamiento de las personas en sus procesos de recuperación, respetando siempre sus derechos.
- ✚ Valores: nuestra labor se rige por la fidelidad a nuestra misión, la transparencia, la calidad de gestión, la estabilidad laboral, la independencia y la no discriminación.

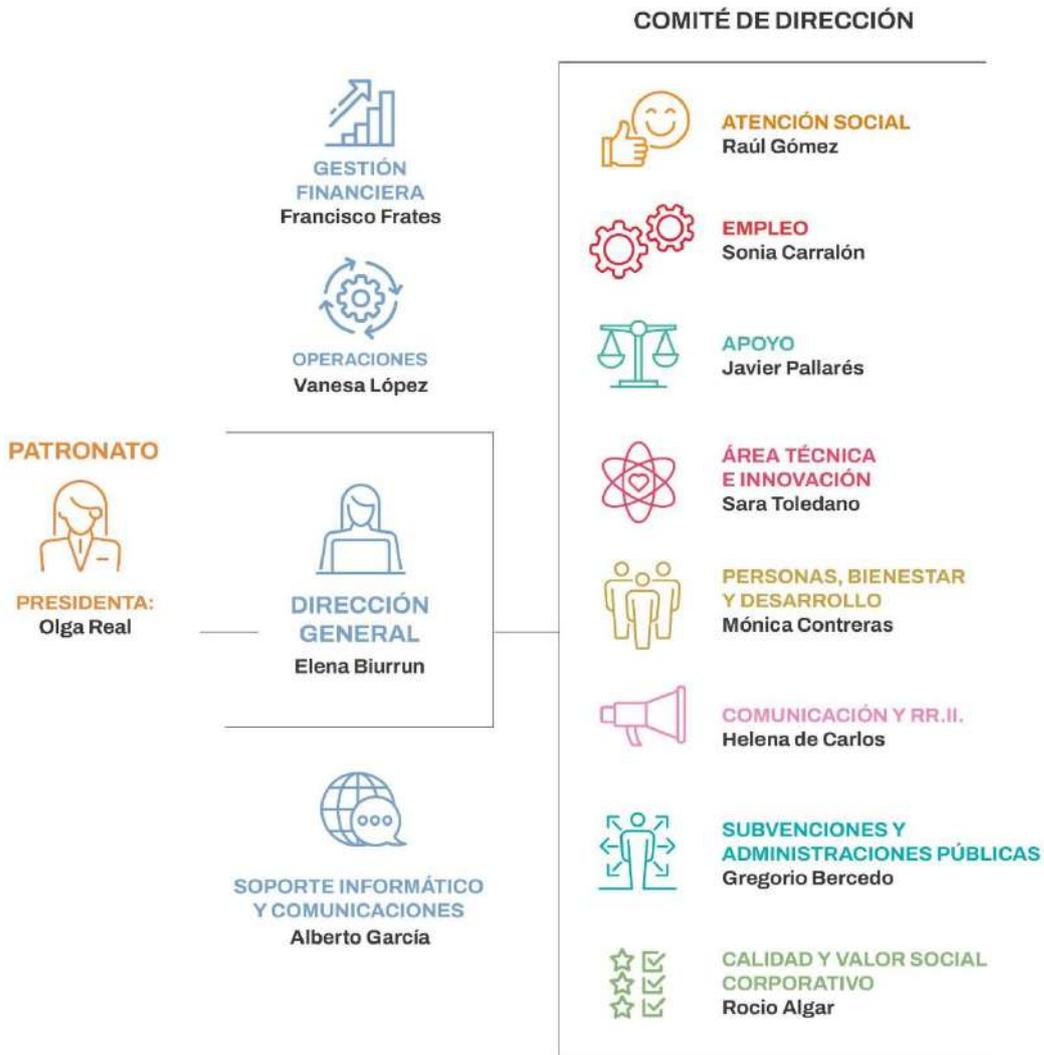
15

A continuación, facilitamos una ficha de datos con información general de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, etc.:

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FUNDACIÓN MANANTIAL					
NIF	G81237257					
Domicilio social	Calle Poeta Esteban de Villegas nº12					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	1995					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Elena Biurrún Sainz de Rozas					
Cargo	Directora General					
Telf.	671705344					
e-mail	ebiurrun@fundacionmanantial.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Mónica Beatriz Contreras García					
Cargo	Directora del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo					
Telf.	645858578					
e-mail	mcontreras@fundacionmanantial.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Otras actividades asociativas n.c.o.p. (no clasificada en otras partes)					
CNAE	9499					
Descripción de la actividad	Atención integral de las personas con problemas de salud mental.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	127	Hombres	30	Total	157
Centros de trabajo	Madrid, Castellón y Valencia					
Facturación anual (€)	2.344.465€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	4	Hombres	3	Total	7

4.3. ORGANIGRAMA

Además, para dar cuenta de la estructura organizativa de la empresa, incluimos este organigrama de la entidad:



17

4.4. ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

TABLAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA

1. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA **POR EDAD**

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Menos de 20 años	0	0	-
20 a 29 años	17	1	1700%
30 a 39 años	57	6	950%
40 a 49 años	39	16	243,75%
50 y más años	14	7	700%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad de Madrid por edad

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Menos de 20 años	0	0	-
20 a 29 años	4	0	400%
30 a 39 años	22	2	1100%
40 a 49 años	21	13	161,53%
50 y más años	9	6	150%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad Valenciana por edad

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Menos de 20 años	0	0	-
20 a 29 años	13	1	1300%
30 a 39 años	35	4	875%
40 a 49 años	18	3	600%
50 y más años	5	1	500%

2. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA **POR NIVEL DE ESTUDIOS**

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Estudios Primarios Completos	1	0	100%
Enseñanzas De Bachillerato	3	0	300%
Enseñanzas De Grado Medio de FP	4	0	400%
Enseñanzas De Grado Superior de FP	12	4	300%
Enseñanzas Universitarias 1er Ciclo	31	6	516,66%
Enseñanzas Universitarias 2o Ciclo	26	9	288,88%
Estudios Oficiales De Especialización Pr	23	3	766,66%
Enseñanzas Universitarias De Grado	19	2	950%
Enseñanzas Universitarias De Máster	7	3	233,33%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad de Madrid por nivel de estudios

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Estudios primarios completos	1	0	100%
Enseñanzas De Bachillerato	2	0	200%
Enseñanzas De Grado Superior de FP	2	2	50%
Enseñanzas Universitarias 1er Ciclo	17	5	340%
Enseñanzas Universitarias 2o Ciclo	15	9	166,66%
Estudios Oficiales De Especialización Pr	3	2	150%
Enseñanzas Universitarias De Grado	7	0	700%
Enseñanzas Universitarias De Máster	7	3	233,33%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad Valenciana por nivel de estudios

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Enseñanzas De Bachillerato	1	0	100%
Enseñanzas De Grado Medio de FP	4	0	400%
Enseñanzas De Grado Superior de FP	10	2	500%
Enseñanzas Universitarias 1er Ciclo	14	1	1400%
Enseñanzas Universitarias 2o Ciclo	11	0	1100%
Estudios Oficiales De Especialización Pr	20	1	2000%
Enseñanzas Universitarias De Grado	12	2	600%

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

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	41	11	372,72%
Grupo de Cotización 2	62	16	387,55%
Grupo de cotización 3	0	2	-200%
Grupo de cotización 5	21	1	2100%
Grupo de cotización 7	3	0	300%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad de Madrid por categorías profesionales

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	26	8	325%
Grupo de Cotización 2	22	10	220%
Grupo de cotización 3	0	2	-200%
Grupo de cotización 5	8	1	800%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad Valenciana por categorías profesionales

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	15	3	500%
Grupo de Cotización 2	40	6	666,6%
Grupo de cotización 5	13	0	1300%
Grupo de cotización 7	3	0	300%

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

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Contrato indefinido	107	27	396,29%
Contrato temporal	6	1	600%
Contrato de interinidad	14	2	700%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad de Madrid por tipo de contrato

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Contrato indefinido	49	20	245%
Contrato temporal	5	1	500%
Contrato de interinidad	2	0	200%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad Valenciana por tipo de contrato

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Contrato indefinido	58	7	828,57%
Contrato temporal	1	0	100%
Contrato de interinidad	12	2	600%

21

5. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA **POR JORNADA LABORAL**

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Jornada Parcial	27	2	1350%
Jornada Completa	100	28	357,14%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad de Madrid por jornada laboral

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Jornada Parcial	6	1	600%
Jornada Completa	50	20	250%

Distribución total de la plantilla de la Comunidad Valenciana por jornada laboral

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Jornada Parcial	21	1	2100%
Jornada Completa	50	8	625%

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

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	41	11	372,72%
Grupo de Cotización 2	62	16	387,55%
Grupo de cotización 3	0	2	-200%
Grupo de cotización 5	21	1	2100%
Grupo de cotización 7	3	0	300%

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

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	26	8	325%
Grupo de Cotización 2	22	10	220%
Grupo de cotización 3	0	2	-200%
Grupo de cotización 5	8	1	800%

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

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	15	3	500%
Grupo de Cotización 2	40	6	666,6%
Grupo de cotización 5	13	0	1300%
Grupo de cotización 7	3	0	300%

22

7. MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Número total de Ingresos y Bajas

Número de Ingresos			Número de bajas		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
84	15	99	35	12	47

Motivo de las bajas producidas

	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación	0	0	0
Despido	1	0	1
Finalización de contrato	21	6	27
Abandono voluntario	10	6	16
Abandono por cuidados de personal a cargo	0	0	0
Excedencias	3	0	3
Otros (Fallecimiento)	0	0	0
Total	35	12	47

Número de horas de Baja por incapacidad temporal

23

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad	217	42	259
Por Maternidad/Paternidad	42	14	56
Por atención de personas a cargo	0	0	0
Por accidente laboral	7	0	7
Otros	0	0	0
Total	266	56	322

Número total de permisos no retribuidos

Número de PNRs Solicitados			Número de PNRs Concedidos		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
15	3	18	14	3	17

8. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

De las personas que han comunicado a la empresa su situación familiar, los datos a 06/11/2024 son:

- Nº profesionales sin hijos/as: 138
- Nº profesionales con hijos/as:
 - Nº profesionales con 1 hijo/a: 8
 - Nº profesionales con 2 hijos/as: 8
 - Nº profesionales con 3 hijos/as: 3
 - Nº profesionales con 4 hijos/as: 0
 - Nº profesionales con 5 hijos/as: 0
 - Nº profesionales con más de 5 hijos/As: 0

9. CUADRO DE RETRIBUCIONES

Grupos Cotización	Mujeres		Hombres		TOTAL
	Mujeres	Retribución	Hombres	Retribución	
Grupo Cotización 1	36	1.415.574,33	11	561.558,28	47
Grupo Cotización 2	58	1.173.647,46	15	372.183,42	73
Grupo Cotización 3	2	27.269,55	4	49.556,32	6
Grupo Cotización 5	23	186.048,57	2	25.501,86	25
Grupo Cotización 7	9	67.056,15	8	59.457,69	17
TOTAL	128		40		168

24

4.5. INFORMACIÓN CUALITATIVA DE LA PLANTILLA

Para poder completar la información del diagnóstico 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 en el Anexo I (*"Diagnóstico de necesidades del Plan de Igualdad para la plantilla de Fundación Manantial"*). Igualmente, se administró un cuestionario similar a los miembros del Comité de Dirección con el objetivo de contar con la participación del nivel de mayor responsabilidad dentro de la entidad, disponible en el Anexo II (*"Diagnóstico de necesidades del Plan de Igualdad para el Comité de Dirección"*).

El índice de participación de la plantilla fue de un 23,6% y el del Comité de Dirección de 66,7%.

4.6. ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

4.6.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Para el análisis de esta área la Comisión Permanente de Igualdad se sirvió de los siguientes datos:

- Cuestionario de carácter anónimo y confidencial “Diagnóstico de necesidades” disponible para su contestación durante 8 semanas para toda la plantilla de Fundación Manantial (Anexos I y II: “*Detección de necesidades para el Plan de Igualdad*”).
- “Cuestionario sobre políticas de gestión de personal” (modelo disponible en la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad del Ministerio), en lo relativo a selección y contratación, cumplimentado por el personal del departamento de Personas, Bienestar y Desarrollo de la entidad y disponible en el Anexo III (“*Cuestionarios sobre políticas de gestión de personal*”).

Algunas de las medidas que se pusieron en marcha en el Plan de Igualdad anterior (2021-2024) para esta área de Selección y Contratación han favorecido para que la entidad adopte una *perspectiva igualitaria en cuanto a la utilización del lenguaje inclusivo en la clasificación profesional* dado que, a partir de la implantación del Plan, el 100% de las ofertas y puestos de trabajo se han descrito en lenguaje inclusivo.

De acuerdo al análisis del diagnóstico se ponen de manifiesto los siguientes aspectos con relación al área de Selección y Contratación:

- El 100% de las personas encargadas de la selección de personal cuentan con formación en Igualdad.
- El método de selección se basa en entrevistas personales, en las cuales las preguntas son las mismas para hombres y mujeres, evitando cualquier cuestión de carácter personal o familiar.
- Para todas las candidaturas, existen criterios de selección, y son los establecidos por la dirección o el departamento de Bienestar y Desarrollo (no dependen de cada departamento ni cada persona responsable fija los suyos propios).
- El número de mujeres que se contratan es significativamente mayor que el de hombres debido a que el número de candidaturas que llegan es muchísimo mayor de mujeres que de hombres para casi la totalidad de los puestos.
- Ambos géneros superan los procesos de selección con la misma facilidad o dificultad y se adaptan de igual manera a las condiciones laborales.
- La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres (lo indica un 73% de la plantilla de Fundación Manantial que contesta el cuestionario).
- En los procesos de selección de los puestos masculinizados (técnico/a de informática) se han recibido en 2023 un número significativamente mayor de candidaturas masculinas y se ha contratado mayoritariamente a hombres. Por ejemplo, en 2023 para el proceso de selección para el puesto de técnico/a de informática se presentaron 3 mujeres y 87 hombres, y se contrató a un hombre.

- En los procesos de selección de los puestos feminizados (cuidador/a, personal de psicología, personal de la educación social, terapeuta ocupacional) se han recibido en 2023 un número significativamente mayor de candidaturas femeninas y se ha contratado mayoritariamente a mujeres. Por ejemplo, en 2023 para el proceso de selección de puesto de cuidador/a se presentaron 123 mujeres y 28 hombres, y se contrató a una mujer.
- En cuanto a los canales y contenidos de comunicación utilizados para las nuevas ofertas de empleo, se utiliza la comunicación interna, garantizando que la información llegue por igual a hombres y mujeres, y utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.

Conclusiones:

- La descripción de los perfiles laborales y vacantes se realizan con lenguaje inclusivo, lo cual favorece a tener una cultura más justa e igualitaria, a combatir los estereotipos y la discriminación, y permite una mayor identificación con el puesto vacante en cualquiera de los géneros. Sin embargo, se continúa percibiendo que hay categorías profesionales feminizadas y otras, aunque en menor número, masculinizadas dentro de la organización, que puede responder a la elección histórica por género de los estudios académicos que suponen.
- En general, la plantilla considera que la empresa ofrece las mismas posibilidades de selección y contratación tanto para mujeres como para hombres.
- Hay puestos de trabajo feminizados (personal de terapia ocupacional, psicología, educación social y personal cuidador) y en menor medida, puestos masculinizados (personal de técnica informática). Esto supondría fomentar la presencia equilibrada de cualquiera de los géneros en todos los niveles y puestos de la empresa, pero, mediante una metodología que no perjudique a las mujeres. Es decir, al tratarse de una entidad feminizada, esta Comisión considera que no es apropiado imponer, por ejemplo, mediante una cláusula, las mismas medidas que se tomarían en una empresa masculinizada para favorecer la contratación del género femenino (por ejemplo, a igualdad de méritos y currículum decantarse por el sexo infrarrepresentado), dado que los obstáculos que tienen las mujeres para acceder a ciertos puestos de trabajo, se debe principalmente a la socialización de género que las perjudica a ellas históricamente en mayor grado, y no ocurre en la misma medida a la inversa.
- Tanto por los datos que aporta la plantilla de Fundación Manantial como por los aportados por el personal del departamento de Personas, Bienestar y Desarrollo, se deduce que hay un alto compromiso por seguir avanzando en mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por parte de la entidad, y que este es bien percibido por parte de las personas trabajadoras.

4.6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los datos que a continuación se analizan y que servirán de base para los objetivos y medidas del Área de Clasificación Profesional del Plan de Igualdad 2025-2028 se han extraído de los datos aportados por el Área laboral del departamento de Personas, Bienestar y Desarrollo de Fundación Manantial.

Cabe destacar que, en el Plan de Igualdad anterior, el objetivo de esta área estaba enfocado a *adoptar una perspectiva igualitaria en cuanto a la utilización del lenguaje inclusivo en la clasificación profesional*, tras necesidad detectada en el análisis de los datos. Después de su implantación, el 100% de los perfiles laborales han sido descritos con lenguaje inclusivo. Así mismo, durante la implantación del anterior Plan hasta su finalización, no se han identificado nuevas necesidades en esta área.

En cuanto a los datos analizados sobre la distribución total de la plantilla por **edades** en 2023, se observa que en las mujeres la edad comprendida entre 30 y 39 años es la más numerosa en ambas comunidades autónomas, siguiéndole muy de cerca la franja de mujeres trabajando entre 40-49 años sobre todo en la Comunidad de Madrid. En los hombres es la franja comprendida entre los 40 y 49 años la que incluye a un mayor número de personal. La franja donde hay mayor diferencia en el número de mujeres y de hombres, es la de 20 a 29 años, con un porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres de un 1700% (equivale a 17 mujeres y 1 hombre).

27

En Madrid, el porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres entre 30 y 39 años es de un 1100% (22 mujeres y 2 hombres) y en Comunidad Valenciana es de un 875% (equivale a 35 mujeres por 4 hombres en esta franja).

En cuanto a distribución total de la plantilla de Fundación Manantial por **nivel de estudios**, en la Comunidad de Madrid, en ambos sexos las franjas de edad más numerosa está en las personas que tienen enseñanzas Universitarias de 1er Ciclo y 2do Ciclo. En el caso de la Comunidad Valenciana, un alto porcentaje de mujeres tienen estudios oficiales de especialización profesional, seguidos por enseñanza universitaria de primer ciclo. En el caso de los hombres está más repartido entre los diferentes niveles de estudios.

En lo relativo a la distribución total de la plantilla por **categorías profesionales** en 2023 en la Comunidad de Madrid es mayor el grupo de cotización 1 con 26 mujeres y 8 hombres, y un porcentaje relativo de las primeras respecto a los segundos de 325%. Por el contrario, el grupo de cotización 3, no existen mujeres en este grupo, y hay 2 hombres.

En cuanto a la distribución total de la plantilla de la Comunidad Valenciana por categorías profesionales en 2023, el grueso de la plantilla se encuentra en el grupo de cotización 2, con un porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres de un 666,6% (40 mujeres y 6 hombres), siguiendo

el grupo de cotización 5 con un porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres de un 1100% (15 mujeres y 0 hombres).

El grupo de cotización 5, cuenta en Madrid con 8 mujeres y 1 hombre y en Comunidad Valenciana con 13 mujeres y ningún hombre, observándose claramente un porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres muy elevado.

Relativo a la distribución total de la plantilla **por tipo de contrato**, en 2023, el grueso de las personas trabajadoras de la entidad tiene contrato indefinido, siendo 107 mujeres y 27 hombres; 14 mujeres y 2 hombres tienen contrato de interinidad; y, por último, 6 mujeres y 1 hombre tienen contrato temporal. En el caso de los contratos de interinidad, se da el mayor porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres siendo este de un 700%.

El porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres en Comunidad Valenciana es de un 828,57%, con 58 mujeres y 7 hombres en el caso de los contratos indefinidos, y en Comunidad de Madrid el mayor porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres es de un 500% en el caso de los contratos temporales.

En cuanto a la distribución total de la plantilla **por jornada laboral** en 2023, 100 mujeres y 28 hombres tienen jornada completa, y 27 hombres y 2 mujeres tienen jornada parcial. En el caso de la jornada parcial, el porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres es de un notable 1350%.

En la distribución total de la plantilla de la Comunidad de Madrid por jornada laboral en 2023, sorprende que solo 6 mujeres tienen jornada parcial y 1 hombre, y jornada completa 50 mujeres y 21 hombres; a diferencia de la Comunidad Valenciana, que el número de jornadas parciales es más elevado, con 21 mujeres con jornada parcial y 1 hombre. En el caso de la jornada completa, el número de jornadas completas es similar en ambas comunidades autónomas, llegando a 50 mujeres con jornada completa y 8 hombres.

La Fundación Manantial cuenta con un documento que define los perfiles y puestos de trabajo, garantizando que las categorías se ajusten adecuadamente a las tareas de cada puesto. Además, todas las definiciones de perfiles y puestos se han elaborado integrando la perspectiva de género, asegurando así la equidad en la asignación de roles y responsabilidades.

Conclusiones:

- La definición de perfiles y puestos está realizada incorporando la perspectiva de género.
- Las diferencias entre el número de mujeres y el número de hombres trabajando en la entidad es significativa, tratándose de una empresa claramente feminizada, no por una cuestión de selección de personal por parte de la entidad, sino porque se presentan a los procesos muchas más mujeres que hombres. Puede entenderse que los roles y ocupaciones históricamente relacionados con los cuidados (que, por otra parte, tienen una menor remuneración que las ocupaciones tipificadas como masculinas), han sido desempeñados mayormente por las mujeres y continúa ocurriendo en la actualidad de una manera profesionalizada.
- En Madrid el mayor rango de edad de las mujeres es entre 30 y 39, estando muy próximo el rango entre 40 y 49 años, pudiendo indicar una alta consolidación y experiencia profesional dado que la entidad en Madrid lleva 26 años en activo, y en Comunidad Valenciana, el mayor rango de edad se encuentra entre 30 y 39 años, pudiendo ser esta diferencia, porque en esta comunidad la entidad lleva menos de 10 años en activo.
- En todos los grupos de cotización hay un mayor número de mujeres.
- La mayoría de las personas trabajadoras de Fundación Manantial, de ambos sexos, en proporción, tienen contrato indefinido. Un bajísimo número de personas tiene contrato temporal, y estos pueden ir ligados a proyectos temporales, sustituciones de bajas, excedencias, etc.
- Donde sí se aprecian diferencias, no entre sexos, sino entre comunidades autónomas, es en el número de jornadas parciales que tienen las mujeres, siendo más alto en la Comunidad Valenciana. Esto podría deberse a que se solicitan más reducciones de jornada por cuidado de hijos en Comunidad Valenciana, pues el grueso de las edades está comprendido entre los 30 y 39 años, coincidiendo que la media en la que se es madre en España es de 31 años; a diferencia de la Comunidad de Madrid, que hay más mujeres entre los 40 y 49 años. Además, la diferencia del mayor número de jornadas parciales entre Comunidad Valenciana y Madrid puede explicarse porque en Comunidad Valenciana los conciertos estipulan ratios que derivan en un mayor número de jornadas parciales, sin ser una decisión de la persona trabajadora el estar a jornada parcial.
- La diferencia de la distribución total de la plantilla de la Comunidad Valenciana en las jornadas parciales de hombres y mujeres, siendo un porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres de un 2100% puede deberse a que las mujeres suelen cogerse más permisos para los cuidados.
- Por todo lo anterior, se estima que esta área no precisa, por el momento, de una medida concreta drástica, sin embargo, es necesario continuar teniendo datos desagregados por sexo para ir conociendo las tendencias.

4.6.3. FORMACIÓN

Los datos que a continuación se analizan y que servirán de base para los objetivos y las medidas en el Área de Formación para el Plan de Igualdad 2025-2028 se han extraído del cuestionario de carácter anónimo y confidencial “Diagnóstico de necesidades para la plantilla” respondido por la plantilla y el “Diagnóstico de necesidades para el Comité de Dirección”, cumplimentado por los máximos responsables de Fundación Manantial (*Anexos I y II: “Detección de necesidades para el Plan de Igualdad”*).

Además, se ha utilizado la información extraída del “Cuestionario sobre políticas de gestión de personal” (modelo disponible en la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad del Ministerio), en lo relativo a los ítems de formación (*Anexo III “Cuestionarios sobre políticas de gestión de personal”*).

En líneas generales la formación que ofrece la Fundación Manantial a sus trabajadoras y trabajadores es accesible a todas las personas, independientemente de su sexo. Así lo afirma el 83,8% de las personas que han respondido al cuestionario de diagnóstico de necesidades. Además, de los datos podemos extraer como este año se han dedicado más horas a la formación que el pasado, siendo 138h en este año y 113h en el anterior. En los datos estadísticos sobre la participación en la formación, podemos observar cómo han participado, generalmente más porcentaje de mujeres que de hombres, estando este dato acorde con los datos generales de la plantilla.

Se valora como un aspecto positivo que en los cursos de formación en habilidades directivas se procure que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada, siendo este tipo de formación valiosa para la promoción.

Los datos de la formación están desagregados por sexos y se indica que se han dedicado 537,9 horas la formación dentro del horario laboral y 23 horas fuera de la jornada. Con respecto a realizar formaciones fuera del horario laboral, 24 mujeres (el 87,5% del total de las personas que ha respondido afirmativamente a este ítem), han indicado que han tenido que cambiar su jornada laboral para poder participar de las formaciones. Para analizar mejor estos datos se debería tener información sobre qué aspectos han influido en que las trabajadoras tengan que hacer modificaciones en su jornada laboral.

Otro dato a destacar es que no toda la plantilla ha realizado alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres (a pesar de que la empresa sí ha dado la oportunidad de que toda la plantilla se forme en esta materia). Se considera que es importante que toda la plantilla participe en al menos, una formación sobre este tema. Poniendo especial interés en los puestos de dirección, mandos intermedios y personas responsables del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo. Es por eso, que una de las medidas para este Plan de Igualdad 2025-2028 estará relacionado con esto.

En relación a la información que tiene la plantilla sobre el plan de igualdad, un 80% de las personas que han respondido al cuestionario del diagnóstico de necesidades, indican sí conocerlo. Mientras que un 20% ha contestado que no o No sabe/No contesta. El 66,7% del Comité de Dirección valoran con un 3 sobre 4 la información que se da al personal sobre lo que supone el inicio y la implementación del Plan de Igualdad. Al ser unos datos suficientemente significativos, no se plantean medidas para dar a conocer más el Plan de Igualdad, más allá de las que existen actualmente.

Conclusiones:

- Se valora que sería importante tener más información sobre si el acceso a las formaciones está marcado por las necesidades conciliación familiar, es decir, si hay profesionales que han descartado formaciones o que no han podido asistir a la totalidad del curso debido a incompatibilidades relacionadas con la conciliación familiar, ya sea por su jornada laboral o por el desplazamiento geográfico, en caso de que este fuera necesario. Para ello, será necesario obtener más datos sobre las necesidades de la plantilla en cuanto al acceso a las formaciones, analizando si está marcada por la conciliación familiar.
- Otro aspecto a mejorar y por el que se propondrán objetivos y medidas son las formaciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Se considera que es indispensable que toda la plantilla participe en, al menos, una formación de este tipo especialmente puestos de mandos intermedios, direcciones y profesionales del área de Bienestar y Desarrollo, así como el Comité de Dirección.

4.6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de esta área, la Comisión Permanente de Igualdad, se sirvió de:

- Cuestionario de carácter anónimo y confidencial “Diagnóstico de necesidades” disponible para su contestación durante 8 semanas para toda la plantilla de Fundación Manantial (*Anexos I y II: “Detección de necesidades para el Plan de Igualdad”*).
- “Cuestionario sobre políticas de gestión de personal” (modelo disponible en la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad del Ministerio), en lo relativo a promoción profesional, cumplimentado por el personal del departamento de Personas, Bienestar y Desarrollo de la entidad (*Anexo III “Cuestionarios sobre políticas de gestión de personal”*).

31

La medida que se puso en marcha en esta área en el Plan de Igualdad anterior (2021-2024), fue la de *adoptar una perspectiva igualitaria en cuanto a la utilización del lenguaje inclusivo en la publicación de vacantes internas*. Esto aseguró que el 100% de las vacantes se describan en lenguaje inclusivo, lo cual produce una mayor identificación con el puesto para cualquiera de los géneros.

De acuerdo al análisis del diagnóstico actual, se ponen de manifiesto los siguientes aspectos con relación al área de Promoción profesional:

- El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre (lo indica un 73% de la plantilla que contesta el cuestionario).
- A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas oportunidades a mujeres y hombres (lo indica un 67,6% de la plantilla que contesta el cuestionario).
- Los hombres no tienen menos probabilidades de promoción que las mujeres (lo indican el 97,3% de las respuestas).
- Tanto hombres como mujeres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades (lo indica el 80% de las respuestas).
- Solo un 29,7% de la plantilla de Fundación Manantial puntúa un 4 a la afirmación referente a que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas

reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo que el resto; un 32,4% puntúa un 3, un 13,5 % puntúa un 2, un 5,4% puntúa un 1 y un 18,9% de la plantilla responde que no lo sabe/no contesta.

- En 2023 han promocionado el mismo número de mujeres que de hombres con responsabilidades de cuidado.
- A la hora de promocionar a puestos directivos el 68% de la plantilla considera que la empresa ofrece las mismas posibilidades a hombres y a mujeres.
- En los últimos cuatro años, el número de personas que han ascendido, es significativamente mayor el de mujeres que de hombres, exceptuando el año 2023 que han ascendido más hombres que mujeres.
- El procedimiento de promoción en la empresa está regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.
- Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.
- En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa indica que fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.
- La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

Conclusiones:

32

- La descripción de los perfiles laborales y vacantes se realizan con lenguaje inclusivo, lo cual favorece el tener una cultura más justa e igualitaria, a combatir los estereotipos y la discriminación, y permite una mayor identificación con el puesto vacante en cualquiera de los géneros.
- Tanto por los datos que aporta la plantilla de Fundación Manantial como por los aportados por el personal de Personas, Bienestar y Desarrollo, se deduce que hay un alto compromiso por seguir avanzando en mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por parte de la entidad, y esto se percibe que es bien acogido por las personas trabajadoras dados los porcentajes en los cuestionarios como por la ausencia de críticas u observaciones que indiquen lo contrario.
- Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción. Sin embargo, esta comisión observa que no ocurre lo mismo en los puestos de responsabilidad.
- Si bien la mayoría de la plantilla considera que el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades independientemente del género, se observa cierto desconocimiento o desconfianza respecto a que si acogerse a medidas de conciliación pueda perjudicar la promoción profesional. Aunque se trata de un derecho básico recogido en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 4.2) se considera importante continuar el compromiso por parte de la empresa para avanzar acorde a este derecho, así como aumentar la confianza de la plantilla sobre la no discriminación o trato desfavorable a

mujeres ni a hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

4.6.5. CONDICIONES DE TRABAJO

Para el análisis de esta área hemos extraído los datos de los siguientes documentos:

- XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.
- Pliegos de condiciones del Acuerdo Marco de Residencias para personas con enfermedad mental grave y duradera de Comunidad de Madrid.
- Acuerdo de mejora de Fundación Manantial para la Comunidad de Madrid de 2024.
- VIII Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros, Entidades y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana.

En la Comunidad de Madrid, la jornada de trabajo se realiza de lunes a viernes y en todos los contratos laborales establece una jornada de 35 horas semanales, fijadas en el acuerdo de mejora de Fundación Manantial, cuya última actualización se ha producido el 10 de septiembre de 2024.

En Comunidad Valenciana para la residencia para personas con problemas de salud mental y los pisos se establecen 37,5 horas semanales y los para los recursos diurnos 37 horas semanales (CRIS, Centro de día y programas propios de la entidad).

En Comunidad de Madrid, dichas horas semanales se distribuyen en un horario comprendido entre las 8h y las 18h, siendo el horario más común, de 8h a 15h.

En Comunidad Valenciana los centros diurnos tienen un horario de 9h a 19h, franja en la que se distribuirá el horario de los/as trabajadores/as. Los pisos tienen un horario de atención a los/as usuarios/as entre las 8h y las 20h y la residencia tiene un servicio continuo (24/7) distribuyéndose los turnos de la plantilla en turnos de mañana, tarde, noche, fines de semana y festivos.

En Fundación Manantial no es común la realización de horas extraordinarias, pero en el caso de sucedan, en Comunidad de Madrid, estas se devuelven por una hora y cuarto por cada hora extra realizada, según acuerdo de mejora de Fundación Manantial del 10 de septiembre de 2024.

En Comunidad Valenciana se devuelve una hora por hora, según establece el VIII Convenio Colectivo Laboral Autonómico de Centros, Entidades y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana.

En Comunidad de Madrid, para aquellos/as profesionales que realizan su función laboral fuera de su horario normalizado, se han fijado pluses:

- Disponibilidad del personal técnico por guardia.
- Plus de disponibilidad para mandos intermedios.

En Comunidad de Valenciana a parte de los dos pluses anteriores, existe para algunos profesionales de la residencia comunitaria Santa Ana, el “plus de disponibilidad”.

Toda la plantilla de la Comunidad de Madrid se rige por el sistema de remuneración que marca el “XVI Convenio General de Atención de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad”, así

como por el acuerdo de mejora de las condiciones laborales establecidas en los convenios colectivos de aplicación en los centros de trabajo de Fundación Manantial renovado el 10 de septiembre de 2024 y que establece:

1. Gastos de desplazamiento: Se abonará por la utilización del vehículo propio la cantidad de 0,28 euros por kilómetro recorrido.
2. Plus de experiencia del 9% de su retribución al cumplir un año de permanencia en la empresa.
3. Plus de fin de semana para “las horas trabajadas por el personal que no preste de manera habitual sus servicios en fin de semana, desde las 0 horas del sábado hasta las 0 horas de lunes, se retribuirá con el complemento del 25% sobre el salario base.
4. Plus de gestión de centros para el personal administrativo de 50 euros mensuales por la gestión administrativa de cada centro adicional a uno
5. Gastos suplidos: Aquellos profesionales que, por la propia naturaleza de sus funciones, realicen el desempeño habitual de su actividad laboral fuera de los centros de la entidad, les será abonado mensualmente el abono transporte correspondiente a la zona de lugar de presentación del servicio.

Los profesionales de Comunidad Valenciana, se rigen en materia salarial por “VIII Convenio Colectivo Laboral Autónomo de Centros, Entidades y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana”.

34

La Fundación Manantial, se rige por la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y La Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia que establece la desconexión digital.

El sistema de trabajo es presencial. En la actualidad, no está regulado el teletrabajo. Lo que sí se ofrece desde la entidad es la posibilidad de realizar parte del trabajo desde casa. Se trata de aquellas funciones que son de carácter administrativo (como la creación de documentos), de carácter organizativo (ciertas reuniones de equipo) y de carácter formativo (formación online). Esta opción de trabajo en casa es otra medida que mejora las condiciones laborales y facilita la posibilidad de conciliación con la vida personal y familiar y se rigen por

Tanto la Fundación Manantial en Comunidad de Madrid como en Comunidad Valenciana cuenta con un protocolo de acoso y un plan de igualdad que establecen las medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación:

- **En Comunidad de Madrid se establecen los niveles:**

Nivel 9. Formadas por directora general, directora técnica, directora de Calidad y directora de personas, bienestar y desarrollo. 4 profesionales. Las cuatro son mujeres.

Nivel 8. Técnica de Recursos Humanos, profesionales titulados de grado superior ejerciendo de coordinadores/as, responsables o directores/as. 20 profesionales. 12 mujeres y 6 hombres.

Nivel 7. Profesionales titulados de grado superior y trabajadores/as sociales ejerciendo de responsables. Hay 29 profesionales, 19 mujeres y 10 hombres.

Nivel 6. Lo componen los profesionales con titulación de grado medio. figura de terapia ocupacional, educación social, trabajo social, psicología y técnico de gestión laboral. Hay 51 profesionales, de los cuales 41 son mujeres y 10 hombres.

Nivel 5. Lo componen la figura de dinamizador, educador/monitor, cuidador auxiliar, docente y técnico de gestión económica. Lo componen 68 personas. De las cuales 64 son mujeres y 4 hombres.

Nivel 4. Lo forma la figura de administrativo/a, jefe/a de taller, analista de procesos, técnico especialista, técnicos/as informáticos, técnica de calidad. 15 profesionales, 9 mujeres y 6 hombres.

Nivel 3. Auxiliar de cocina. Actualmente solo hay una persona y es hombre.

Nivel 2. Auxiliar de administrativo. Actualmente solo hay una persona y es hombre.

- En Comunidad Valenciana, se establecen los niveles:

Nivel 8. Compuesto por los/as directores de recursos, de los cuales 7 son hombres y 2 mujeres.

Nivel 7. Profesionales titulados/as en enfermería. Está compuesta por 7 mujeres.

Nivel 6. Lo componen los profesionales con titulación de grado medio. figura de terapia ocupacional, educación social, trabajo social, psicología y psiquiatría. Hay 24 profesionales, de los cuales 19 son mujeres y 5 hombres.

Nivel 5. Lo componen la figura de educador/a, cuidador/a, celador/a y técnico/a en integración social. Lo componen 53 personas. De las cuales 51 son mujeres y 2 son hombres.

Nivel 4. Lo forma la figura de administrativo/a y un técnico informático. Lo componen 3 profesionales. 2 mujeres y un hombre.

De este análisis de los datos, se extrae la evidencia de que es una empresa con mayor presencia femenina en todos los grupos profesionales. Si bien en la Comunidad de Madrid, en el nivel 2 y 3 solo existe un trabajador en cada grupo y son hombres, no es porque exista una masculinización del puesto de trabajo sino porque son puestos unipersonales que podrían estar ocupados igualmente por una mujer o por un hombre.

El dato que más evidencia esta feminización, es el de los grupos profesionales 5 y 6 de Comunidad de Madrid, con un porcentaje del 94% y 80% respectivamente de mujeres frente a hombres y que, en Comunidad Valenciana, en el grupo profesional 7, el 100% de las profesionales son mujeres.

Un aspecto relevante a destacar, es que las cuatro personas que están incluidas dentro del grupo profesional 9 en Comunidad de Madrid, el más alto, son las cuatro mujeres, evidenciando que no existe una desigualdad de género en los estamentos de mayor responsabilidad de la entidad, algo común en la mayoría de las empresas.

En lo referente a las funciones que realizan los diferentes grupos profesionales exponemos las siguientes funciones **generales** de cada grupo profesional y que sirve para la Fundación Manantial tanto en C. de Madrid como C. Valenciana.

Directora general y comité de dirección: La directora general es la responsable de la gestión y dirección de la entidad. El comité de dirección es el órgano directivo de la entidad. Definición, gestión y puesta en marcha de la estrategia y objetivos.

Responsables de programas, servicios y departamentos: Se encargan de la gestión, planificación y coordinación del personal y usuarios del programa, servicio o departamento. Responsable de la coordinación de los programas y actividades del servicio. Son las y los principales responsables de la gestión de los aspectos administrativos y económicos de dicho servicio y son el nexo entre el comité de dirección y el personal técnico.

Educadores/as sociales, trabajadoras/es sociales, terapeutas ocupacionales, psicólogos/as, psiquiatra y enfermera: Participan en la evaluación y programación de cada servicio. Organizan la intervención y las actividades de apoyo y soporte social. Apoyan la supervisión de las actividades que se desarrollan para la atención de los usuarios. Organizan la participación de los usuarios actividades que se realizan en el servicio. La profesional de psiquiatría se encarga del acompañamiento en el proceso de recuperación de los usuarios.

Técnico de gestión laboral: Gestionar y administrar las tareas referentes a las relaciones laborales del personal, coordinando el ciclo de vida completo de la plantilla en la empresa. Atención directa a los/as trabajadores/as y responsables para la resolución de dudas y/o solicitudes en materia laboral.

Dinamizador/a, educador/monitor, cuidador/celador, docente y técnico de gestión económica: tareas de apoyo auxiliar en residencias de atención social. Profesor/a de programa para el empleo Tándem. Gestión económica/administrativa de la entidad.

Administrativo/a, analista de procesos, técnico especialista, técnicos/as informáticos, técnica de calidad: Tareas de gestión administrativa del servicio. Acompañamiento en la implementación de procesos de seguimientos y evaluación de procesos de los programas. Tareas de mantenimiento informático y resolución de incidencias de los equipos de trabajo. Apoyo a las tareas del servicio de calidad, gestión de procedimientos de calidad de los programas, apoyo en las auditorias de calidad y seguimiento del cumplimiento de las normas ISO.

Auxiliares de cocina y auxiliar administrativo. Tareas de auxiliares de gestión de cocina y tareas de gestión de apoyo administrativo y de atención y recepción del servicio.

Cabe destacar que en Comunidad de Valencia ha existido una modificación en las condiciones sustanciales de los contratos de algunos trabajadores, ya que hay profesionales de los pisos supervisados a los que se les ha eliminado la condición de disponibilidad para la realización de guardias,

sustituyendo esto por un sistema de teleasistencia externalizado con otra empresa, mejorando así su conciliación de la vida familiar.

También plasmar que no han existido inaplicaciones del convenio realizadas conforme al artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores y que se ha implantado un sistema de fichaje. Hasta diciembre de 2024 se utilizaba la plataforma “Geo gestión” y a partir de 1 de enero de 2025 se ha migrado a la plataforma “Factorial”. Además, desde el área de Personas, Bienestar y Desarrollo se ha implementado y sistematizado la herramienta de valoración en los puestos de trabajo.

4.6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En el análisis de esta área, se deben nombrar aquellas medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

Algunas de estas medidas vienen dadas por el marco que regula los derechos de las personas trabajadoras de nuestra entidad:

- Estatuto de los/as trabajadores/as.
- Reciente XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid.
- VII Convenio colectivo laboral autonómico de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana.

37

Otras medidas han sido negociadas entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as y se han reflejado en el vigente “**Acuerdo de Mejora de las condiciones laborales establecidas en los convenios colectivos de aplicación en los centros de trabajo de Fundación Manantial**”, firmado en septiembre de 2024. Las medidas presentes en este Acuerdo y más vinculadas al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral son:

- La jornada **semanal efectiva de trabajo será de 35 horas**, respetándose en todo caso los descansos legal y convencionalmente establecidos.
- La **reducción de jornada** por necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral, se **concederá de forma automática**, a petición de la persona interesada.
- Quienes tengan a su cargo menores de edad, igual o inferior a la de escolarización obligatoria, así como personas afectadas de alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, o mayores de 65 años, podrán **comenzar y finalizar su jornada dentro de un margen de 2 horas** respecto del horario de entrada y salida establecido, siempre que así lo permitan las necesidades del servicio.
- Se **compensará con 1 hora y 15 minutos** retribuidas de descanso cada hora realizada fuera del horario de su jornada de trabajo estipulado en su contrato laboral y destinada a realizar actividades extraordinarias.
- Las **vacaciones anuales serán**, con carácter general, **de 25 días laborables**, pudiéndose fraccionar hasta un máximo de 2 días en dos partes.
- La entidad ofrecerá un **día extra de vacaciones al año por cada 5 años de antigüedad**. Estos días extra se pondrán disfrutar juntos o por separado, a elección de la persona.

- Se valorará especialmente la situación de las **familias monoparentales** a los efectos de elección de turno y del período vacacional, solicitud de traslado, concesión de préstamos y anticipos.
- Para el resto de personas con **hijos/as a su cargo** se atenderá la situación personal a efectos de flexibilizar el régimen de licencias y permisos.
- **Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor:** los miembros de la plantilla de la entidad tendrán derecho a un permiso retribuido por nacimiento y cuidado del menor **adicional de 10 días naturales**, siendo por tanto la duración total del mismo de 122 días naturales.
- **Permiso no retribuido adicional al permiso por nacimiento y cuidado del menor:** las personas trabajadoras que quieran acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta 2 meses, podrán solicitarlo y este operará de forma automática.
- Se permitirá a **las personas que se encuentren de excedencia forzosa por conciliación** de la vida familiar y laboral, así como a las que estén disfrutando de un permiso no retribuido acumulable a la baja por maternidad/paternidad **participar en aquellas acciones formativas ofertadas desde la entidad.**
- El régimen de licencias y permisos retribuidos será el previsto en el convenio de aplicación con las siguientes particularidades:
 - Se considerará que existe **hospitalización** cuando la permanencia en el hospital sea de al menos una noche.
 - En tanto que dura la estancia hospitalaria, **los días de permiso podrán disfrutarse en cualquier momento.**
 - En caso de **cirugía ambulatoria** de la persona trabajadora tendrá derecho a un día de permiso. Para el caso de parientes de primer grado, el permiso será de un día.
 - **En caso de accidente, enfermedad grave y hospitalización** de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad fuera de la provincia de su centro de trabajo el permiso se ampliará a cinco días.
 - **En caso de hospitalización derivada de parto o cesárea** y de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, si hubiera que realizar desplazamiento fuera de la provincia de su centro de trabajo el permiso se ampliará a cuatro días.
 - En relación con el **permiso para la realización de exámenes prenatales** y técnicas de preparación al parto que necesariamente deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, podrá ser disfrutado indistintamente por el trabajador como por la trabajadora.
 - Respecto de los **permisos para la realización de exámenes**, se concederán por el tiempo indispensable para la realización de exámenes de estudios directamente relacionados con las actividades de la entidad.
 - Quienes tengan a su cargo **hijos de edad igual o inferior a la de escolarización obligatoria o con discapacidad física, psíquica o sensorial**, podrán solicitar un permiso de hasta un máximo de dos horas diarias con la finalidad de acompañarlos a visitas médicas o asistir a reuniones en los centros escolares siempre que estas coincidan con la jornada de trabajo.
 - Se concede **permiso retribuido para acudir a consulta médica de especialidad.** Este tiempo no deberá ser recuperado.
 - Se establece un permiso para el **acompañamiento a consultas médicas de familiares hasta segundo grado hasta un máximo de 2 horas diarias.**

- Se podrá conceder un **permiso retribuido de un tiempo máximo de una hora, un máximo de 6 días al año, para cuestiones relacionadas con la conciliación y que no estén reguladas en otras medidas previas** (por ej. para recoger a los hijos menores del colegio). Estas horas pueden ser acumulables.
- **3 días al año de permiso retribuido por reposo de personas a cargo que precisen reposo** derivado de prescripción médica. Podrán disfrutarse de manera continuada o discontinua. Cuando se trate del reposo de hijos a cargo, se añadirá un día más de permiso al año por cada hijo. Estos días podrán fraccionarse a conveniencia.
- Las **horas de lactancia** podrán acumularse a 20 días naturales continuados para contratos a tiempo completo sin ningún condicionante y con independencia del disfrute de un PNR o excedencia durante el periodo de lactancia.
- Atendiendo a los **nuevos modelos de familia**, se establece el derecho a **elegir a dos personas de forma nominal** para disfrutar de los siguientes permisos:

- 5 días de ausencia por hospitalización.
- 3 días de ausencia por fallecimiento.

Estas personas podrán ser elegidas dentro de:

- Convivientes.
- Ascendientes y descendentes de convivientes.
- Hijos/as menores de edad de progenitores con los que exista una relación conyugal o una relación de afectividad análoga a la conyugal (pareja de hecho inscrita en el registro o sean convivientes en el mismo domicilio).
- Excónyuges o exparejas en el caso de las relaciones de afectividad análogas a la conyugal con las que hayan existido hijos/as en común, mientras estos sean menores de edad.
- Familiares hasta el tercer grado de consanguinidad.

39

En cuanto a los canales de información y comunicación disponibles y que se utilizan para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación nos encontramos los siguientes:

- Periódicamente, se envían a la plantilla comunicaciones internas a través del boletín de noticias (newsletters) información actualizada acerca de las medidas implantadas y la nueva legislación en materia de Igualdad y Conciliación, con el fin de que tengan toda la información a su alcance y puedan disfrutar de estos permisos.
- En la propia Intranet de la empresa están disponibles todos los documentos relativos a los marcos que regulan las relaciones, derechos y obligaciones de las personas trabajadoras. Están subidos al sistema tanto el convenio que afecta a la C. de Madrid, como el de C. Valenciana, así como los Acuerdos de Mejora que aplican en cada zona geográfica. Pueden descargar y acceder a esta información cuando consideren necesario de una manera sencilla e intuitiva.
- A través de las Redes Sociales, el Área de Comunicación también intenta acercar los conceptos de Igualdad y Conciliación de una manera más visual y atractiva, dando difusión a este tipo de información.
- Cursos planificados en el Plan Anual de Formación relativos a la Igualdad en los que se abordan temas relativos a conciliación y derechos de los/as trabajadores/as.
 - “Procesos de selección inclusivos, igualitarios y no discriminatorios por razón de género”. 2023.
 - “Planes de Igualdad”. 2022.

- “Asesoramiento a la Comisión Permanente de Igualdad y supervisión técnica”. 2022.

Por otro lado, dentro del cuestionario que se administró a la plantilla (*Anexo 1: “Diagnóstico de necesidades del Plan de Igualdad para la plantilla de Fundación Manantial”*), había preguntas que hacían referencia directa a diferentes aspectos de la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. A continuación, se presentan las preguntas y respuestas de las personas que participaron:

A la afirmación “se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral”, (escala del 0 al 4, donde 0 es totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo), un 91,8 % de la plantilla ha valorado este ítem entre el 2 y 4, considerando que la empresa sí favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral”. De hecho, el 43,2 % de las personas ha dado a este ítem la mayor puntuación, de 4, manifestando estar totalmente de acuerdo con esta frase.

A la afirmación *la empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación* (escala del 0 al 4, donde 0 es totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo), un 86,4% de la plantilla ha valorado este ítem entre el 2 y 4, considerando que sí se ha informado sobre este tema a las personas trabajadoras. De hecho, el 45,9% de las personas ha dado a este ítem la mayor puntuación, de 4, manifestando estar totalmente de acuerdo con esta frase.

A la afirmación “la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)”, (escala del 0 al 4, donde 0 es totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo), un 83,8 % de la plantilla ha valorado este ítem entre el 2 y 4, considerando que la empresa sí favorece el uso de medidas de conciliación de igual forma en ambos sexos. De hecho, el 54,1 % de las personas ha dado a este ítem la mayor puntuación, de 4, manifestando estar totalmente de acuerdo con esta afirmación.

Por último, a la afirmación “las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley”, (escala del 0 al 4, donde 0 es totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo), un 67,5 % de la plantilla ha valorado este ítem entre el 2 y 4, considerando que las medidas de conciliación existentes en la empresa van más allá de las estrictamente indicadas por ley.

Además, para el análisis de esta área, hemos solicitado al Área de Personas (Laboral) la información relativa a los permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.

En cuanto a las **excedencias** solicitadas, únicamente hubo 2 excedencias voluntarias y una por cuidado de familiares, todas ellas pedidas por mujeres.

EXCEDENCIAS 2023				
CENTRO DE TRABAJO	SEXO	TIPO_CONTRATO	PUESTO	TIPO_PERMISO
CRIS VILA-REAL	Mujer	Fijo	EDUCADOR/A COM. VALENCIANA	Excedencia Voluntaria
CEEM RESIDENCIA VILA-REAL	Mujer	Fijo	CUIDADOR/A COM. VALENCIANA	Excedencia Voluntaria
CEEM RESIDENCIA VILA-REAL	Mujer	Fijo	ENFERMERO/A COM. VALENCIANA	Excedencia Por cuidado de familiares

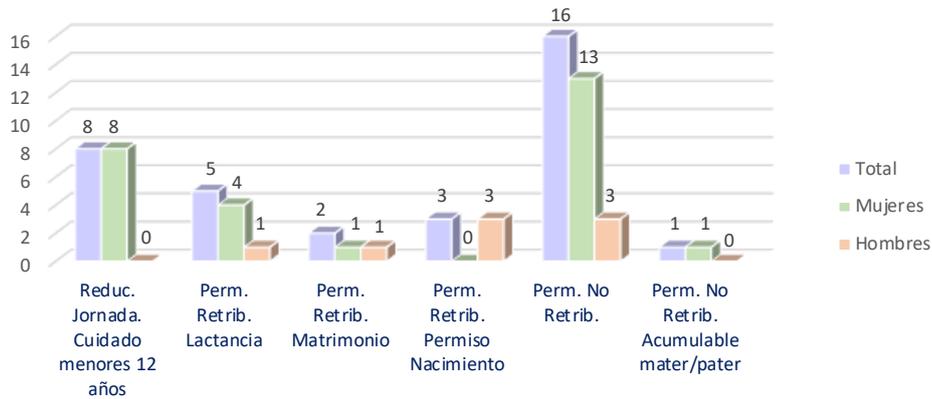
En cuanto a los **permisos** solicitados:

PERMISOS 2023				
TIPO_PERMISO	PO_CONTRA	SEXO	PUESTO	TIPO_PERMISO
CRIS VILA-REAL	Fijo	Mujer	/A COM. VA	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CRIS VILA-REAL	Fijo	Mujer	/A COM. VA	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
VIVIENDA SUPERVISADA VILA-REAL	Fijo	Mujer	/A COM. VA	Perm. Retrib. Lactancia
SERVICIO DE APOYO	Fijo	Mujer	JADOR/A S	Perm. Retrib. Lactancia
PROGRAMA DE PREVENCIÓN CASA VERDE	Fijo	Hombre	R/A SOCIAL	Perm. Retrib. Matrimonio
CD CARCAIXENT	Temporal	Hombre	SICÓLOGO/	Perm. Retrib. Permiso Paternidad
CRIS CARCAIXENT	Fijo	Hombre	DN CENTRO	Perm. Retrib. Permiso Paternidad
CEEM RESIDENCIA VILA-REAL	Fijo	Mujer	JTA OCUPA	Perm. Retrib. Matrimonio
CEEM RESIDENCIA VILA-REAL	Fijo	Mujer	A COM. VA	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CEEM RESIDENCIA VILA-REAL	Fijo	Mujer	A COM. VA	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CEEM RESIDENCIA VILA-REAL	Fijo	Mujer	A COM. VA	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CD CARCAIXENT	Fijo	Mujer	/A COM. VA	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CEEM RESIDENCIA VILA-REAL	Fijo	Mujer	/A COM. VA	Perm. Retrib. Lactancia
CEEM RESIDENCIA VILA-REAL	Fijo	Mujer	/A COM. VA	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
AREA DE PERSONAS, BIENESTAR Y DESARROLLO	Fijo	Mujer	A GESTIÓN	Perm. Retrib. Lactancia
AREA DE PERSONAS, BIENESTAR Y DESARROLLO	Fijo	Hombre	INACIÓN LA	Perm. Retrib. Lactancia
AREA DE PERSONAS, BIENESTAR Y DESARROLLO	Fijo	Hombre	INACIÓN LA	Perm. Retrib. Permiso Paternidad
DEPARTAMENTO GESTIÓN	Fijo	Mujer	DE GESTIÓN	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
VIVIENDA SUPERVISADA VILA-REAL	Fijo	Mujer	/A COM. VA	Perm. No Retrib. Normal
CD CARCAIXENT	Fijo	Mujer	DN CENTRO	Perm. No Retrib. Normal
CRIS CARCAIXENT	Fijo	Hombre	DN CENTRO	Perm. No Retrib. Normal
CEEM RESIDENCIA VILA-REAL	Fijo	Mujer	A COM. VA	Perm. No Retrib. Normal
SERVICIO DE APOYO	Fijo	Mujer	JADOR/A S	Perm. No Retrib. Especial
CEEM RESIDENCIA VILA-REAL	Fijo	Mujer	A COM. VA	Perm. No Retrib. Normal
CRIS CARCAIXENT	Fijo	Mujer	SICÓLOGO/	Perm. No Retrib. Normal
SERVICIO DE APOYO	Fijo	Mujer	JADOR/A S	Perm. No Retrib. Normal
CEEM RESIDENCIA VILA-REAL	Fijo	Mujer	D/A COM. V	Perm. No Retrib. Normal
CEEM RESIDENCIA VILA-REAL	Fijo	Mujer	D/A COM. V	Perm. No Retrib. Normal
CEEM RESIDENCIA VILA-REAL	Fijo	Mujer	D/A COM. V	Perm. No Retrib. Normal
CD CARCAIXENT	Fijo	Mujer	/A COM. VA	Perm. No Retrib. Normal
CD CARCAIXENT	Fijo	Hombre	/A COM. VA	Perm. No Retrib. Normal
CD CARCAIXENT	Fijo	Hombre	/A COM. VA	Perm. No Retrib. Normal
AREA EMPLEO	Fijo	Mujer	RARIOS INC	Perm. No Retrib. Normal
CD CARCAIXENT	Fijo	Mujer	SOCIAL CO	Perm. No Retrib. Normal
CRIS CARCAIXENT	Fijo	Mujer	/A COM. VA	Perm. No Retrib. Normal

41

PERMISOS 2023			
TIPO_PERMISO	TOTAL	MUJER	HOMBRE
Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años	8	8	0
Perm. Retrib. Lactancia	5	4	1
Perm. Retrib. Matrimonio	2	1	1
Perm. Retrib. Permiso Nacimiento	3	0	3
Perm. No Retrib.	16	13	3
Perm. No Retrib. Acumulable mater/pater	1	1	0
	35	27	8

Permisos 2023



Los datos sobre la solicitud de permisos muestran que durante 2023 se pidieron 35 permisos de 6 tipos:

- 8 reducciones de jornada por cuidado de menores de 12 años (un 22,85% de los permisos solicitados), todas ellas pedidas por mujeres.
- 5 permisos retribuidos por lactancia (un 14,28% de los permisos solicitados), pedidos en su mayoría por mujeres (el 80%).
- 2 permisos retribuidos por matrimonio (un 5,71% de los permisos solicitados), pedidos a partes iguales por una mujer y un hombre.
- 3 permisos retribuidos por nacimiento (8,57% de los permisos solicitados), todos ellos pedidos por hombres.
- 16 permisos no retribuidos normales (un 47,71% de los permisos solicitados), en su mayoría por mujeres (el 81,25%).
- 1 permisos no retribuidos especiales, es decir, acumulables al permiso de maternidad o paternidad (un 2,85% de los permisos solicitados), pedido por una mujer.

42

Conclusiones:

- Haciendo un análisis de las medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos, vemos que son numerosas las medidas puestas a disposición de la plantilla con el objetivo de responder a sus necesidades de conciliación, al margen de las que ya vienen definidas en los marcos reguladores oficiales.
- Como hemos recogido en el diagnóstico, hemos podido contar más de 20 medidas vinculadas directamente con la conciliación y a la que nuestra plantilla puede tener acceso con el fin de poder cubrir sus necesidades de conciliación.
- Por otro lado, teniendo en cuenta las respuestas de la plantilla a las preguntas del cuestionario relativas a esta área, hemos visto que valoran positivamente aspectos muy importantes en materia de ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, tanto en lo que implica a la empresa como facilitadora de tales medidas, como lo relacionado con el disfruta de estas medidas por parte de mujeres y hombres:
 - La plantilla considera que se le ha informado ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.
 - La plantilla manifiesta que la empresa favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- La plantilla opina que la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres, es decir, que se facilita el uso corresponsable de las medidas de conciliación del mismo modo entre mujeres y hombres.
- La plantilla considera que los derechos de conciliación que facilita la empresa superan los estrictamente establecidos por ley, incluyendo mejoras y medidas adicionales.
- Los datos sobre la solicitud de permisos muestran que el 100% de las excedencias y el 77,14% de los permisos son solicitados por mujeres (reducción de jornada por cuidado de menores, lactancia, no retribuidos acumulables a la maternidad, etc.). De esto podemos extrapolar que aunque se de información adecuada sobre las opciones y medidas para conciliar y la plantilla perciba que pueden disfrutarlos por igual mujeres y hombres, a la hora de la verdad, son las mujeres las que se acogen a este tipo de medidas para cuidar y atender las cargas familiares, sacrificando así parte o la totalidad de su salario en determinados periodos y disminuyendo esto sus opciones de seguir desarrollándose profesionalmente en su puesto según sus circunstancias de conciliación.
- Por otra parte, los datos también pueden explicarse en algún sentido por la mayor proporción de mujeres que hay en la empresa frente a la de hombres.

4.6.7. INFERRREPRESENTACIÓN FEMENINA

Para el análisis de esta área, se solicitó al Área de Personas (Laboral) el reporte de una serie de datos sobre la distribución de la plantilla durante el año 2023 que nos dieran cuenta del porcentaje de presencia de mujeres y hombres en la entidad en función de diversos criterios: edad, nivel de estudios, categorías profesionales, tipo de contrato, jornada laboral y departamentos y niveles jerárquicos (tablas recogidas en el apartado “Información cuantitativa de la plantilla” de este documento).

43

Además, para el análisis de esta área se incluyeron algunas preguntas sobre la representación del sexo femenino en el cuestionario administrado tanto al Comité de Dirección como a la plantilla de Fundación Manantial (*Anexos 1 y 2: “Detección de necesidades para el Plan de Igualdad”*).

El análisis de estos datos muestra que Fundación Manantiales una empresa feminizada ya que más del 60% de sus trabajadores/as son mujeres.

Debido a esta característica no es de extrañar que en el análisis pormenorizado de la representación femenina en base a diferentes criterios la presencia de mujeres sea mayor en la mayoría, si no todas, los criterios considerados:

- **Grupo de edad:** en todos los rangos de edad hay una presencia significativamente mayor de mujeres frente a hombres, llamando especialmente la atención el rango de los 20 a 29 años (17 mujeres frente a 1 hombre) y el rango de los 30 a los 39 (57 mujeres frente a 6 hombres).
- **Nivel de estudios:** en todos los rangos de edad hay una presencia significativamente mayor de mujeres frente a hombres, siendo relevante el dato referente a los estudios superiores (desde Enseñanzas Universitarias de Primer Ciclo a Enseñanzas Universitarias de Máster) que indica que hay un 67,5% de mujeres representadas en estos niveles mientras que el porcentaje de

hombres no llega al 15%. Esto apunta a que hay mayor número de mujeres que de hombres representadas en los niveles de estudio superiores.

- **Categorías profesionales:** en todas las categorías profesionales hay una presencia significativamente mayor de mujeres frente a hombres. En el caso de los grupos de cotización destaca la mayor representación femenina en los grupos de cotización 1, 2 y 5:

CATEGORÍAS PROFESIONALES	PROFESIONALES	MUJERES	HOMBRES
GRUPO COTIZACIÓN 1	Ingenieros/as, licenciados/as y personal de alta dirección	26,11%	7%
GRUPO COTIZACIÓN 2	Ingenieros/as técnicos/as, peritos y ayudantes titulados/as	39,50%	10,20%
GRUPO COTIZACIÓN 3	Jefes/as administrativos/as y de taller	0	1,27%
GRUPO COTIZACIÓN 5	Oficiales administrativos/as	13,40%	0,63%
GRUPO COTIZACIÓN 7	Auxiliares administrativos/as	1,90%	0

- **Tipología de contrato:** en cuanto a la tipología de contrato hay una ligera diferencia ya que en situación de contratación indefinida se encuentra el 84,25% de las mujeres y el 90% de los hombres, mientras que en situación de contratación por interinidad se encuentran el 11% de las mujeres y el 6,6% de los hombres. No llega a ser una diferencia significativa, pero sería interesante no perder el foco en este criterio para prevenir que esta diferencia no aumente con el paso del tiempo e identificar las posibles causas.
- **Jornada laboral:** en cuanto a la jornada laboral pasa algo similar ya que el 78,74% de las mujeres están contratadas a jornada completa frente al 93,3% de los hombres. La contratación a tiempo parcial en los hombres es del 6,66% mientras que la de las mujeres supone el 21,25%. Igualmente, tendríamos que poner el foco en este dato para que la diferencia en esta variable no aumente y, en caso de que lo haga, identificar las razones.

44

Además, los resultados obtenidos de los cuestionarios facilitados al Comité de Dirección (CD) indican que:

- El 66,7% de los miembros del CD creen en un nivel medio-alto si hay un desequilibrio en los departamentos que dirigen, esto es considerado una cuestión a corregir.
- El 83,4% de los miembros del CD creen un nivel medio-alto que buscan la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos esté sobrerrepresentado.

Por otro lado, los resultados obtenidos de los cuestionarios facilitados a la plantilla revelan que:

- Un 100% de la plantilla responde que las razones que justifican la feminización de la empresa tienen que ver fundamentalmente con el sector de los cuidados y el tipo de trabajo que se realiza en Fundación Manantial, más demandado fundamentalmente por mujeres.
- El 100% de los/as participantes está de acuerdo en que las mujeres de la plantilla pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres, y viceversa, el 100% cree que los hombres pueden también acceder a puestos directivos en igualdad de trato y de oportunidades.
- Solo un 16,7% de la plantilla considera que las mujeres de Fundación Manantial tienen menos oportunidades de promoción que los hombres, frente al 83,3% que opina lo contrario: en su empresa, las mujeres tienen las mismas oportunidades de promoción que los hombres.

Conclusiones:

- En Fundación Manantial no existe infrarrepresentación femenina en la plantilla, sino que es una empresa feminizada ya que el 80,9% de sus trabajadores/as son mujeres (>60%).
- En prácticamente la totalidad de los criterios de análisis (edad, nivel de estudios, categoría profesional, tipo de contrato y jornada laboral) la presencia de mujeres es mayor que la de hombres.
- Existe una predisposición por parte de los puestos del Comité de Dirección hacia el equilibrio en la presencia de ambos sexos dentro de sus equipos.
- La plantilla entiende que el motivo por el que Fundación Manantial es una empresa feminizada responde a una cuestión estructural ya que nuestro sector está relacionado con el ámbito de los cuidados, tradicionalmente asociado a las mujeres.
- Nos parece importante que desde la Comisión de Igualdad de Fundación Manantial se pueda contribuir a la sensibilización sobre las profesiones feminizadas mediante campañas específicas, con el fin de fomentar un cambio estructural que, a largo plazo, pueda favorecer una representación más equilibrada de hombres y mujeres en estos sectores y, en concreto, en esta empresa.

4.6.8. RETRIBUCIONES

Para el análisis de esta área hemos recurrido a la Auditoría Retributiva de Fundación Manantial del año 2024, de la que se extrae la siguiente tabla principal de valores referidos a las posibles brechas salariales en el sistema retributivo, en función de los grupos profesionales:

45

El resultado de la brecha que podemos visualizar, se realiza aplicando la fórmula: $((\text{Promedio salario hombre} - \text{promedio salario mujer}) / \text{promedio salario hombre}) * 100$.

Atendiendo a la auditoría retributiva se interpreta que, si el resultado es negativo, el promedio de remuneración de las mujeres es superior al promedio remuneración de los hombres. Si el resultado es positivo, el promedio de remuneración de los hombres, es superior al de las mujeres y si es 0% significa que no existe la brecha.

Solo en caso de que el porcentaje resultante sea mayor al 25% (negativo o positivo) la organización tendría que explicar la posible brecha salarial existente, indicando si esta se debe o no a razones de género.

Los datos extraídos del informe retributivo de Fundación Manantial son los siguientes:

En Comunidad de Madrid:

Grupo profesional 2	0%
Grupo profesional 3	0%
Grupo profesional 4	-14.53%
Grupo profesional 5	-9,21%
Grupo profesional 6	9,76%
Grupo profesional 7	29,02%
Grupo profesional 8	-3,66%
Grupo profesional 9	0%

En Comunidad Valenciana:

Grupo profesional 4	13.08%
Grupo profesional 5	2,64%
Grupo profesional 6	-36.97%
Grupo profesional 7	0%
Grupo profesional 8	1,79%

46

Por tanto, desagregando los datos, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales y utilizando la herramienta de valoración en los puestos de trabajo, que determina la incorporación de un profesional a un grupo profesional, podemos analizar que:

Existe una brecha retributiva en la Comunidad de Madrid del 29,02% en el grupo profesional nivel 7 a favor de los hombres y una brecha retributiva del -36,97% en Comunidad Valenciana en el nivel 6 a favor de las mujeres.

Dichos datos, al ser superiores al 25% marcado por el Art.28.3 de Estatuto de los trabajadores, es necesario justificar que dicha brecha no está motivada por razones de género.

Si desagregamos los datos retributivos del grupo profesional 7 en la Comunidad de Madrid, en la brecha comparada con la mediana de los complementos totales, se ve que mientras que la mediana total de los complementos de los hombres asciende a 20.179,51 euros, la mediana total de los complementos de las mujeres, es de 9.697,14 euros.

Podemos definir, por tanto, que es en los complementos salariales al sueldo base, donde se genera dicha brecha salarial. Si entramos, por tanto, a desglosar los complementos salariales, en la tabla que compara la mediana y la brecha por conceptos, se observa que la desigualdad se genera porque hay complementos añadidos al puesto de trabajo, que en este caso ocupan hombres y no mujeres.

Los dos complementos donde existe una diferencia resaltable son:

- El complemento “salario” lo cobran hombres por un importe de 20.098,08 frente a los 8247,76 de las mujeres.
- El complemento “mejora voluntaria” en el que los hombres cobran 8.594,88 frente a las mujeres, que han cobrado 632,5 euros.

Esto nos lleva a analizar la tabla de “detalle de los empleados datos equiparados”, en la que se describen todos los profesionales integrados en los diferentes grupos profesionales. En dicha tabla, observamos que cuatro hombres que pertenecen al comité de dirección y que por tanto tienen los complementos salariales más elevados, están enclavados en el grupo profesional 7.

Se observa que las cuatro mujeres que pertenecen al comité dirección y se encuentran en el mismo rango salarial y mismo cargo que los cuatro hombres incluidos en el grupo 7 se encuentran enmarcadas en el grupo profesional 9.

Por tanto, la conclusión es que la brecha en el grupo profesional 7 viene determinada por la diferencia salarial que provocan los cuatro hombres pertenecientes al comité de dirección en el grupo profesional con respecto a los demás puestos profesionales enmarcados en el grupo.

Y, por tanto, podemos determinar que la brecha existente en el grupo profesional 7, no está motivada por razones de género ya que las mujeres que se encuentran en el mismo rango salarial y de responsabilidad, están enmarcadas en un grupo profesional superior.

En la Comunidad Valenciana, en la brecha comparada con la mediana de los complementos totales, se ve que en el grupo profesional 6 mientras que la mediana total de los complementos de los hombres asciende a 20.179,51 euros, la mediana total de los complementos de las mujeres, es de 9.697,14 euros.

Podemos definir entonces, que al igual que en la Comunidad de Madrid, parte de la brecha salarial se explica por los complementos salariales al sueldo base.

Si nos volvemos a fijar en la tabla de “detalle de los empleados datos equiparados”, de las 24 personas incluidas en el grupo profesional, se puede observar que dos hombres incluidos en el grupo han estado de baja por IT a lo largo del año, estando uno de ellos únicamente 28 días del año trabajado y el otro profesional 13 días.

También se puede observar que dentro de dicha categoría se encuentra enclavada una profesional médica con especialidad en psiquiatría, que es mujer y cobra unos complementos al salario más elevados que el resto de profesionales enclavados en el mismo grupo profesional, siendo estos:

Complemento de “mejora voluntaria”:39.516,36 euros anuales.
PP Extra: 5.681,02

Por tanto, la brecha existente en dicho grupo profesional, se explica por las dos bajas por IT que han tenido dos profesionales hombres y por la profesional médica que por su profesión cobra unos emolumentos superiores al resto de profesionales enclavados en el grupo profesional. Por tanto, podemos afirmar que la brecha no está motivada por razones de género.

En los demás grupos profesionales, si bien, no existe una brecha salarial significativa según establecen los parámetros establecidos en el artículo 28 del estatuto de los trabajadores, si necesitamos reseñar con el fin de que estas diferencias salariales no se amplíen en los años venideros que:

La diferencia salarial a favor de las mujeres en el grupo profesional nivel 4 de la Comunidad de Madrid (-14,53%), producida por la inclusión de una analista de procesos con titulación superior incluida en el grupo profesional que tiene un sueldo base y unos complementos salariales superiores al resto de profesional del grupo profesional y que provoca dicha diferencia, no motivada por razones de género.

La diferencia salarial a favor de los hombres en el grupo profesional nivel 4 de la Comunidad Valenciana (13,08%), provocada por que, de los tres profesionales incluidos en el grupo profesional, hay dos mujeres que ocupan cargos administrativos y un hombre que ocupa el cargo de técnico informático, con un salario base superior a las otras dos profesionales, explicando así la desviación y no teniendo esta una razón de género.

48

4.6.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Para el análisis de esta área, se administró a la figura responsable del cumplimiento normativo dentro de Fundación Manantial un cuestionario de preguntas abiertas relativas al marco y las herramientas en materia de *prevención del acoso* de las que dispone la entidad.

Entre los mecanismos que existen para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo destaca el “*Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo*” que elaboró y firmó la Comisión Igualdad en enero de 2024 (Anexo X). En el mismo, se incluyen medidas preventivas, medidas proactivas y medidas reactivas para la prevención del acoso:

- Medidas preventivas:
 1. Divulgar y comunicar del protocolo a toda la plantilla.
 2. Formar a la plantilla en materia de acoso.
 3. Sensibilizar a la plantilla con acciones de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
 4. Promocionar un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo.
 5. Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso.

6. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados.
 7. Señalar, por parte de la dirección de la empresa, aquellas conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo.
 8. Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos.
 9. Contar con un buen modelo organizativo, con procedimientos de trabajo bien definidos.
 10. Planes específicos de formación, que favorezcan un liderazgo positivo en la organización y eviten cualquier caso de violencia psicológica o violencia física en el trabajo.
- Medidas proactivas:
 - Procedimiento de actuación a través del Canal Ético.
 - Medidas reactivas:
 - Aplicación de la legislación y normativa pertinente (Convenio de Aplicación Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y Código Penal).
 - Código ético de Fundación Manantial.
 - Modelo de Organización y Gestión para la Prevención de Riesgos Penales.

Asimismo, en Fundación Manantial existe en el espacio de la Intranet un "*Buzón de sugerencias*" al que las personas trabajadoras pueden hacer llegar quejas, consultas y sugerencias relacionadas con cualquier aspecto relativo a Igualdad, Acoso, etc.

49

Estas herramientas, además de estar disponibles de manera permanente tanto en la Intranet de la empresa como en la página web corporativa, se difunden desde la Comisión Permanente de Igualdad

a través de frecuentes comunicaciones internas a la plantilla al igual que la actualización de la legislación vigente en materia de Igualdad, Conciliación, Prevención del Acoso, etc. Igualmente, todos los años se organizan cursos de formación interna (mínimo uno) en el que se dan a conocer con mayor profundidad estos conceptos y la forma de reportar información, incidencias o consultas. También, todas las personas que se incorporan por primera vez a la organización, reciben una acogida por parte del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo en la que se incluye información sobre Igualdad, Protocolo de Acoso y Canal Ético.

Por último, la plantilla tiene a su disposición diferentes mails de contacto de los que puede hacer uso para contactar directamente con el Área de Personas, Bienestar y Desarrollo, con la propia Comisión de Igualdad y con el responsable de Cumplimiento Normativo.

Muestra de la disponibilidad de estos canales y su difusión es que en el cuestionario sobre Igualdad administrado a la plantilla el 81,1% de los/as trabajadores/as indicaron que la empresa ha informado adecuadamente de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

En los últimos años (2023 y 2024) únicamente ha llegado una denuncia interpuesta a través del Canal Ético sobre un caso de acoso por parte un/a profesional de la plantilla. En este momento, se actuó siguiendo el protocolo previsto, llevando a cabo una investigación por la cual quedó acreditado que,

efectivamente se había producido una situación de acoso que cursó con la apertura de un expediente disciplinario a la persona investigada.

Conclusiones:

- En los últimos años, únicamente se ha denunciado una situación de acoso que terminó con la apertura de un expediente disciplinario a la persona responsable.
- Además, la plantilla en un alto porcentaje (81,1%) considera que ha sido adecuadamente informada sobre el procedimiento a seguir en caso de querer o necesitar denunciar un caso de acoso.
- Este dato nos indica que, aunque el número de incidencias en esta área es muy reducido y se hayan dado a conocer las herramientas existentes, la entidad no puede desatender lo relativo a la prevención del acoso y desde la Comisión de Igualdad debemos dar continuidad al trabajo que se está haciendo hasta ahora en esta materia.
- Por ello, nos parece importante seguir dando difusión a las herramientas que la organización ha puesto a disposición de la plantilla para informarse y, llegado el caso, poder hacer llegar las denuncias o situaciones de acoso susceptibles de ser evaluadas.
- Asimismo, la sensibilización y la formación son elementos fundamentales para acercar estos conocimientos y ejemplos reales a la plantilla y que así, puedan prevenir o identificar posibles situaciones de acoso.
- En paralelo a la elaboración de este Plan de Igualdad, se aprobó el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y que obliga a las empresas a implementar medidas planificadas y un protocolo frente al acoso y violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación frente a él.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVO
Procesos de selección y contratación	Garantizar la presencia equilibrada tanto de hombres como de mujeres en todos los niveles de la empresa, evitando la segregación vertical y/o horizontal.
Clasificación profesional	Garantizar la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el sistema de Clasificación Profesional.
Formación	<p>Asegurar la presencia de formación continua para toda la plantilla de Fundación Manantial en temas relacionados con igualdad de género.</p> <p>Aumentar la participación masculina en los cursos de formación sobre perspectiva de género organizados por Fundación Manantial, para alcanzar un porcentaje superior al recogido en actual Plan (<5%).</p> <p>Garantizar la igualdad de acceso a la formación entre mujeres y hombres teniendo en cuenta sus necesidades de conciliación.</p>
Promoción profesional	<p>Garantizar la transparencia y la igualdad de oportunidades de la plantilla en el acceso a puestos de responsabilidad, aplicando las mismas herramientas de promoción profesional (publicación de vacantes internas) en todos los niveles jerárquicos de la entidad.</p> <p>Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción profesional, sin perjuicio de haber disfrutado de medidas o permisos de conciliación.</p>
Condiciones de trabajo	Mantener las medidas actuales en materia de igualdad de las condiciones laborales, así como actualizar posibles nuevas medidas aprobadas por las administraciones públicas.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Facilitar la conciliación a través de nuevas medidas y promover el ejercicio de la corresponsabilidad difundiendo las ya existentes de manera que aumente el conocimiento de las mismas entre la plantilla.
Infrarrepresentación femenina	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de la empresa reduciendo estereotipos de género.
Retribuciones	Mantener las condiciones que posibilitan la ausencia de brecha salarial entre las personas trabajadoras de Fundación Manantial (auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo).
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Garantizar un espacio seguro en el centro de trabajo donde haya respeto y libre de discriminación.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Medida	Realizar un seguimiento bienal de las promociones y nuevas contrataciones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.
Objetivos que persigue	Garantizar la presencia equilibrada tanto de hombres como de mujeres en todos los niveles de la empresa, evitando la segregación vertical y/o horizontal.
Descripción detallada de la medida	<p>Del análisis de esta área se extrae la conclusión de que Fundación Manantial es una entidad que garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cuanto a la selección y la contratación. No obstante, para no perder el foco y poder hacer un seguimiento de cómo evoluciona la plantilla en esta área nos parece importante poder realizar un análisis bienal de los datos de selección y contratación.</p> <p>Se solicitarán bienalmente los datos mencionados al Área de Personas, Bienestar y Desarrollo, desagregados por sexo, para poder detectar posibles desviaciones e implementar medidas para prevenir desigualdades en los procesos de selección y contratación.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Fundación Manantial.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2026 y segundo semestre de 2028 (coincidiendo con la evaluación intermedia y final del presente Plan de Igualdad).
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad. Área de Personas, Bienestar y Desarrollo.
Recursos asociados	Los que puedan derivarse del personal implicado en la Comisión de Igualdad y en el Área de Personas, Bienestar y Desarrollo.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de seguimientos de los datos proporcionados para este análisis. ➤ Acta o informe que recoja el análisis y los resultados más significativos de estos seguimientos.

Ficha de Medida 2	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Realizar un seguimiento bienal de los datos relativos a la clasificación profesional de la plantilla desagregadas por sexo.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el sistema de Clasificación Profesional.
Descripción detallada de la medida	<p>El análisis de esta área pone de manifiesto que no parece que la clasificación profesional de la plantilla esté afectada por razones de sexo. La mayor presencia de mujeres en los distintos niveles, categorías y condiciones profesionales pueden explicarse debido a que Fundación Manantial tiene una plantilla feminizada, pero no por razones que apunten a otro tipo de desigualdades.</p> <p>Por ello, nos parece importante hacer un seguimiento de los datos relativos a la clasificación profesional de la plantilla periódicamente para velar porque esto siga siendo así, y detectar posibles cambios en la evolución de estas condiciones. Las variables a analizar en estos seguimientos serán, como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Distribución de la plantilla por edad. - Nivel de estudios. - Categorías profesionales. - Tipo de contrato. - Jornada laboral. - Grupos de cotización. - Descripción de perfiles profesionales.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla de Fundación Manantial. Comisión Permanente de Igualdad.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2026 y segundo semestre de 2028 (coincidiendo con la evaluación intermedia y final del presente Plan de Igualdad).
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad. Área de Personas, Bienestar y Desarrollo.
Recursos asociados	Los que puedan derivarse del personal implicado en la Comisión de Igualdad y en el Área de Personas, Bienestar y Desarrollo.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de seguimientos de los datos proporcionados para este análisis. ➤ Acta o informe que recoja el análisis y los resultados más significativos de estos seguimientos.

Ficha de Medida 3	
Área de actuación	Formación
Medida	Llevar a cabo, al menos, una acción formativa por año relacionada con el área de Igualdad y la perspectiva de género, poniendo el foco en temas concretos que sean novedosos para la plantilla.
Objetivos que persigue	Asegurar la presencia de formación continua para toda la plantilla de Fundación Manantial en temas relacionados con igualdad de género.
Descripción detallada de la medida	<p>Cada año, bien en el Plan de Formación Anual (curso planificado) o de manera espontánea a lo largo del año, se impartirá al menos un curso en materia de Igualdad. De esta manera, la entidad adquiere el compromiso de ofrecer a sus trabajadores/as la posibilidad de formarse en esta área o actualizar sus conocimientos.</p> <p>Será deseable proponer formaciones que tengan un matiz práctico que haga atractivo el formato y promueva la participación entre la plantilla (novedades, actualización legislativa, técnica para trabajar con los usuarios/as de sus recursos de atención social, etc.).</p> <p>Incluso, nos parece interesante que algunas de estas formaciones pudieran ser impartidas por la propia Comisión de Igualdad para acercar este espacio de trabajo a la plantilla y compartir con ella los resultados (Plan de Igualdad vigente, informes de seguimiento, protocolos de actuación, recursos relativos a conciliación, propuestas y medidas realizadas, etc.).</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Fundación Manantial.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de cada año de vigencia de presente Plan de Igualdad.
Responsable	Comisión permanente de igualdad Área de Personas, Bienestar y Desarrollo
Recursos asociados	Presupuesto del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo destinado a acciones formativas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de acciones formativas anuales realizadas en materia de igualdad. ➤ Número de personas que asisten a estas acciones formativas, desglosando por género los datos de asistencia. ➤ Grado de satisfacción y eficacia de los/as asistentes con dichos cursos.

Ficha de Medida 4	
Área de actuación	Formación
Medida	Diseñar y emitir comunicaciones internas que destaquen la relevancia del rol masculino en la promoción de la igualdad de género y convoque a los hombres para lograr una mayor participación en la formación relativa a Igualdad.
Objetivos que persigue	Aumentar la participación masculina en los cursos de formación sobre perspectiva de género organizados por Fundación Manantial, para alcanzar un porcentaje superior al recogido en actual Plan (< 5%).
Descripción detallada de la medida	<p>Tras el análisis de los datos de asistencia de la plantilla a las formaciones impartidas en materia de Igualdad se puso de manifiesto que la participación de los hombres en este tipo de cursos era significativamente baja (por debajo del 5%).</p> <p>Por ello, la Comisión se encargará de diseñar y emitir comunicaciones internas que convoquen a la plantilla masculina y destaquen la importancia de que se formen en perspectiva de género para poder contribuir a una igualdad efectiva real.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Fundación Manantial, especialmente los hombres.
Cronograma de implantación	Periódicamente, durante los 4 años de vigencia del presente Plan de Igualdad.
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad. Área de Comunicación.
Recursos asociados	Los que puedan derivarse del personal implicado en la Comisión de Igualdad y del Área de Comunicación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de comunicaciones (internas o externas) realizadas, orientadas a destacar el rol masculino en la promoción de la igualdad. ➤ Número de hombres que realizan alguna formación en materia de igualdad.

Ficha de Medida 5	
Área de actuación	Formación
Medida	Analizar anualmente el Plan de Formación de Fundación Manantial poniendo el foco en los aspectos que puedan repercutir en la conciliación de la plantilla, así como analizar la valoración que los/as trabajadores/as hacen sobre estas condiciones del Plan.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de acceso a la formación entre mujeres y hombres teniendo en cuenta las necesidades de conciliación.
Descripción detallada de la medida	<p>Una de las conclusiones extraída de los cuestionarios aplicados a la plantilla es que todavía hay un porcentaje de personas que presentan dificultades para compaginar sus condiciones labores y personales con la asistencia a la formación.</p> <p>A final de cada año, la CPI analizará el Plan de Formación de la entidad poniendo el foco en los aspectos que puedan repercutir en la conciliación (horario de los cursos, formato on line/presencial, ubicación de las formaciones presenciales (Valencia, Castellón, etc.). La Comisión velará para que las formaciones estén equilibradas en cuanto a formato, ubicación, horario, etc. y que esto contribuya a un acceso igualitario a los cursos para todos/as, independientemente de sus necesidades de conciliación y condiciones laborales.</p> <p>Además, se lanzará un cuestionario a la plantilla para conocer su valoración sobre la capacidad de conciliar la formación con su vida laboral y personal.</p> <p>De acuerdo a lo que se observe en estos análisis, se sugerirá al Área de P,ByD cambios y mejoras.</p>
Personas destinatarias	Toda la Plantilla de Fundación Manantial.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de cada año de vigencia del presente Plan de Igualdad.
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad.
Recursos asociados	Los que puedan derivarse del personal implicado en la Comisión de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acta que recoja el análisis y los resultados más significativos de este seguimiento. ➤ Evidencia de haber enviado el cuestionario correspondiente a la plantilla. ➤ Informe con los resultados de esta consulta a la plantilla.

Ficha de Medida 6	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Publicar los procesos de selección internos para la cobertura de vacantes en puestos de responsabilidad indefinidos y/o temporales con el fin de facilitar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional hacia los puestos de dirección/coordiación de la entidad, igualando esta metodología a la publicación de vacantes internas para la promoción interna a puestos de nivel técnico.
Objetivos que persigue	Asegurar la transparencia y la igualdad de oportunidades de la plantilla en el acceso a puestos de responsabilidad, aplicando las mismas herramientas de promoción profesional (publicación de vacantes internas) en todos los niveles jerárquicos de la entidad.
Descripción detallada de la medida	<p>Actualmente, en Fundación Manantial por política de la entidad toda vacante indefinida (y algunas temporales) que surja debe salir a promoción interna a través del sistema de desarrollo de publicación de vacantes internas, pudiendo aplicar a éstas cualquier persona de la entidad. Esto ocurre con las vacantes referidas a todos los puestos técnicos, pero no con las vacantes de puestos de responsabilidad (coordinadores/as, responsables o directores/as).</p> <p>Esta medida garantizará la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras de Fundación Manantial para acceder a este tipo de puestos, pudiendo aplicar igualmente a vacantes en puestos de responsabilidad y teniendo la opción de hacer visible su candidatura y entrar en el correspondiente proceso de selección.</p> <p>Se pretende que el 100% de las vacantes internas indefinidas y temporales de larga duración referidas a puestos de responsabilidad (coordinadores/as, responsables y direcciones), se publiquen a través de la política de promoción interna de la entidad.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Fundación Manantial.
Cronograma de implantación	Periódicamente, durante los 4 años de vigencia del presente Plan de Igualdad.
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad. Área de Personas, Bienestar y Desarrollo.

Recursos asociados	Los que puedan derivarse del personal implicado en la Comisión de Igualdad y en el Área de Personas, Bienestar y Desarrollo.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de vacantes internas indefinidas y temporales de larga duración referidas a puestos de responsabilidad (coordinadores/as, responsables y direcciones), que se han publicado a través de vacantes internas.

Ficha de Medida 7	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Analizar los datos sobre el ejercicio de medidas de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, poniéndolos en relación a los datos de promoción profesional de la plantilla.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción profesional sin perjuicio del disfrute de cualquier medida o permiso de conciliación.
Descripción detallada de la medida	<p>Al analizar los cuestionarios de la plantilla los resultados muestran que un porcentaje de la misma muestra cierta desconfianza ante el hecho de que el disfrute de medidas y permisos de conciliación no repercuta negativamente en sus posibilidades de promoción profesional dentro de la empresa.</p> <p>Por ello, la Comisión solicitará de manera bienal al Área de P,ByD los datos relativos al ejercicio de medidas de conciliación por parte de la plantilla (permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias, etc.) y los datos de promoción profesional. Se hará un análisis de esta información cruzando estos datos.</p> <p>En función de los resultados obtenidos se presentará un informe a P,ByD, pudiendo proponer medidas correctivas en caso de ser necesarias.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Fundación Manantial.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2026 y segundo semestre de 2028 (coincidiendo con la evaluación intermedia y final del presente Plan de Igualdad).
Responsable	Comisión permanente de igualdad Área de Personas, Bienestar y Desarrollo
Recursos asociados	Los que puedan derivarse del personal implicado en la Comisión de Igualdad y en el Área de P,ByD.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informe de la evaluación intermedia y el Informe de la evaluación final del Plan de Igualdad que recoja el análisis y los resultados más significativos de este seguimiento

Ficha de Medida 8	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Realizar un análisis de los datos sobre las condiciones de trabajo realizando un seguimiento bienal en el que se analice la evolución de las medidas de igualdad en referencia a las condiciones laborales de la plantilla.
Objetivos que persigue	Mantener las medidas actuales en materia de igualdad de las condiciones laborales, así como actualizar posibles nuevas medidas aprobadas por las administraciones públicas.
Descripción detallada de la medida	<p>Se solicitarán anualmente los datos mencionados al Área correspondiente, desagregados por sexo para poder prevenir o detectar posibles desviaciones en las condiciones de trabajo que puedan estar atravesadas por cuestiones de género.</p> <p>Mantener dos coordinaciones junto al Área de Personas, Bienestar y Desarrollo que expliciten las condiciones laborales (detalladas en el análisis).</p> <p>Recoger información de nuevas normativas y medidas laborales reconocidas por los poderes públicos en materia de igualdad a través de coordinaciones con el comité de empresa y velar por su cumplimiento desde la Comisión de Igualdad.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Fundación Manantial.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de 2026 y segundo semestre de 2028 (coincidiendo con la evaluación intermedia y final del presente Plan de Igualdad).
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad. Área de Personas, Bienestar y Desarrollo.
Recursos asociados	Los que puedan derivarse del personal implicado en la Comisión de Igualdad y en el Área de Personas, Bienestar y Desarrollo.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Número de seguimientos de los datos proporcionados para este análisis (tanto con P, ByD como con el Comité de Empresa). ➤ Informe de la evaluación intermedia y el Informe de la evaluación final del Plan de Igualdad que recoja el análisis y los resultados más significativos de este seguimiento.

Ficha de Medida 9	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	Elaborar un documento recopilatorio de todas las medidas relativas a conciliación que existen en la entidad para posteriormente hacer difusión de las mismas y de la importancia de ejercer la corresponsabilidad de estos derechos entre mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación a través de nuevas medidas y promover el ejercicio de la corresponsabilidad difundiendo las ya existentes de manera que aumente el conocimiento de las mismas entre la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Del análisis se extrae que hay numerosas medidas que la empresa poner a disposición de la plantilla que son adicionales a las contempladas en los marcos legales reguladores, por lo tanto, se hace necesario elaborar un documento recopilatorio que recoge todas estas medidas para que esté a disposición de los/as trabajadores/as. Además, se difundirá dicho documento de medidas de conciliación y se hará hincapié en la importancia de la corresponsabilidad a través de comunicaciones internas a la plantilla. Por otro lado, se difundirán estas medidas a través de encuentros telemáticos y periódicos con la plantilla. Igualmente, se seguirá haciendo un registro desagregado por sexo sobre el aprovechamiento de estas medidas por parte de los/as trabajadores/as y se hará un análisis de la evolución de su uso respecto a años anteriores.
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Fundación Manantial.
Cronograma de implantación	Entre el segundo semestre de 2025 y primer semestre de 2026.
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad. Área de Personas, Bienestar y Desarrollo.
Recursos asociados	Los que puedan derivarse del personal implicado en la Comisión y en el Área de Personas, Bienestar y Desarrollo.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verificación de la elaboración de un documento recopilatorio con todas las medidas disponibles en la entidad en materia de conciliación (más allá de las estrictamente disponibles por Convenio). ➤ Número de comunicaciones que se realizan a la plantilla con el objetivo de comunicar las medidas de conciliación existentes y disponibles.

	<ul style="list-style-type: none">➤ Número de encuentros telemáticos realizados con la plantilla y el porcentaje de asistencia y participación, desagregado por sexo.➤ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.➤ Evolución anual en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ficha de Medida 10	
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Medida	Visibilizar en las redes de la entidad, foros, publicaciones, mesas de debate, etc. el papel de los hombres en profesiones que tienen que ver con el cuidado para que las personas más jóvenes tengan referentes masculinos en los sectores feminizados y reducir estereotipos de género.
Objetivos que persigue	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de la empresa reduciendo estereotipos de género.
Descripción detallada de la medida	<p>Es fundamental aprovechar cualquier foro, evento, o espacio de comunicación donde se pueda destacar la importancia del rol masculino en las profesiones relacionadas con el cuidado. Esta estrategia busca no solo atraer perfiles diversos a estos sectores, sino también reducir el estigma que asocia estas actividades exclusivamente con lo femenino, promoviendo una visión más inclusiva y equitativa. Las medidas a adoptar serán:</p> <p>Identificar y participar en congresos, seminarios, mesas redondas y encuentros profesionales relacionados con el cuidado o temas de género.</p> <p>Generar contenido educativo que explique el impacto positivo de la presencia masculina en estos sectores, tanto para los beneficiarios del cuidado como para el equilibrio de los equipos de trabajo.</p>
Personas destinatarias	<p>Toda la plantilla de Fundación Manantial.</p> <p>Todas las personas que a través de redes sociales sigan las comunicaciones externas de la entidad y acudan a sus jornadas, eventos o cualquier otro espacio de encuentro organizado por la empresa.</p>
Cronograma de implantación	Periódicamente, durante los 4 años de vigencia del presente Plan de Igualdad.
Responsable	<p>Comisión Permanente de Igualdad.</p> <p>Área de Personas, Bienestar y Desarrollo.</p> <p>Área de Comunicación.</p>

	Comité de Dirección y personas responsables de organizar la participación en los eventos de la entidad.
Recursos asociados	Comunicaciones internas/externas. Redes sociales. Espacios de encuentro (jornadas, mesas de debate, etc.).
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Existencia de publicaciones de Fundación Manantial en redes en las que se incluye la figura del género masculino en profesiones feminizadas. ➤ Existencia de equilibrio en la participación de ambos géneros en las mesas de debate de jornadas anuales de Fundación Manantial. ➤ Solicitud a los departamentos pertinentes de la existencia equilibrada de mujeres y hombres en la participación en mesas de debate, publicaciones, jornadas técnicas y actividades de sensibilización.

Ficha de Medida 11	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	Realizar un seguimiento anual a través del análisis de la auditoría salarial de la empresa.
Objetivos que persigue	Mantener las condiciones que posibilitan la ausencia de brecha salarial entre las personas trabajadoras de Fundación Manantial (auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo).
Descripción detallada de la medida	<p>Solicitar al Área de Personal Bienestar y Desarrollo la Auditoría Retributiva de manera anual.</p> <p>La Comisión de Igualdad dedicará, al menos, una sesión al año para hacer un análisis de la auditoría retributiva de la empresa para identificar posibles diferencias y brechas salariales. En caso de que existieran, se analizará si estas están justificadas por otros motivos o, realmente, se ha generado una brecha por razón de sexo.</p> <p>Mantener actualizada la valoración de puestos de trabajo para poder diagnosticar posibles desviaciones retributivas en cada grupo profesional y vigilar que las posibles brechas que se pueda dar no son por una cuestión de género.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Fundación Manantial.
Cronograma de implantación	Segundo semestre de cada año de vigencia de presente Plan de Igualdad.
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad. Área de Personas, Bienestar y Desarrollo.
Recursos asociados	<p>Los que puedan derivarse del personal implicado en la Comisión y en el Área de Personas, Bienestar y Desarrollo.</p> <p>Los asociados a la consultora externa que pueda colaborar en la realización de las auditorías anuales.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Acta que recoja el análisis y los resultados más significativos de la Auditoría Retributiva.

Ficha de Medida 12	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia a las personas LGTBI específicamente.
Objetivos que persigue	Garantizar un espacio seguro en el centro de trabajo donde haya respeto y libre de discriminación.
Descripción detallada de la medida	<p>Se atenderá al requerimiento de la administración pública referido a la necesidad de elaborar un Plan específico para este colectivo, respetando el modelo de protocolo que proponen desde el organismo del Ministerio de Igualdad para abarcar todas las áreas y actuaciones necesarias.</p> <p>Esto ampliará el alcance del actual Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo ya existente en la entidad desde enero de 2024, poniendo el foco específicamente a la atención del colectivo LGTBI.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla de Fundación Manantial.
Cronograma de implantación	Primer semestre de 2025.
Responsable	Comisión Permanente de Igualdad.
Recursos asociados	Los que puedan derivarse del personal implicado en la Comisión de Igualdad.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verificación de la elaboración de un documento específico como “Protocolo de Prevención y actuación frente al acoso y la violencia a las personas LGTBI”. ➤ Número de comunicaciones internas que se han realizado con el fin de difundir dicho protocolo.

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

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.

En el caso de Fundación Manantial, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la representación sindical y estará compuesta por 3 representantes de la Empresa y 3 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.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

1. Constitución y composición de la Comisión de Seguimiento.

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

- Guillermo Barreira Gamero (responsable del Servicio de apoyo a la reinserción social y Reincorpora).
- Licina Leila Bochiche (directora del Centro de recuperación e inclusión social y sociolaboral para personas con problemas de salud mental de Vila-real).
- Alexandra Ruiz Ruiz (Especialista del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo en la Comunidad de Madrid).

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

- Marta Pros Soler (Educativa del Centro de Día de Carcaixent).
- Marta Saiz Pérez (Terapeuta Ocupacional del Centro de recuperación e inclusión social y sociolaboral para personas con problemas de salud mental de Vila-real).
- Carlos Rafael Iturrioz Muñoz (administrativo del Servicio de Apoyo a la Capacidad Jurídica de la Comunidad de Madrid).

De las dos personas que inicialmente la organización designó para la negociación del Plan de Igualdad, una de ellas salió cuando se resolvieron las elecciones de la representación legal de los/as trabajadores/as en Fundación Manantial Madrid, y la otra permaneció en la Comisión para que esta siguiese siendo paritaria.

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.

69

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 anexará al acta constitutiva de la Comisión de Seguimiento.

70

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.

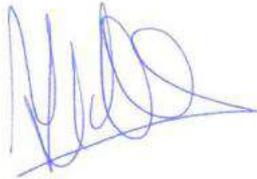
Este grupo de trabajo compuesto por los mismos representantes de la empresa y de la plantilla viene trabajando desde el año 2012 no solo en la elaboración, actualización y seguimiento del Plan de Igualdad, sino también en la mejora de diferentes áreas y puesta en marcha de medidas afectadas por la igualdad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

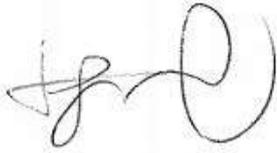
Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas del 31 de enero de 2025:

En representación de la empresa:

Licina Leila Bochiche



Guillermo Barreira Gamero



Alexandra Ruiz Ruiz



En representación de la plantilla:

Marta Pros Soler



Marta Saiz Pérez



Carlos Rafael Iturrioz Muñoz



71

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La evaluación y revisión de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipulará 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**.

La Comisión de Igualdad (formada por las mismas personas que la Comisión de Seguimiento) se reunirá de manera periódica, generalmente una vez al mes durante todos los años de la vigencia del presente Plan. Esto significa que, en cada uno de estos encuentros, esta Comisión repasará entre otros asuntos aquéllos que tengan que ver con el desarrollo de los objetivos y medidas del Plan.

Tras estos encuentros, se utilizarán las actas de cada reunión para recoger todos los temas tratados y los resultados más significativos de los seguimientos. No obstante, también se generarán documentos/informes independientes en caso de que la materia sea lo suficientemente extensa y relevante para hacer un análisis más exhaustivo de los resultados.

Entre otros, estos seguimientos periódicos tendrán los siguientes objetivos:

- Evaluar el cumplimiento de las actividades/medidas 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 bienalmente, en base a los indicadores definidos. Para ello, se realizará un “Informe de Evaluación Intermedia del Plan de Igualdad” y un “Informe de Evaluación Final del Plan de Igualdad”, 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.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

PLAN IGUALDAD MANANTIAL GESTIÓN 2025-2028				2025		2026		2027		2028		ORGANISMOS RESPONSABLES
ÁREA	OBJETIVO	MEDIDA	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM		
1	PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1	Garantizar la presencia equilibrada tanto de hombres como de mujeres en todos los niveles de la empresa, evitando la segregación vertical y/o horizontal.									CPI Área de P,ByD
2	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2	Garantizar la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el sistema de Clasificación Profesional.									CPI Área de P,ByD
3	FORMACIÓN	3	Asegurar la presencia de formación continua para toda la plantilla de Fundación Manantial en temas relacionados con igualdad de género.									CPI Área de P,ByD
		4	Aumentar la participación masculina en los cursos de formación sobre perspectiva de género organizados por Fundación Manantial									CPI Área de Comunicación
		5	Garantizar la igualdad de acceso a la formación entre mujeres y hombres teniendo en cuenta las necesidades de conciliación.									CPI Área de P,ByD
4	PROMOCIÓN PROFESIONAL	6	Garantizar la transparencia y la igualdad de oportunidades de la plantilla en el acceso a puestos de responsabilidad, aplicando las mismas herramientas de promoción profesional en todos los niveles jerárquicos de la entidad.									CPI Área de P,ByD
		7	Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción profesional sin perjuicio del disfrute de cualquier medida o permiso de conciliación.									CPI Área de P,ByD

PLAN IGUALDAD MANANTIAL GESTIÓN 2025-2028				2025		2026		2027		2028		ORGANISMOS RESPONSABLES
ÁREA	OBJETIVO	MEDIDA	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM	1º SEM	2º SEM		
5	CONDICIONES DE TRABAJO	8 Mantener las medidas actuales en materia de igualdad de las condiciones laborales, así como actualizar posibles nuevas medidas aprobadas por las administraciones públicas.	Realizar un análisis de los datos sobre las condiciones de trabajo realizando un seguimiento bienal en el que se analice la evolución de las medidas de igualdad en referencia a las condiciones laborales de la plantilla.									CPI P,ByD
6	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	9 Facilitar la conciliación a través de nuevas medidas y promover el ejercicio de la corresponsabilidad difundiendo las ya existentes de manera que aumente el conocimiento de las mismas entre la plantilla	Elaborar un documento recopilatorio de todas las medidas relativas a conciliación que existen en la entidad para posteriormente hacer difusión de las mismas y de la importancia de ejercer la corresponsabilidad de estos derechos entre mujeres y hombres.									CPI
7	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	10 Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de la empresa reduciendo estereotipos de género.	Visibilizar en las redes de la entidad, foros, publicaciones, mesas de debate, etc. el papel de los hombres en profesiones que tienen que ver con el cuidado para que las personas más jóvenes tengan referentes masculinos en los sectores feminizados y reducir estereotipos de género.									CPI Área de P,B y D Área de Comunicación
8	RETRIBUCIONES	11 Mantener las condiciones que posibilitan la ausencia de brecha salarial entre las trabajadoras de Fundación Manantial	Hacer seguimiento salarial anual de las auditorías retributivas durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad									CPI P,ByD
9	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	12 Garantizar un espacio seguro en el centro de trabajo donde haya respeto y libre de discriminación.	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y la violencia a las personas LGTBI específicamente.									CPI

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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.

Quando 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.

75

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/as 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.

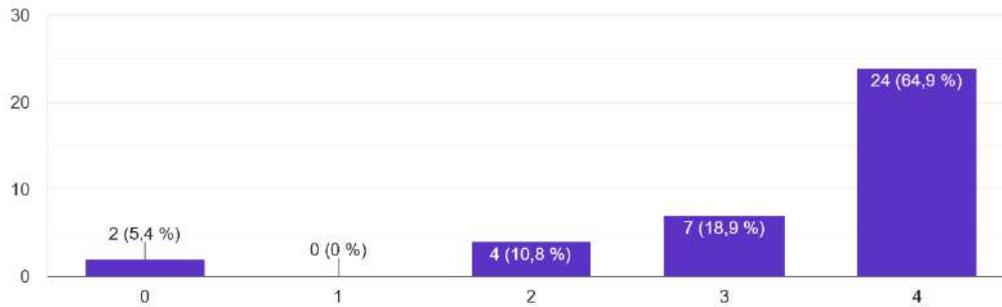
11. ANEXOS



11.1. ANEXO I: “Diagnóstico de necesidades del Plan de Igualdad para la plantilla de Fundación Manantial”.

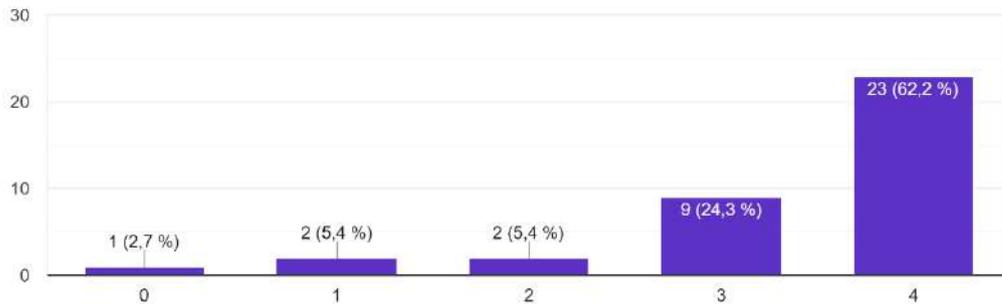
1. En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

37 respuestas



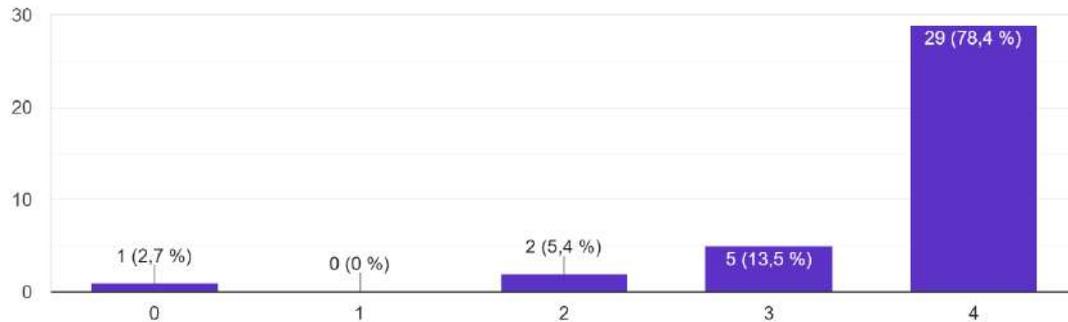
2. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

37 respuestas



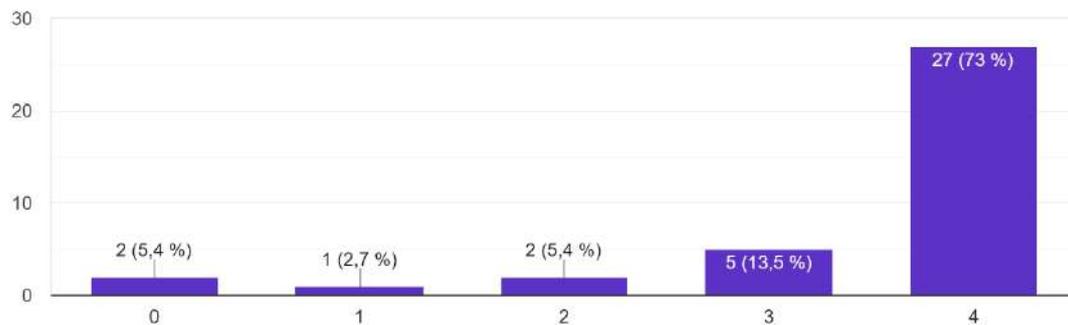
3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.

37 respuestas



4. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.

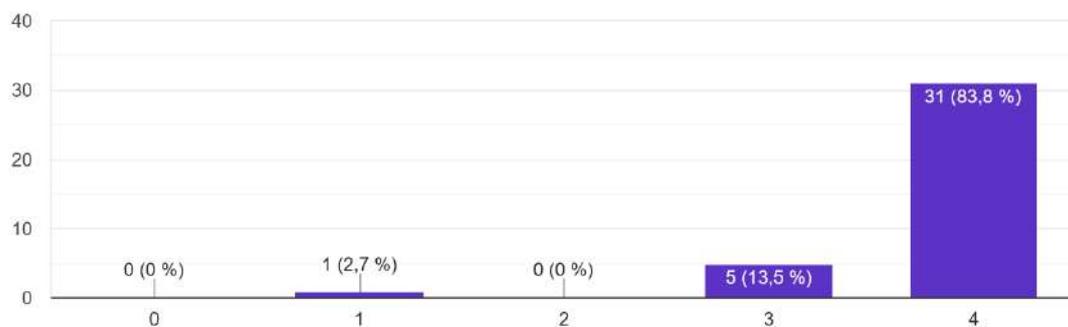
37 respuestas



78

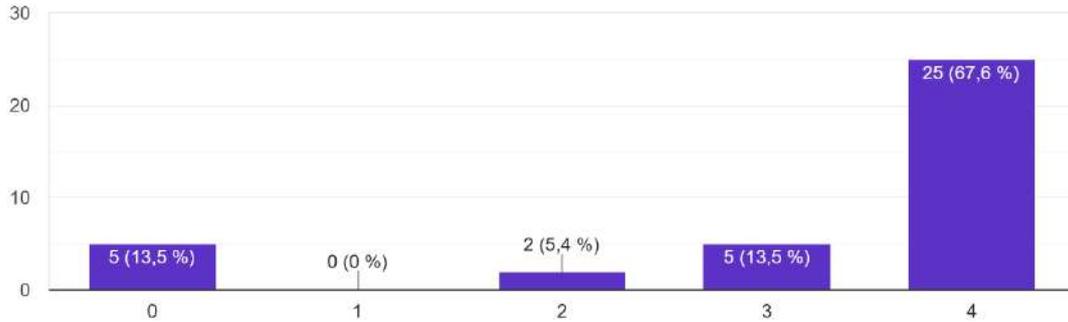
5. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

37 respuestas



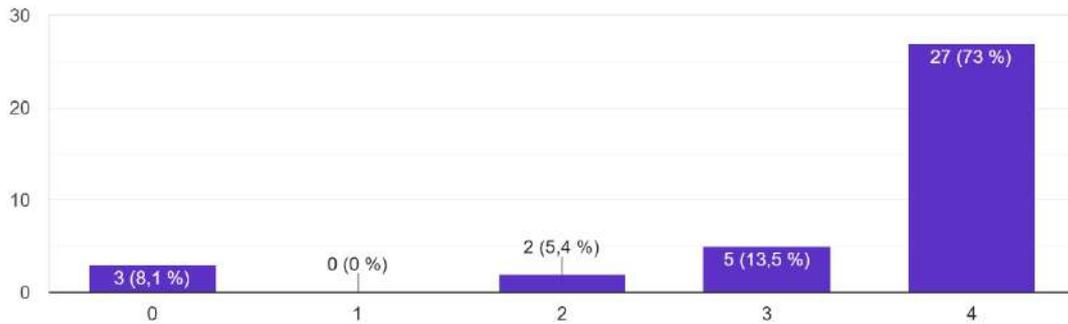
6. A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

37 respuestas



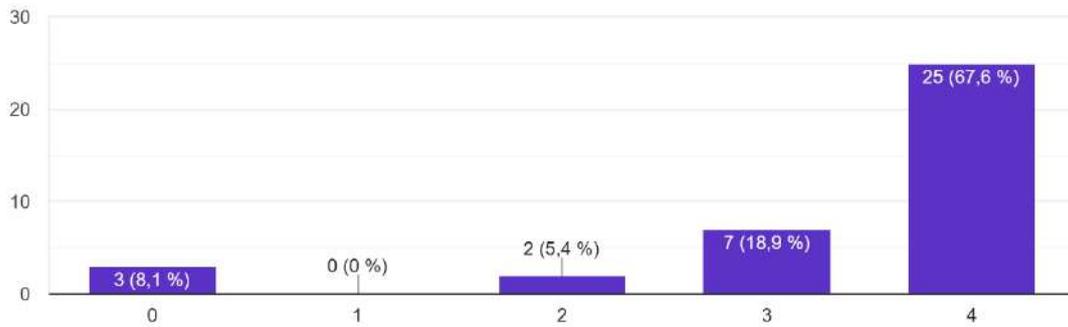
7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

37 respuestas



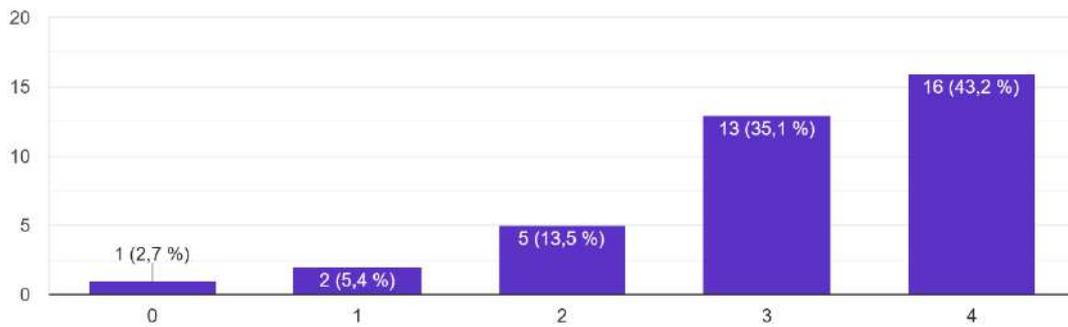
8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

37 respuestas



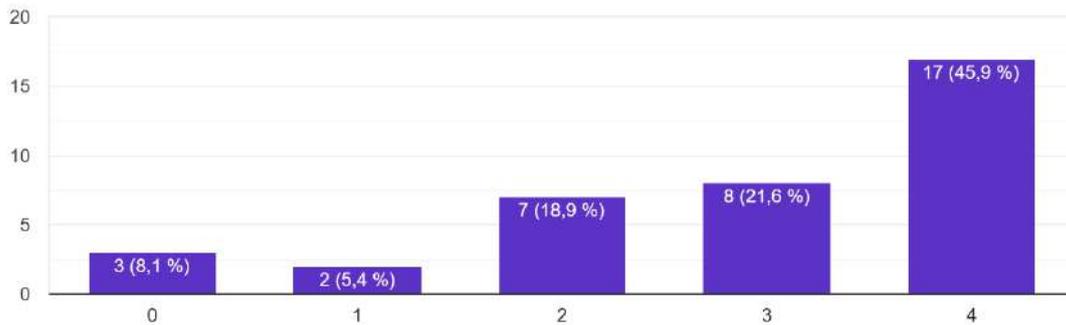
9. Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

37 respuestas



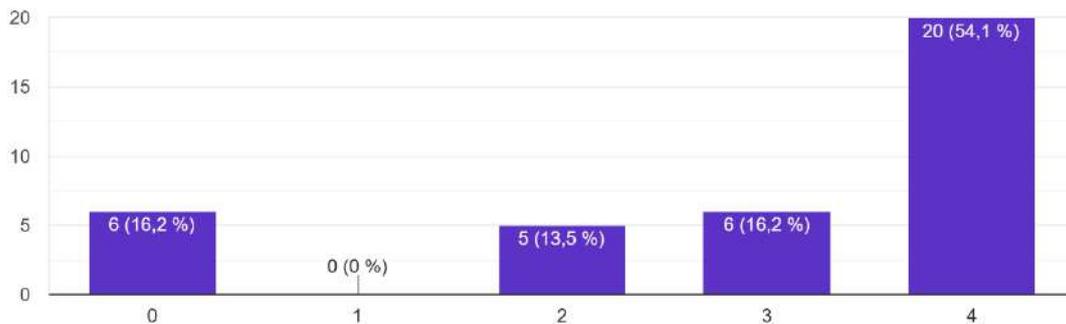
10. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

37 respuestas



11. La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable).

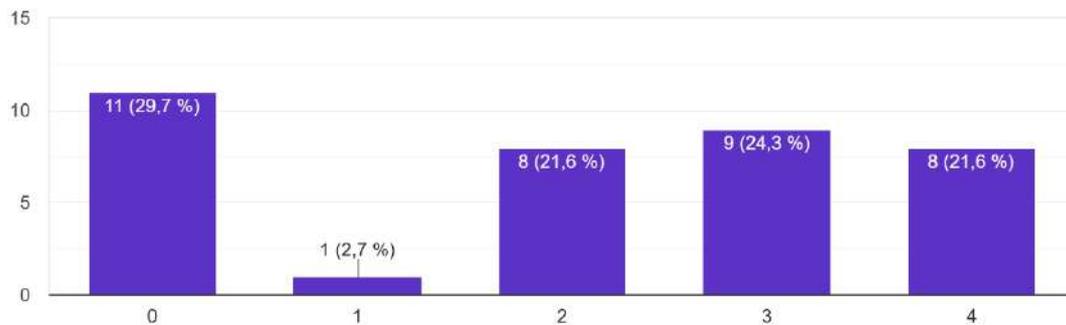
37 respuestas



81

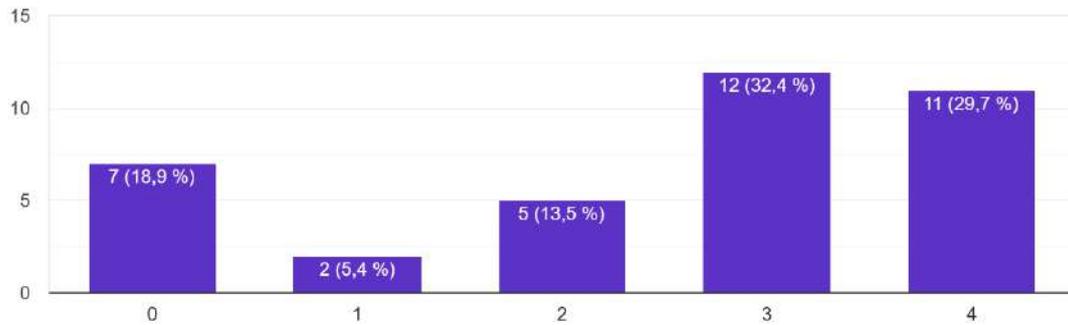
12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.

37 respuestas



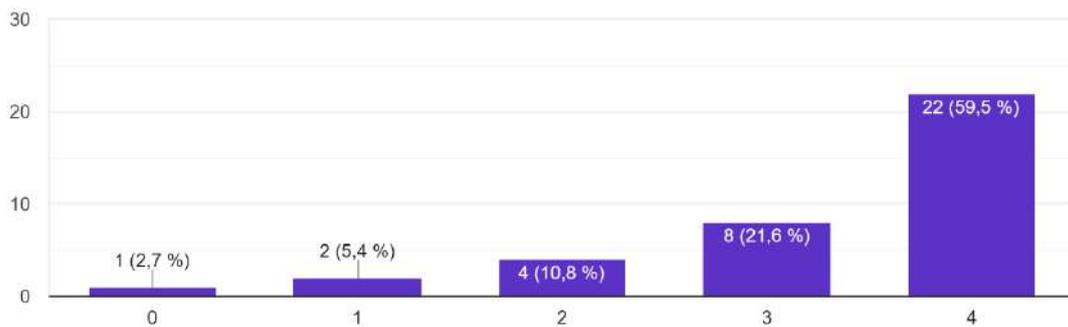
13. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

37 respuestas



14. La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

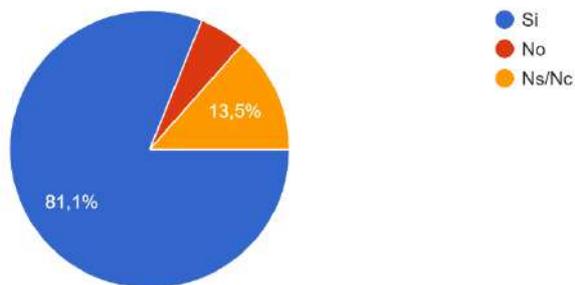
37 respuestas



82

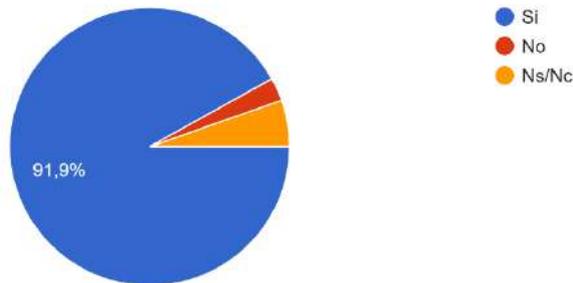
15. La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

37 respuestas



16. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

37 respuestas



16.1.

¿Por qué?

37 respuestas

Si, considero que si se quiere alcanzar una igualdad real debe de haber la forma de facilitar esto, y creo que el poner en marcha el plan de igualdad puede ser una buena forma.

Es necesario seguir en esta línea de cuidado del tema en cuestión.

No me parece necesario

Considero que es un aspecto esencial, para poder reflexionar sobre cómo afectan las desigualdades de género, revisar aspectos que suelen pasar desapercibidos o quizás hemos normalizado.

Para seguir trabajando en la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación.

Para paliar los efectos que tiene la desigualdad.

no sé

Sí, me parece muy interesante

Es necesario abordar esta cuestión de ámbito social que nos afecta a todos y todas

Todas las empresas deben tener un plan de igualdad, aunque la filosofía sea la igualdad, siempre existe una tendencia a la desigualdad siendo beneficiario el sexo masculino.

Igualdad de trato y oportunidades.

Considero que aún queda mucho camino para lograr la igualdad laboral real entre hombres y mujeres, por eso considero que atenderlo es importante.

Considero que el Plan ayuda a regular cualquier situación de discriminación.

Es fundamental seguir avanzando en mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en hacer un cambio cultural sobre los roles y las expectativas establecidas en el sector de cuidados en el que trabajamos.

Creo que es algo que se tiene encuentra y se piensa y trata de dar iguales oportunidades a hombre y mujeres

Totalmente necesario para que en nuestro día a día esté la mirada de género y seguir avanzando en los derechos de oportunidades para todos y todas por igual.

Es un factor muy necesario para que podemos desarrollarnos como entidad responsable para sentir mas seguridad al expresar mis derechos

83

creo que es importante para avanzar en la igualdad de oportunidades y poder estar accesible a todas las personas trabajadoras para poder revisarlo en cualquier momento

Porque siempre hay que actualizarlo

Para garantizar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Es importante tener un plan de actuación por si se da una situación negativa al respecto porque es una cuestión de derechos

Para garantizar la igualdad

Porque me parece fundamental y necesario, que es algo que debería de tener planteado todas las empresas

Me parece fundamental que se realicen planes de atención en cuanto a la igualdad y que este plan plantee diversos aspectos y áreas a revisar dentro de las propias instituciones y la relación laboral

Ademas de ser obligatorio lo creo necesario para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad en el mundo laboral

Porque la realidad actual es que aún hay mucha exclusión por razones de género. También, creo que se deberían poner medidas en cuanto a los mínimos. En equipos de 4 personas donde la mayoría son madres, es difícil conciliar por la necesidad de que haya 2 personas en el recurso.

Por que es lo mas justo.

Muy necesario aplicar criterios de igualdad en la selección de personas, contar con medidas de conciliación de la vida personal y laboral, y la aplicación del lenguaje inclusivo para que todxs nos sintamos incluidxs.

Me parece apropiado

Es necesario para garantizar la igualdad de oportunidades.

es muy necesario

Porque no fui informado.

El plan de igualdad es necesario, pero también conviene reflexionar y tomar medidas sobre la precariedad de nuestros empleos que además son realizados en su mayoría por mujeres. La igualdad de oportunidades y la posibilidad de llevar una vida cómoda se reduce mucho, por lo que creo que el plan debería contemplar también esas medidas.

por justicia

Porque ayuda a controlar que todas las personas tengan las mismas oportunidades y que no haya discriminación por ser mujer u hombre

17. Menciona, por favor, tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa.

37 respuestas

-Igualdad de oportunidades (desconozco si entrevistan al mismo número de hombres y mujeres en cuanto a los candidatos para un trabajo o simplemente se presentan más mujeres que hombres, debido al sector en el que nos encontramos).

Considero que se está trabajando teniendo en cuenta lo necesario y fundamental

No es necesario

- Cómo analizar los casos de personas usuarias evitando reproducir estereotipos de género. -

Cómo abordar conductas sexistas por parte de personas usuarias hacia profesionales mujeres.

Creo que las tutorías de los y las menores deberían ser un permiso retribuido, tener flexibilidad horaria en caso de necesitarla y favorecer el teletrabajo en momentos puntuales.

Flexibilidad para conciliar tanto presencialmente como posibilidad de teletrabajo, como idea lo mismo se podría buscar un convenio con algún campamento para alguna quincena de verano.

MISMAS OPORTUNIDADES, MISMAS PROMOCIONES Y MISMOS DESEMPEÑOS EN UN MISMO PUESTO DE TRABAJO

Creo que se tendría que mejorar el tema de conciliación familiar en cuanto a las tutorías con los niños u otras gestiones que no son "deber inexcusable" pero sí importantes.

conciliación, desarrollo profesional y desarrollo laboral

Más difusión del plan de igualdad

.

La asociación entre mujeres y cuidados, hombre y autoridad y la paridad en los equipos.

Considero importante la conciliación y condiciones de las jornadas laborales.

Conciliación y medidas no solamente para las personas que hijos/as u otros familiares a su cargo.

Mayor representación masculina en el sector. Conciencia y formación en acoso.

Más formación dirigida a este aspecto, igualdad en los equipos de genero y vías accesibles y anónimas para poder expresar situaciones que te hagan sentir mal.

Sensibilización de la plantilla mediante formación en materia de igualdad Estrategia de

comunicación dedicada a difundir las actividades que hace la entidad y los centros en este área

La contratación, la formación y el desarrollo (crecimiento).

la edad ,la formación ,el rango social

No se me ocurre ninguno

Igualdad de oportunidades

Acceso a los puestos de trabajo, acceso a los puestos de mando, mejorar la politica de conciliación

No se me ocurre nada

igualdad de contratación, responsabilidad

Igualdad retributiva

Ahora mismo no se me ocurre

Comunicación, conciliación, promoción profesional

No tengo ninguno en especial, creo que esta bien trabajada la igualdad de mujeres y hombres

- Uso del lengua inclusivo. - Visibilización de situaciones discriminatorias. - Mayor facilidad para compaginar el ser madre en los equipos pequeños.

Por sentido común, es lo justo. No concibo que no sea de otra forma.

Conciliación, mismas condiciones salariales y oportunidades de acceso y ascenso.

n/c

1. Favorecer la conciliación familiar (por ejemplo, que en cualquier caso, sobre todo en verano cuando no hay escoleta ni colegio, tengan prioridad de coger vacaciones personas con hijos/as a cargo y que no sea rotativo). 2. Favorecer la corresponsabilidad (ya que la mayoría de las veces los permisos para conciliar los cogen las mujeres).

todo bien

Salario, formación y promoción

Promoción en la carrera / Conciliación / Teletrabajo

Mismas oportunidades de promoción

Contratación de personal, conciliación familiar y bienestar de los trabajadores y trabajadoras

18. Escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.

37 respuestas

Ninguna

.

nada

-

Trabajo en un equipo de 9 profesionales y todas somos mujeres, desconozco como se hacen los procesos de selección y también en qué porcentaje es mayor el número de mujeres que de hombres que están en el sector y por tanto si las selecciones de personal son equitativas.

Ninguna en particular

En mi recurso no hay profesionales hombres, por lo que me resulta difícil responder a algunas de las preguntas porque no conozco bien la situación. Quizás se podría añadir un apartado de NS/NC.

Nada

Hay varias preguntas que he tenido que responder Ns/Nc porque realmente desconozco el tema como para poder valorar

Veo que se ofrecen las mismas oportunidades sin importar el sexo

Por mi situación personal, desconozco los temas de conciliación

Ns/Nc

hay preguntas que creo que no tienen sentido, como la dos: a priori parece que si, pero yo no se que piensa la empresa o dirección de selección de personal.

En general, creo que es una empresa que trabaja por la Igualdad aunque debería tener más presencia como material transversal desde la que trabajar en todos los departamentos, centros, áreas, programas, etc.

poder hablar sin miedo entre las mujeres y hombres(trabajadoras/es) de la igualdad y las oportunidades

No se me ocurre

Si se cumplen las condiciones de igualdad en la empresa

Con respecto a la politica de conciliación, es inviable que mas dos comañer@s del mismo recurso puedan agcogerse a reducciones, cambios de horarios, permisos... por motivos de conciliación.

Algo más relacionado con la conciliación

En el recurso en el que trabajo somos todo mujeres salvo 1 hombre

Ninguno

Creo que se tendría que haber añadido un ítem de "Ns/Nc" en cada apartado.

Desconozco si se están produciendo desigualdades. Desde mi ámbito no percibo si existieran.

Tampoco conozco si las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley por eso indico 0

Nada.

n/c

*Aclaración pregunta 12: En la Comunidad Valenciana las medidas de conciliación son las establecidas por ley (aún no se han negociado mejoras respecto a lo legalmente establecido como ocurre en la Comunidad de Madrid).

87

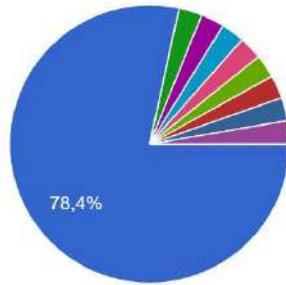
todo bien

Ns/nc

Que hagan unas memorias cada año con datos de IGULDAD en el grupo Manantial.

Empresas feminizadas 19. ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?

37 respuestas

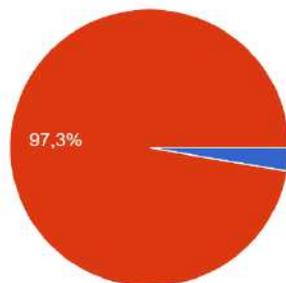


- El sector y tipo de trabajo que se reali...
- La empresa se inclina más por contrat...
- Por discriminación hacia los hombres.
- Por malas experiencias en contratació...
- Son profesiones mucho más estudiad...
- No sé qué responder
- No creo que esté justificado
- El sector servicios sociales en general...

▲ 1/2 ▼

20. ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

37 respuestas

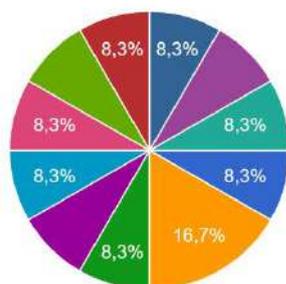


- Si
- No

88

20.1. En caso afirmativo, ¿en qué puestos especialmente?

12 respuestas

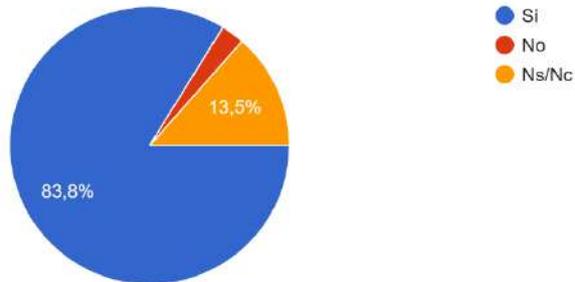


- Dirección
- Mandos intermedios
- Técnicos
- Ninguno
- En mi caso, el equipo del recurso son...
- Todos
- No considero que tengan menos oport...
- Esta pregunta no debería ser obligato...

▲ 1/2 ▼

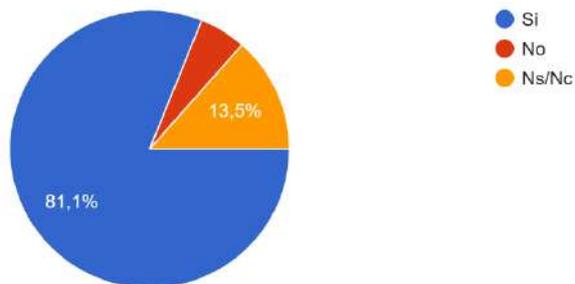
21. ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

37 respuestas



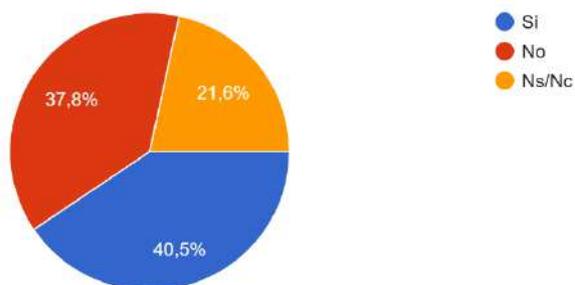
22. ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

37 respuestas



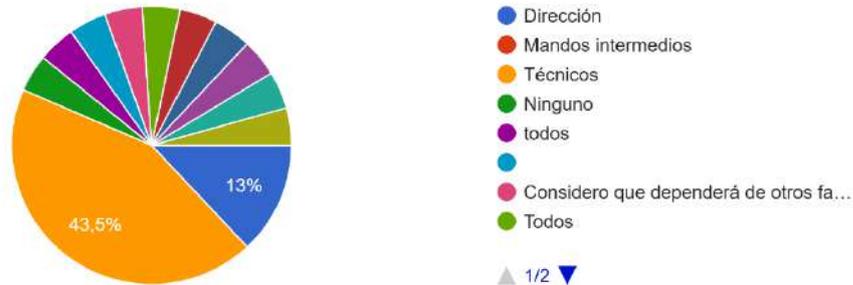
23. ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?

37 respuestas



23.1. En caso afirmativo, ¿en qué puestos especialmente?

23 respuestas



24. Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas

37 respuestas

Ninguna

Nada

nada

Considero que deberían haber más mandos intermedios para la intervención directa con los usuarios/as, ya que puede que haya usuarios/as que se sientan más cómodos hablando con el sexo masculino de ciertas cosas...en mi caso veo que los usuarios no tienen ni esa opción, ya que somos todo mujeres.

Ninguna en particular

¡Gracias!

Todo perfecto

Creo el entorno de lo social está tradicionalmente feminizado y, aunque la empresa pueda poner en marcha acciones para paliar esto, el cambio y la concienciación se debería extender al total de la sociedad.

Ns/NC

A priori parece que hay predisposición de fomentar la igualdad de genero.

Creo que una buena medida sería la discriminación positiva hacia la contratación del sexo femenino

me parece adecuado que la empresa avance en igualdad

No se me ocurre

Creo que la selección de personal debe ser en función de la valía no del genero

ninguna

Hay preguntas marcadas como obligatorias cuando no deberían

Todo bien

-

90

Ninguno

De manera general desde mi ámbito, deba existir diferencias laborales entre hombres y mujeres, en materia salarial debe remunerarse en función de las responsabilidades y rendimiento.

n/c

Ninguna-

Ns/nc

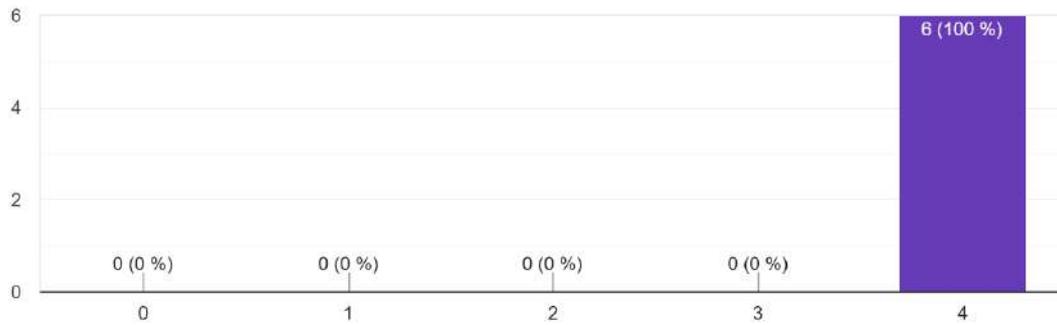
No me siento confiado, creo que este tema avanza muy deprisa y los hombres deberíamos tener más apoyo, y formación para actualizarnos en éste tema, y sentirnos mejor y más seguros.

Al igual que se plantean acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa, hacerlo también para las mujeres en sectores como el servicio de mantenimiento, informática, etc.

11.2. ANEXO II: “Diagnóstico de necesidades del Plan de Igualdad para el Comité de Dirección”.

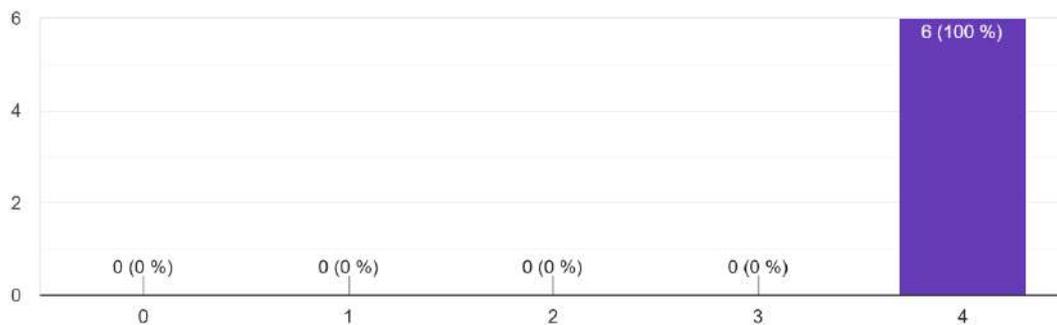
1. La igualdad se reconoce como principio básico en la empresa En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas

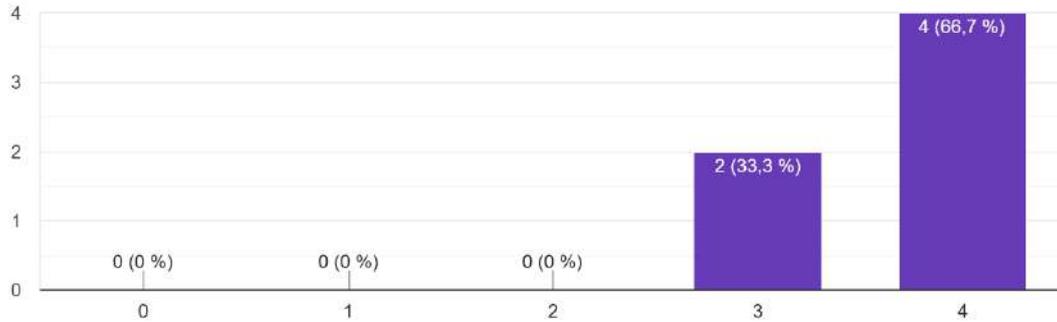


2. La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

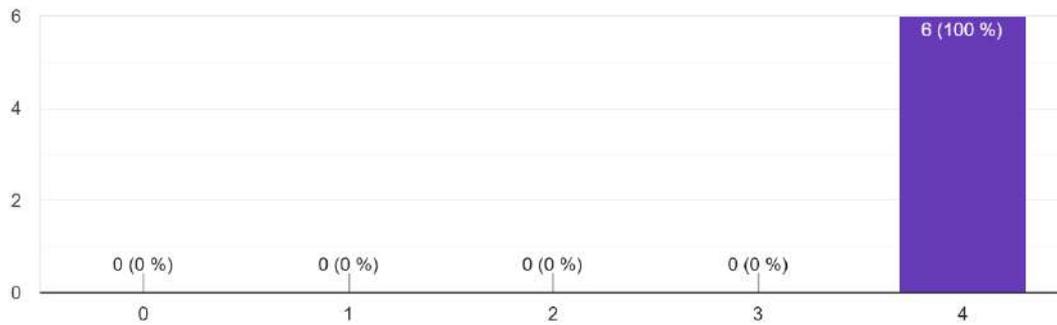
6 respuestas



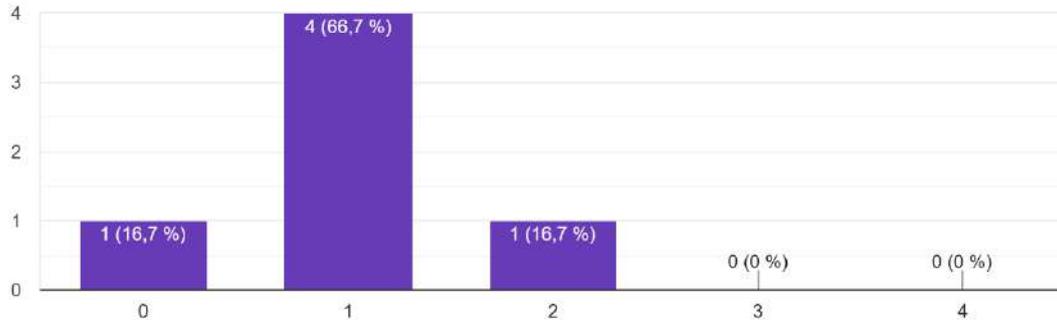
3. En la entidad, se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en los trabajadores y trabajadoras de la empresa. En qué ...ajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)
6 respuestas



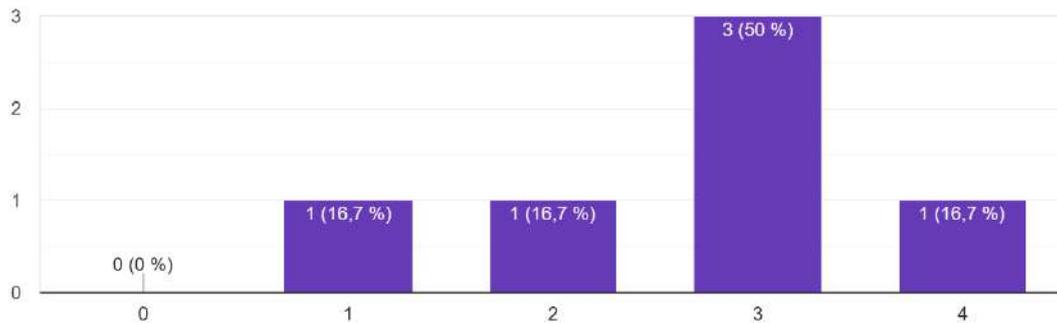
4. La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En qué gra...jo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)
6 respuestas



5. Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer. En qué grado se cumplen estas afirmaciones:...jo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)
6 respuestas

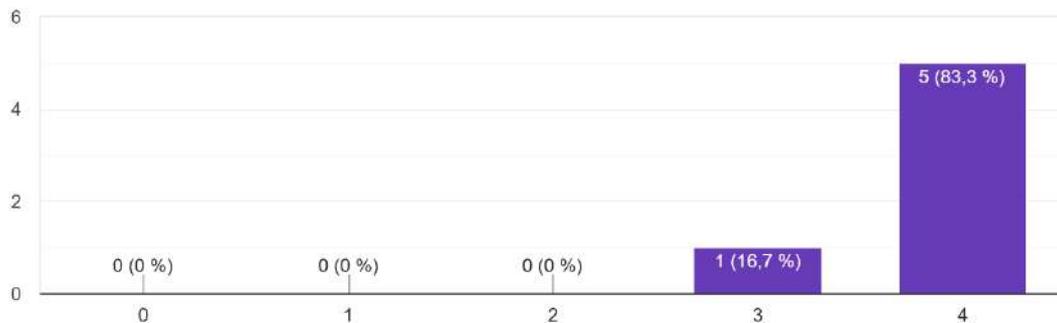


6. Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos esté sobrerrepresentado. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)
6 respuestas

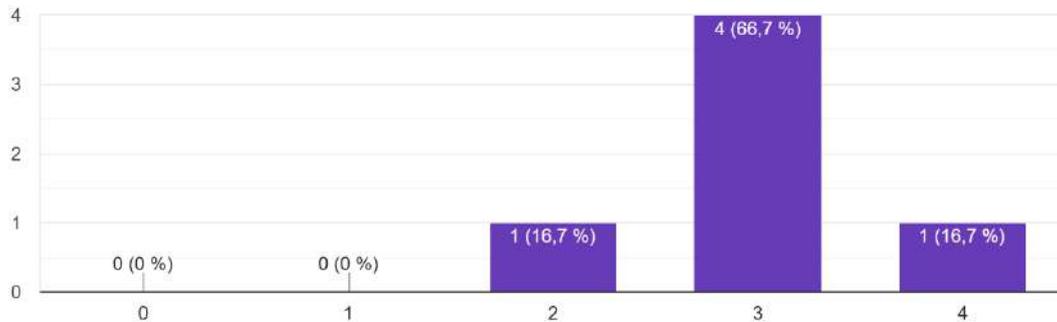


94

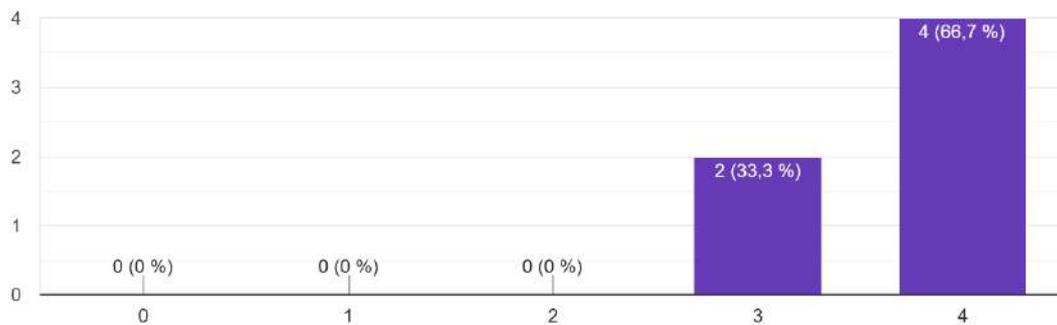
7. Se toman decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres. E...jo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)
6 respuestas



8. Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implementación del plan de igualdad. En qué grado se cumplen estas af...jo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)
6 respuestas

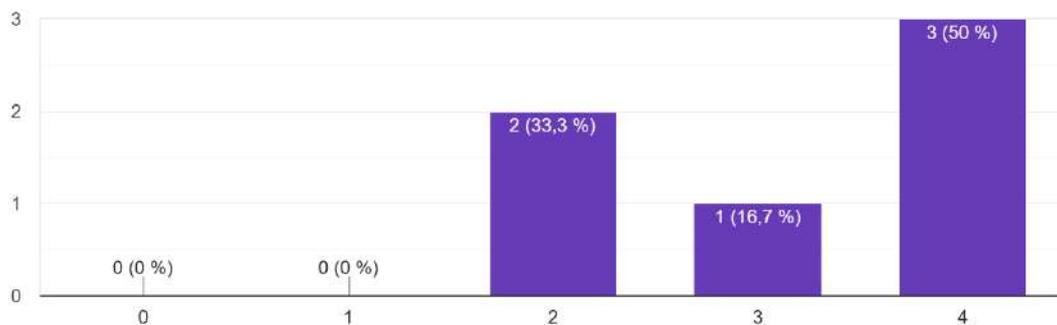


9. La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo. En qué grado se cumplen estas...ajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)
6 respuestas



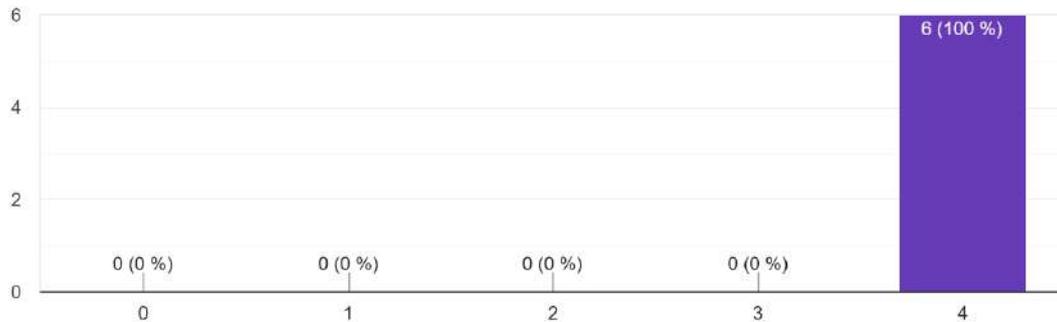
95

10. Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento. En qué grado se cump...o) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)
6 respuestas



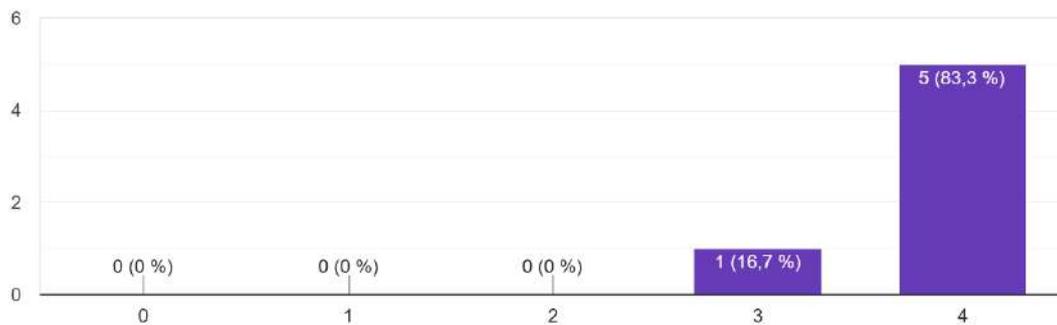
11. Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



12. Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

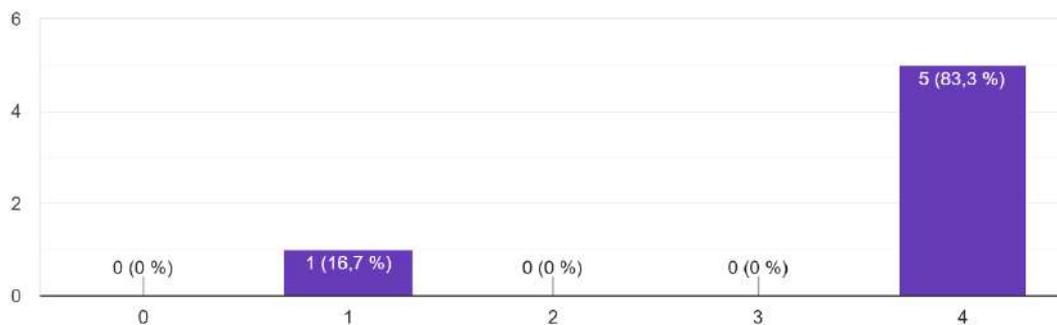
6 respuestas



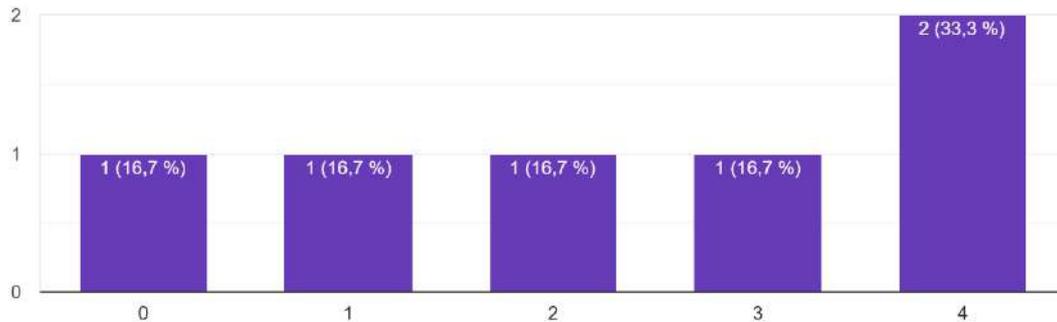
96

13. Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres que a mujeres. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

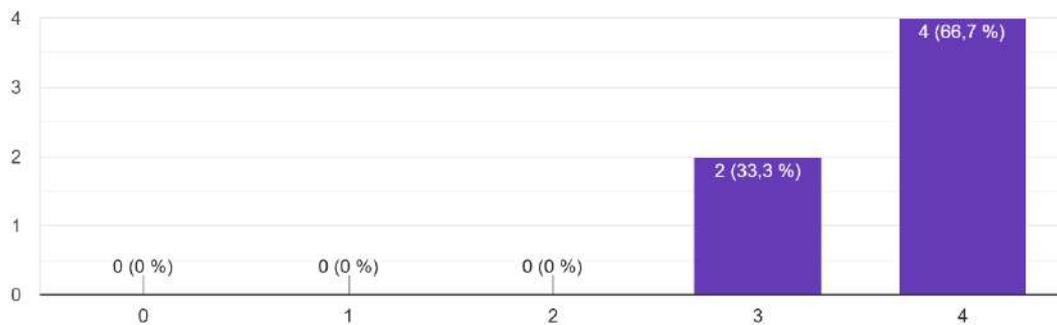
6 respuestas



14. Si hay desequilibrio en el departamento que diriges, lo consideras una situación a corregir. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)
6 respuestas

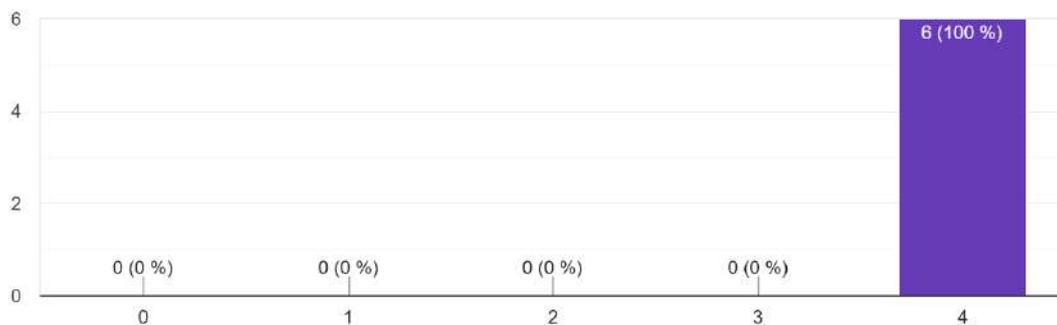


15. La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)
6 respuestas



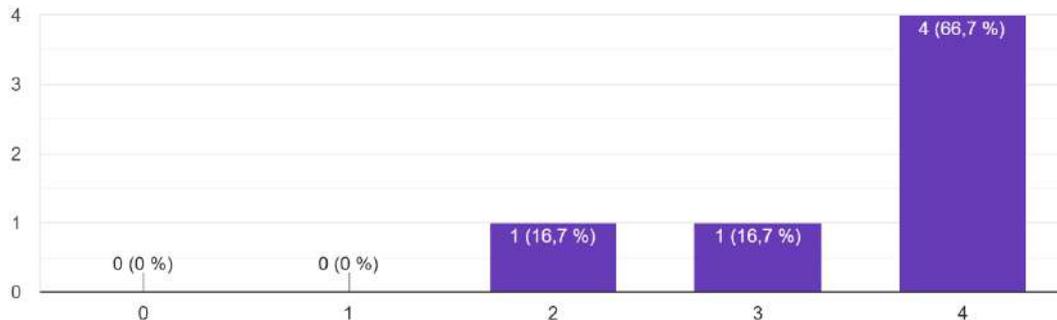
97

16. Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)
6 respuestas



17. Consideras que el plan de igualdad aporta valor a tu departamento. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



18.

Menciona tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a :

- 3 necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad.
- 3 medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que responda a esas necesidades y deficiencias.

6 respuestas

favorecer que los permisos para cuidado de hijos sean solicitados en la misma proporción por mujeres y hombres, que las mejoras de conciliación estén pensadas desde el punto de vista de los derechos de los hijos y no de los padres. No se me ocurren medidas para corregir esas deficiencias

no lo se

Comunicación, Información, Alcance Formación, jornadas, preminencia en pag web

Creo q la igualdad está absolutamente garantizada y las medidas oportunas implementadas

No encuentro deficiencias en este sentido.

98

19. Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.

6 respuestas

-
ninguna
no tengo
No hay claridad en el planteamiento de algunas de las cuestiones,
Muy alineados/as con la igualdad pero a veces me parece un exceso la inversión en tiempo y esfuerzo

20. ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?

6 respuestas



- El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado po...
- La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social
- Las cualidades específicas de las mujeres para el desempeño del trabajo
- Porque los costes salariales de las mujeres podrían ser más bajos
- Por malas experiencias en contratación...
- Por falta de perfiles con la formación r...

99

21. ¿Pueden acceder los hombres a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres en la empresa?

6 respuestas



- Si
- No

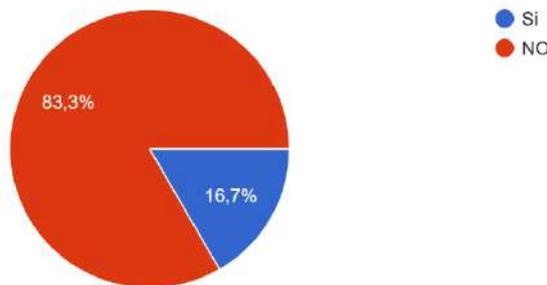
22. ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

6 respuestas



23. ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

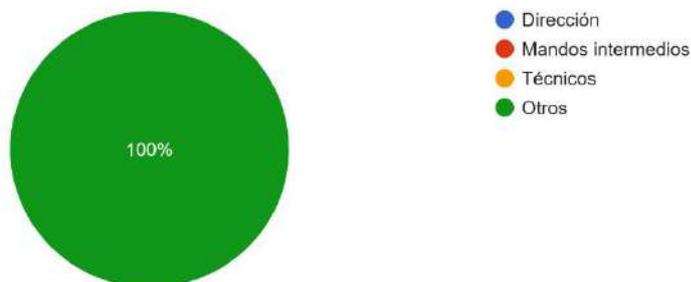
6 respuestas



100

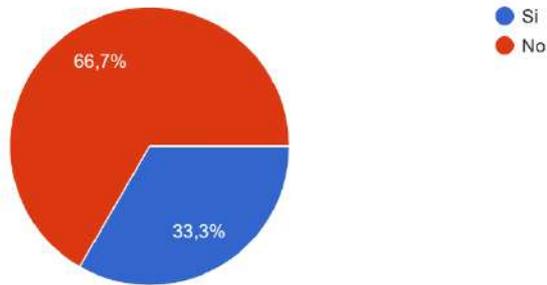
23.1. Si la respuesta anterior es si, en que puestos especialmente?

1 respuesta



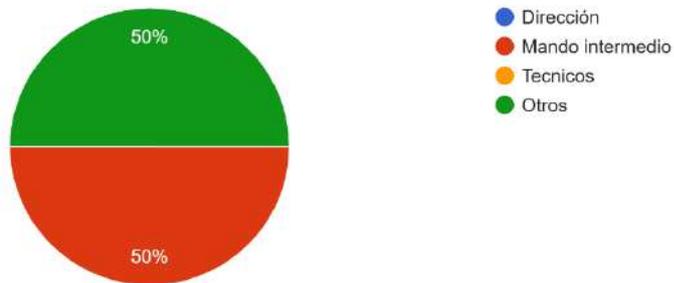
24. ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

6 respuestas



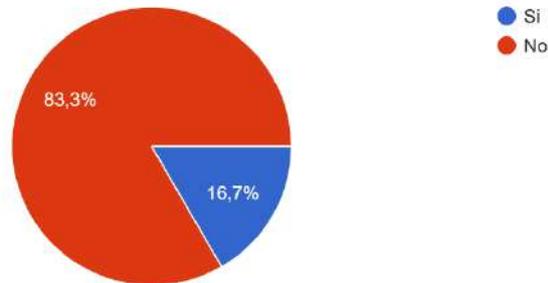
24.1. Si la respuesta anterior es Si ¿en qué puestos especialmente?

2 respuestas



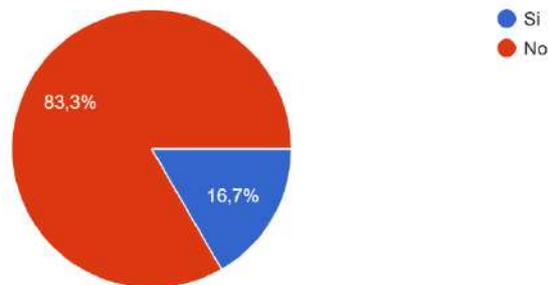
25. ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de dirección o mando de la empresa?

6 respuestas



26. ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en los puestos de dirección o mando de la empresa?

6 respuestas



102

27. Observaciones: escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas.

6 respuestas

ninguna

no tengo

No es necesaria cualquier observación

Nada que aportar

En mi respuesta que si a la pregunta 26 se explica porque el 80% de los profesionales son mujeres, tanto en técnicos como en mandos intermedios

11.3. ANEXO III: “Cuestionarios sobre políticas de gestión de personal”.

Selección y Contratación

Información cuantitativa

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo	0	0	0%	0%
Puestos directivos	0	0	0%	0%
Mandos intermedios	2	0	100%	0%
Subtotal cargos de responsabilidad	2	0		
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	1	0	100%	0%
Personal técnico	105	27	79,54 %	20,61%
Personal operario o no cualificado	0	0	0%	0%
Subtotal otros puestos de trabajo	107	27		
TOTAL PLANTILLA	127	30		

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad

Procesos de selección y contratación de cargos de responsabilidad		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha	01/03/2023		22/12/2023		22/03/2023		27/07/2024	
	Puesto	Responsable Subvenciones		Responsable Subvenciones		Coordinadora Centro Formación		Dirección Centro/Programa CV	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		x		x		x		x
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres	x		x		x		x	
	Contenido no sexista	x		x		x		x	
	Contenido sexista		x		x		x		x
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	31	31	58	30				
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización					1		1	
	Otros								
	Total candidaturas recibidas	31	31	58	30	1		1	
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	3		2					
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
	Personas contratadas	1		1		1		1	
	Personas responsables de la selección	4	1	4	1	5		4	
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
			x		x		x		x

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación en puestos masculinizados (más del 60% de hombres)

Procesos de selección y contratación en puestos masculinizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha	22/09/2022		20/12/2022		21/02/2023		07/08/2023	
	Puesto	Técnico/a Informático		Técnico/a Informático		Técnico/a Informático		Técnico/a Informático	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres	X		X			X		X
	Contenido no sexista	X		X		X		X	
	Contenido sexista		X		X		X		X
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	7	65	12	118	3	87	8	62
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total candidaturas recibidas	7	65	12	118	3	87	8	62
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	3	10		2		8		
Prueba 1		3	10				8		3
Prueba 2		3	10				8		3
Prueba 3									
	Personas contratadas		1		1		1		1
	Personas responsables de la selección	4	2	4	2	4	2	4	2
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
			X		X		x		x

Información sobre los 4 últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados (más del 60% de mujeres)

Procesos de selección y contratación en puestos feminizados		PROCESO 1		PROCESO 2		PROCESO 3		PROCESO 4	
	Fecha	19/10/2023		02/11/2023		02/11/2023		27/10/2023	
	Puesto	Educador/a Social		Cuidador/a		Terapeuta Ocupacional		Psicólogo/a	
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		x		x		x		x
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		x		x		x		x
	Contenido no sexista	x		x		x		x	
	Contenido sexista		x		x		x		x
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios			123	28				
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros	1				2		2	
	Total candidaturas recibidas	1		123	28	2		2	
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	1		4					
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
	Personas contratadas	1		1		1		1	
	Personas responsables de la selección	1		1		1		1	
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
			x		x		x		x

Información cualitativa

	Sí	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Criterios de cada departamento.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.		<input checked="" type="checkbox"/>
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo de recursos humanos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsables de los departamentos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equipo externo a la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto:	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Test psicotécnico	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Otros: Ocasionalmente, dinámicas o entrevistas grupales		
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Llegan más currículos de mujeres que de hombres	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

107

	Sí	No
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	x
Se seleccionan más hombres que mujeres	<input type="checkbox"/>	x
Se seleccionan más mujeres que hombres	x	<input type="checkbox"/>
La selección de mujeres y hombres está equilibrada	<input type="checkbox"/>	x
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa	<input type="checkbox"/>	x
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet	x	<input type="checkbox"/>
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado	x	<input type="checkbox"/>
Otros: Webs de empleo, Bolsas de empleo de entidades, organismos o centros docentes.		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	<input type="checkbox"/>	x
Se utiliza lenguaje no sexista	x	<input type="checkbox"/>

Promoción Profesional:

108

Información cuantitativa

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	3	2	66	1	34
En el año anterior	3	0	0	3	100
Hace dos años	6	5	83	1	17
Hace tres años	5	4	80	1	20
Hace cuatro años	8	6	75	2	25
Nº de personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Nivel directivo	0	0	0	0	0
Mando intermedio	0	0	0	0	0
Nivel técnico	3	2	66	1	34
Nivel administrativo	0	0	0	0	0
Nivel operario	0	0	0	0	0

Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Área de Empleo	1	1	100	0	0
Personas, Bienestar y Desarrollo	2	1	50	1	50
Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
Promoción sin cambio de categoría	3	2	66	1	34
Promoción con cambio de categoría	0	0	0	0	0
Promoción vinculada a movilidad geográfica	0	0	0	0	0
Promoción vinculada a dedicación exclusiva	0	0	0	0	0
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar	0	0	0	0	0
Nº de personas que han ascendido por modalidad de la promoción	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
Por prueba objetiva	0	0	0	0	0
Por antigüedad	0	0	0	0	0
Por designación de la empresa	3	2	66	1	34

Nº de personas que han ascendido por años trabajados en la empresa	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Hasta 5 años (incluidos)	0	0	0	0	0
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)	0	0	0	0	0
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)					
Más de 15 años					
Nº de personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años	2	1	50	1	50
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años	0	0	0	0	0
Cuidado de personas mayores	0	0	0	0	0
Cuidado de personas con discapacidad	0	0	0	0	0
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes	0	0	0	0	0

Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)								
CARGOS DE RESPONSABILIDAD	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha	22/03/2023		02/02/2022		01/03/2022		29/04/2022	
Puesto	Coordinación Centro Formación		Coordinación PAP Reincorpora		Dirección Programa Centro CV		Coordinación Emergencias SM	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	1	0	0	1	0	1	0	1
Personas que lo solicitan	1	0	0	2	0	1	0	1
Personas promocionadas	1	0	0	1	0	1	0	1
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	1	0	0	0	0	0	0	0
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	0	0	0	0	0	0	0	0
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	7	0	0	10	0	4	0	18
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	7	0	0	10	0	4	0	18
Media de edad de las personas promocionadas	45	0	0	33	0	41	0	44

Información cualitativa

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Formación

Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	138	112	81,38	26	18,62
En el año anterior	113	88	78,31	25	21,69
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	4.06	3.3		0.75	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	537.9	437.74		100.15	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	23	18.71		4.28	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
PROTECCIÓN INTERNACIONAL: MARCO JURÍDICO Y SISTEMA DE ACOGIDA (FUENLABRADA)	5	4	80,00	1	20,00
LA INFANCIA Y SUS PROBLEMAS. LA EXPERIENCIA INFANTIL EN ESCENA	6	4	66,67	2	33,33
PERSPECTIVAS, CONTEXTOS Y PRÁCTICAS DE ATENCIÓN EN SALUD MENTAL	2	2	100,00	0	0,00
TRABAJO CON OBJETIVOS EN PLANES DE ATENCIÓN Y PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN GRUPALES	24	22	91,67	2	8,33
PERSPECTIVAS, CONTEXTOS Y PRÁCTICAS DE ATENCIÓN EN SALUD MENTAL	15	14	93,33	1	6,67
LA FAMILIA COMO SISTEMA	5	5	100,00	0	0,00
LA FAMILIA COMO SISTEMA	17	17	100,00	0	0,00
METODOLOGÍA S ÁGILES DE TRABAJO	20	12	60,00	8	40,00
CÓMO FORTALECER EL DIÁLOGO Y LA DELIBERACIÓN EN LAS ASAMBLEAS DE CENTRO	10	10	100,00	0	0,00
ACTUALIZACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL	9	6	66,67	3	33,33
PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA CONDUCTA SUICIDA	11	9	81,82	2	18,18
PERSPECTIVA DE GÉNERO Y FEMINISMO EN LA SM. DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA	7	7	100,00	0	0,00
ATELIER ABIERTO: "MIRAR Y CREAR"	1	1	100,00	0	0,00
DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE EQUIPOS	6	5	83,33	1	16,67
TRABAJO CON PERSONAS QUE ESCUCHAN VOCES	5	3	60,00	2	40,00

113

INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL CON PERSONAS JÓVENES CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL	21	19	90,48	2	9,52
ASPECTOS JURÍDICOS PRÁCTICOS PARA EL TRABAJO EN SALUD MENTAL	15	13	86,67	2	13,33
EL SUFRIMIENTO HUMANO	28	23	82,14	5	17,86
HACIA UNA SALUD MENTAL COLECTIVA. REPENSANDO LAS COORDENADAS SOCIOEDUCATIVAS	3	2	66,67	1	33,33
REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL: FAVORECIENDO LA RECONSTRUCCIÓN SUBJETIVA EN COMUNIDAD	18	17	94,44	1	5,56
TRAUMA, DISOCIACIÓN, ELABORACIÓN	3	1	33,33	2	66,67
TRABAJAR CON GRUPOS DE PERSONAS	3	2	66,67	1	33,33
TRABAJAR CON GRUPOS DE PERSONAS	16	14	87,50	2	12,50
LA MIRADA ATENTA Y EL TRATO ESMERADO	11	10	90,91	1	9,09
GRUPOS INTELIGENTES	7	5	71,43	2	28,57
INTRODUCCIÓN AL ENFOQUE DE RECUPERACIÓN	23	20	86,96	3	13,04
LA DESAPARICIÓN DE LA INCAPACIDAD Y LA TUTELA A FAVOR DE LAS MEDIDAS DE APOYO	31	23	74,19	8	25,81
TRABAJAR CON LAS HISTORIAS DE ABUSO SEXUAL	2	2	100,00	0	0,00
RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA INTERVENCIÓN COMUNITARIA	4	1	25,00	3	75,00
EL SEXO DE LA CABEZA	4	3	75,00	1	25,00
ITINERARIOS DE INCLUSIÓN LABORAL CON JÓVENES	3	2	66,67	1	33,33
INTERVENCIÓN INTERFAMILIAR DESDE LAS PRÁCTICAS DIALÓGICAS Y LA TEORÍA DEL APEGO	5	4	80,00	1	20,00
INTRODUCCIÓN A LA FACILITACIÓN DE GRUPOS	3	3	100,00	0	0,00
USO DE DROGAS Y TRASTORNO MENTAL	18	17	94,44	1	5,56
PSICOFARMACOTERAPIA CENTRADA EN EL FÁRMACO. IMPLICACIONES EN LA ATENCIÓN PSICOSOCIAL	8	5	62,50	3	37,50
ELABORACIÓN DE INFORMES SOCIALES	21	18	85,71	3	14,29
PSICOPATOLOGÍA BÁSICA Y PSICOFARMACOLOGÍA	15	14	93,33	1	6,67

LOS DESAFÍOS DE LOS TRASTORNOS DE LA PERSONALIDAD	5	5	100,00	0	0,00
MASCULINIDAD ES E INSERCIÓN SOCIOLABORAL	3	3	100,00	0	0,00
METODOLOGÍAS PARA LA INNOVACIÓN SOCIAL	4	1	25,00	3	75,00
LAZO SOCIAL, COMUNIDAD Y SUBJETIVIDAD	39	33	84,62	6	15,38
INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL CON PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS	16	10	62,50	6	37,50
VIOLENCIA DE GÉNERO	20	18	90,00	2	10,00
LA REFORMA DEL REGLAMENTO DE EXTRANJERÍA	5	3	60,00	2	40,00
ORGANIZACIONES SALUDABLES	11	10	90,91	1	9,09
PSICOPATOLOGÍA Y TRATO	2	2	100,00	0	0,00
OPERACIONES MENORES EN LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE LEGIONELA (GRUPO II)	6	6	100,00	0	0,00
POLÍTICA RETRIBUTIVA Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	8	6	75,00	2	25,00
EL SUFRIMIENTO HUMANO	6	4	66,67	2	33,33
POLÍTICA RETRIBUTIVA Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO II	7	6	85,71	1	14,29
XX JORNADA ANUAL "EL RETO DE LA SALUD MENTAL EN PERSONAS JÓVENES" (PRESENCIAL)	30	22	73,33	8	26,67
XX JORNADA ANUAL "EL RETO DE LA SALUD MENTAL EN PERSONAS JÓVENES" (STREAMING)	21	17	80,95	4	19,05
PROTECCIÓN DE DATOS (MR Y PISOS)	20	20	100,00	0	0,00
PROTECCIÓN DE DATOS (RECURSOS DIURNOS)	2	2	100,00	0	0,00
PROTECCIÓN DE DATOS (PERSONAL DE ESTRUCTURA Y/O PROYECTOS)	10	8	80,00	2	20,00
PROCESOS DE SELECCIÓN INCLUSIVOS, IGUALITARIOS Y NO DISCRIMINATORIOS POR RAZÓN DE GÉNERO	3	3	100,00	0	0,00
CULTURA DIGITAL (PRESENCIAL)	8	5	62,50	3	37,50
CULTURA DIGITAL (ON LINE)	27	23	85,19	4	14,81

Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	59	45	76,27	14	23,72
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	157	127	100	30	100
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	157	127	100	30	100
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	72	55	35,03	17	10,82
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	-	-	-	-	-
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación *	24	21	87,5	3	12,5

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

116

11.4. ANEXO IV: Acta de Firma del Plan de Igualdad

Reunida en Madrid, con fecha 31 de enero de 2025, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación Manantial, compuesta:

en representación de la empresa por:

- Guillermo Barreira Gamero (responsable del Servicio de apoyo a la reinserción social y Reincorpora).
- Licina Leila Bochiche (directora del Centro de recuperación e inclusión social y sociolaboral para personas con problemas de salud mental de Vila-real).
- Alexandra Ruiz Ruiz (Especialista del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo en la Comunidad de Madrid).

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

- Marta Pros Soler (Educativa del Centro de Día de Carcaixent).
- Marta Saiz Pérez (Terapeuta Ocupacional del Centro de recuperación e inclusión social y sociolaboral para personas con problemas de salud mental de Vila-real).
- Carlos Rafael Iturrioz Muñoz (administrativo del Servicio de Apoyo a la Capacidad Jurídica de la Comunidad de Madrid).

Acuerda

117

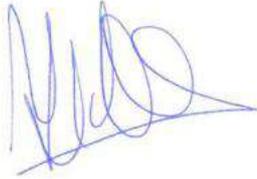
1. Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa de Manantial Gestión.
2. Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de Igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de 4 años, hasta el 31 de diciembre de 2028.
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 14:00 horas del día 31 de enero de 2025.

En representación de la empresa:

En representación de la plantilla:

Licina Leila Bochiche



Marta Pros Soler



Guillermo Barreira Gamero



Marta Saiz Pérez



Alexandra Ruiz Ruiz



Carlos Rafael Iturrioz Muñoz



118

11.5. ANEXO V: Acta de Delegación para el registro del Plan de Igualdad.

Reunida en Madrid, con fecha 31 de enero de 2025, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación Manantial, compuesta:

en representación de la empresa por:

- Guillermo Barreira Gamero (responsable del Servicio de apoyo a la reinserción social y Reincorpora).
- Licina Leila Bochiche (directora del Centro de recuperación e inclusión social y sociolaboral para personas con problemas de salud mental de Vila-real).
- Alexandra Ruiz Ruiz (Especialista del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo en la Comunidad de Madrid).

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

- Marta Pros Soler (Educadora del Centro de Día de Carcaixent).
- Marta Saiz Pérez (Terapeuta Ocupacional del Centro de recuperación e inclusión social y sociolaboral para personas con problemas de salud mental de Vila-real).
- Carlos Rafael Iturrioz Muñoz (administrativo del Servicio de Apoyo a la Capacidad Jurídica de la Comunidad de Madrid).

119

Acuerda

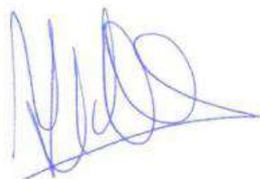
1. Autorizar a D. Rubén Martínez Hernández con DNI09805315-R, como Coordinador del Área de Personas (Laboral), a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 14:00 horas del día 31 de enero de 2025.

En representación de la empresa:

En representación de la plantilla:

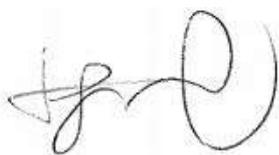
Licina Leila Bochiche



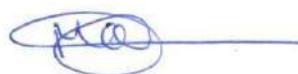
Marta Pros Sler



Guillermo Barreira Gamero



Marta Saiz Pérez



Alexandra Ruiz Ruiz



Carlos Rafael Iturrioz Muñoz



120

11.6. ANEXO VI: Acta de incorporación de la RLT de FM a la Comisión Negociadora del Plan.



A las personas responsables de Fundación Manantial y a la mesa negociadora del Plan de Igualdad:

El 15 de enero de 2025, se celebraron elecciones sindicales para comité de Empresa de la Fundación Manantial en la Comunidad de Madrid.

Que dicho Comité, está compuesto íntegramente por representantes del Sindicato co.bas.

Que tras la comunicación por parte de la entidad recibida en enero de 2025, sobre el proceso abierto de negociación del Plan de Igualdad de la Fundación Manantial y la solicitud de asignar a un representante de nuestro sindicato, por el presente escrito venimos a informar que el delegado que se incorporará a dichas negociaciones será:

Carlos Rafael Iturrioz Muñoz

Acentuamente

En Madrid, a 27 de enero de 2025.



Fdo:

Responsable Área de Mujer Sindicato co.bas.