



MANANTIAL GESTIÓN
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
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	10
4. INFORME DIAGNÓSTICO	11
4.1. METODOLOGÍA	11
4.2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	14
4.3. ORGANIGRAMA	17
4.4. INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA	18
4.5. INFORMACIÓN CUALITATIVA DE LA PLANTILLA	22
4.6. INFORME DIAGNÓSTICO POR MATERIAS	23
4.6.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	23
4.6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	26
4.6.3. FORMACIÓN	28
4.6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL	30
4.6.5. CONDICIONES DE TRABAJO	32
4.6.6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	36
4.6.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	45
4.6.8. RETRIBUCIONES	48
4.6.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	49
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	52
6. MEDIDAS DE IGUALDAD	54
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	69
7.1. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	69
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	73
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	74
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	76
11. ANEXOS	77
11.1. ANEXO I: DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA LA PLANTILLA	78
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	119
11.5. ANEXO V: ACTA DE DELEGACIÓN PARA EL REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	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 Manantial Gestión. 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 Manantial Gestión, 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 es paritaria y está compuesta, por una parte, de la representación de la empresa:

- Alicia Molina Solana (Directora del Centro de Rehabilitación Psicosocial de Fuenlabrada).
- Alexandra Ruiz Ruiz (Especialista del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo).

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

- Áurea Vega Soberón (Terapeuta Ocupacional del Centro de Rehabilitación Laboral de Leganés).
- Juan Antonio Torralba García (Educador Social de la Residencia y Pisos Supervisados de Leganés).

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.

Esta composición de la Comisión de Igualdad coincide en fechas con el inicio del trabajo en el nuevo Plan 2025-2028. No obstante, en la fase final de la elaboración del Plan, Áurea Vega Soberón se desvinculó del Comité de Empresa y, por lo tanto, de la Comisión de Igualdad como representante de los/as trabajadores/as. En su lugar entró Álvaro Redondo Moreno (Maestro de Taller del Centro de Rehabilitación Laboral de Hortaleza) que participó en la fase final de la elaboración del Plan y cuya firma consta como representante de los/as trabajadores/a tanto en el acta de la constitución de la comisión de seguimiento, como en el propio Plan de Igualdad.

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.

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:

- Alicia Molina Solana (Directora del Centro de Rehabilitación Psicosocial de Fuenlabrada).
- Alexandra Ruiz Ruiz (Especialista del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo).

En representación de la plantilla por:

- Áurea Vega Soberón (Terapeuta Ocupacional del Centro de Rehabilitación Laboral de Leganés) – Sustituida en el momento de la firma del Plan por Álvaro Redondo Moreno (Maestro de Taller del Centro de Rehabilitación Laboral de Hortaleza).
- Juan Antonio Torralba García (Educador Social de la Residencia y Pisos Supervisados de Leganés).

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 Manantial Gestión.

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.

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

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 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.

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

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

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas del día 15 de abril de 2024:

En representación de la empresa:

Alicia Molina Solana



Alexandra Ruiz Ruiz



En representación de la plantilla:

Aurea Vega Soberón



Juan Antonio Torralba García



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 Manantial Gestión.

ÁMBITO TERRITORIAL

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

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 Manantial Gestión viene realizando un trabajo significativo no solamente recogido en el Plan de Igualdad desde 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.

10

4. INFORME DIAGNÓSTICO

4.1. METODOLOGÍA

Desde la Comisión de Igualdad de Manantial Gestión 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 año 21 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
03-06-2024	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	Correos y disponibles

	solicita por mail al Departamento de Operaciones el “Modelo de ficha de identificación de la empresa”. Plazo máximo de cumplimentación: 15-09-2024.	
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. Plazo máximo de cumplimentación: 15-09-2024.	Correos disponibles
18-07-2024	A través de un Google Forms, se envía al Comité de Dirección un Formulario correspondiente al “Modelo de cuestionario para la Dirección” para la recogida de la información. Plazo máximo de cumplimentación: 15-09-2024.	Correos 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 Manantial Gestión un Formulario correspondientes al “Modelo de cuestionario para la plantilla” para la recogida de información. Plazo máximo de cumplimentación: 15-09-2024.	Comunicación interna (News) y correos 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 solicitud de información 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
28-11-2024	Consenso en los objetivos y medidas específicas de algunas de las áreas trabajadas: “Selección y Contratación”, “Promoción” y “Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación”.	Acta disponible
02-12-2024	Consenso en los objetivos y medidas específicas de algunas de las áreas trabajadas: “Infrarrepresentación Femenina”, “Prevención del Acoso” y “Formación”.	Acta disponible
12-12-2024	Consenso en los objetivos y medidas específicas de algunas de las áreas trabajadas: “Clasificación profesional”, “Condiciones de trabajo” y “Retribuciones”.	Acta disponible
16-12-2024	Repaso del contenido del Plan para seguir avanzando en su elaboración.	Acta disponible
27-12-2024	Repaso del contenido del Plan para seguir avanzando en su elaboración y aprobación del cronograma (calendario de actuaciones). Acuerdo para prorrogar un mes adicional (enero 2025) del antiguo Plan de Igualdad.	Acta disponible
24-01-2025	Finalización del Plan de Igualdad cerrando los últimos aspectos a consensuar. Incorporación de Álvaro Redondo a la Comisión de Igualdad. Firma del Plan de Igualdad 2025-2028.	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.

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

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.

En febrero de 2022, se tomó la decisión de añadir una forma jurídica a la estructura de Fundación Manantial, que se denominaría Manantial Gestión S.L. cuyo fin igualmente es la gestión de todo tipo de centros y servicios de atención social a personas con problemas de salud mental.

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

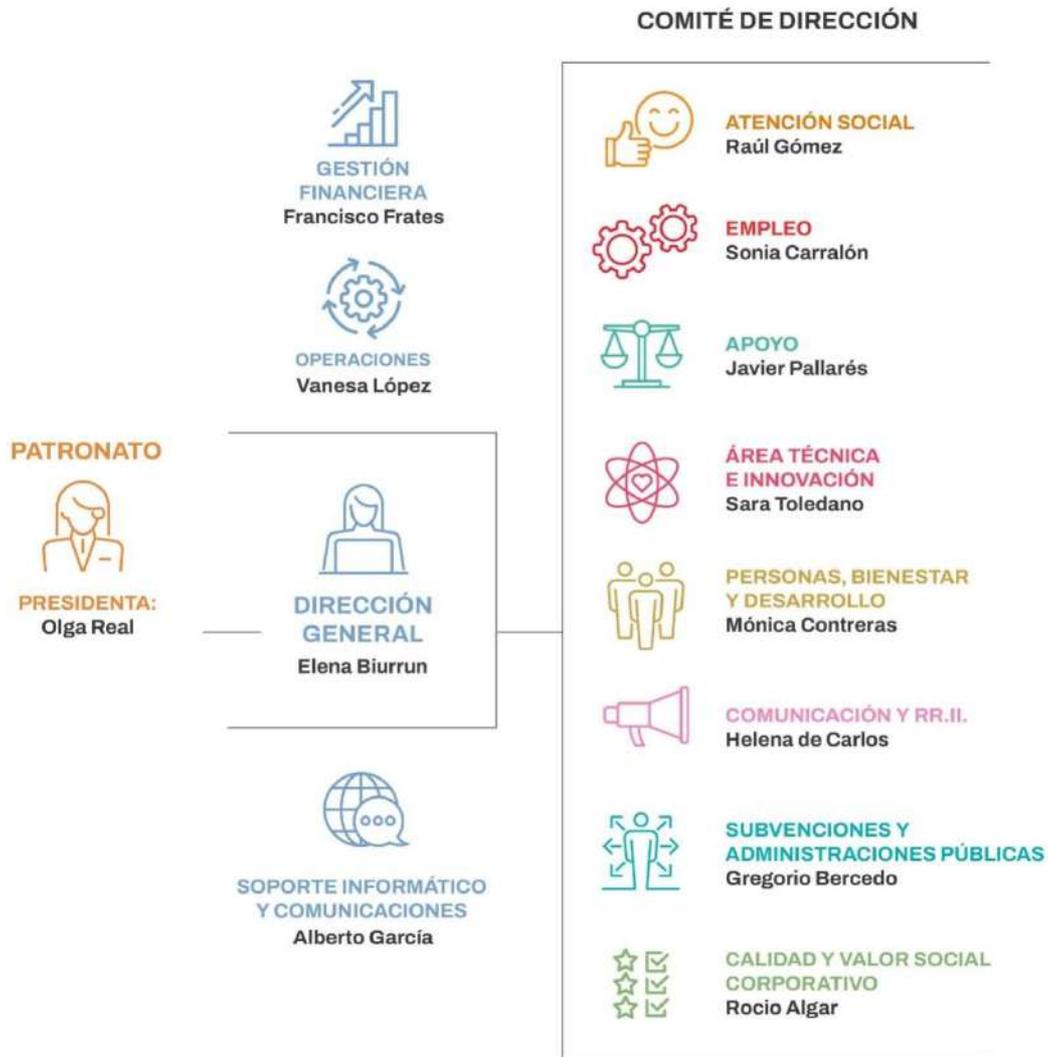
DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	MANANTIAL GESTIÓN, SLU					
NIF	B09825530					
Domicilio social	Calle Poeta Esteban de Villegas nº12					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	2022					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Elena Biurrún Sainz de Rozas					
Cargo	Directora General					
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	Asistencia para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia					
CNAE	8720 y 8812.					
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	245	Hombres	60	Total	305
Centros de trabajo	Comunidad de Madrid: -Alcalá de Henares -Arganda del Rey -Torrejón de Ardoz -Parla -Fuenlabrada -Alcorcón -Madrid, San Blas -Madrid, Barajas -Rivas Vaciamadrid -Leganés -Madrid, Vallecas					
Facturación anual (€)	15.807.719€					
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	7	Hombres	6	Total	13



4.3. ORGANIGRAMA

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



4.4. INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA

A continuación, se muestran los datos aportados por el Área de Personas en los que se ha basado parte del análisis y del diagnóstico del Plan de Igualdad.

1. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA **POR EDADES** EN 2023.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Menos de 20 años	-	-	-
20 a 29 años	43	4	1075%
30 a 39 años	70	11	636,36%
40 a 49 años	115	36	319,44%
50 y más años	22	10	220%

2. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA **POR NIVEL DE ESTUDIOS** EN 2023.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Estudios Primarios Incompletos	1	0	100%
Estudios Primarios Completos	3	1	300%
Primera Etapa De Educación Secundaria	1	3	-300%
Enseñanzas De Bachillerato	1	0	100%
Enseñanzas De Grado Medio de FP	15	5	300%
Enseñanzas De Grado Superior de FP	14	4	350%
Enseñanzas Universitarias 1er Ciclo	90	26	346,15%
Enseñanzas Universitarias 2o Ciclo	42	13	323,07%
Estudios Ofic. Especialización Profesional	15	3	500%
Enseñanzas Universitarias De Grado	63	6	1050%
Enseñanzas Universitarias De Máster	3	2	1505%

3. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA **POR CATEGORÍAS PROFESIONALES** 2023.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	46	12	383,33%
Grupo de Cotización 2	170	38	447,36%
Grupo de cotización 3	1	2	-50%
Grupo de cotización 4	1	0	100%
Grupo de cotización 5	25	7	357,14%
Grupo de cotización 7	6	3	200%

4. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA **POR TIPO DE CONTRATO** 2023.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Contrato indefinido	207	55	376,36%
Contrato temporal	11	2	550%
Contrato de interinidad	30	6	500%

5. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA **POR JORNADA LABORAL** en 2023

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Jornada Parcial	18	3	600%
Jornada Completa	230	60	383,33%

6. DISTRIBUCIÓN TOTAL DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS Y NIVELES JERÁRQUICOS 2023.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres
Grupo de cotización 1	46	12	383,33%
Grupo de Cotización 2	170	38	447,36%
Grupo de cotización 3	1	2	-50%
Grupo de cotización 4	1	0	100%
Grupo de cotización 5	25	7	357,14%
Grupo de cotización 7	6	3	200%

7. MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Número total de **Ingresos y Bajas** en 2023

Número de Ingresos			Número de bajas		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
111	22	133	96	39	135

Motivo de las **bajas** producidas en 2023

	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación	1	0	1
Despido	2	0	2
Finalización de contrato	79	16	95
Abandono voluntario	16	2	18
Abandono por cuidados de personal a cargo	0	0	0
Excedencias	16	3	19
Otros (Fallecimiento)	0	0	0
Total	114	21	135

Número de horas de **baja temporal** en 2023

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad	165	72	237
Por Maternidad/Paternidad	13	2	15
Por atención de personas a cargo	0	0	0
Por accidente laboral	14	4	18
Otros	0	0	0
Total	192	78	270

Número total de permisos no retribuidos en 2023

Número de PNRs Solicitados			Número de PNRs Concedidos		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
32	9	41	28	8	36

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: 166
- Nº profesionales con hijos/as:
 - Nº profesionales con 1 hijo/a: 86
 - Nº profesionales con 2 hijos/as: 43
 - Nº profesionales con 3 hijos/as: 6
 - 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	85	1.609.223,19	48	391.438,19	133
Grupo Cotización 2	71	3.582.804,07	39	887.380,07	110
Grupo Cotización 3	3	34.840,42	2	46.716,16	5
Grupo Cotización 4	1	26.413,26	0		1
Grupo Cotización 5	14	591.789,30	6	184.133,23	20
Grupo Cotización 6	1	14.234,89	0		1
Grupo Cotización 7	19	64.019,85	12	33.326,84	31
TOTAL	194	5.923.324,98	107	1.542.994,49	301

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 Manantial Gestión”*). 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 10,5% y el del Comité de Dirección de 66,7%.

4.6. INFORME DIAGNÓSTICO POR MATERIAS

4.6.1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Para el análisis de esta área, la Comisión Permanente de Igualdad se basó en los datos recopilados a través de un cuestionario anónimo y confidencial, denominado “Diagnóstico de necesidades”, que estuvo disponible durante 8 semanas para ser completado por el personal de Manantial Gestión. Los empleados pudieron acceder al cuestionario mediante un enlace que contenía la información pertinente (Anexos I y II: “*Detección de necesidades para el Plan de Igualdad*”).

Asimismo, se utilizó el cuestionario sobre políticas de gestión de personal de la “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”, cumplimentado por el personal del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo de la entidad. Este cuestionario aportó información adicional sobre las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos, facilitando una evaluación más completa disponible en el Anexo III (“*Cuestionarios sobre políticas de gestión de personal*”).

Además, se solicitó al área laboral los datos referentes a los ingresos y ceses en la plantilla de la Entidad durante 2023:

Número de Ingresos			Número de bajas		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
111	22	133	114	21	135

Durante el año 2023, la empresa ha registrado 133 nuevas incorporaciones, de las cuales el 83,45% (es decir, 111) han sido mujeres y el 16,55% (22) hombres. En cuanto a las bajas, se han producido un total de 135, de las cuales 96 corresponden a mujeres, representando el 71,11%, y 39 a hombres, lo que equivale al 28,89%.

Motivo de las bajas producidas en 2023:

	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación	1	0	1
Despido	2	0	2
Finalización de contrato	79	16	95
Abandono voluntario	16	2	18
Abandono por cuidados de personal a cargo	0	0	0
Excedencias	16	3	19
Otros (Fallecimiento)	0	0	0
Total	114	21	135

Si analizamos los datos por género, podemos observar que entre las mujeres se han registrado un total de 114 bajas. De estos, 79, es decir, el 69,29%, corresponden a la finalización de contrato; 16, lo que representa el 14,03%, se debe al abandono voluntario; y 10, es decir, el 14,03%, una excedencia.

En cuanto a los hombres, se han producido 21 bajas. De estos, 16, que equivalen al 76,19%, son por finalización de contrato; 3, el 14,28%, por excedencias; y 2, es decir, el 9,52%, por abandonos voluntarios.

Número de horas de Baja Temporal en 2023:

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad	165	72	237
Por Maternidad/Paternidad	13	2	15
Por atención de personas a cargo	0	0	0
Por accidente laboral	14	4	18
Otros	0	0	0
Total	192	78	270

Durante el año 2023, se han registrado un total de 270 horas de baja por incapacidad temporal. De estas, 192 horas corresponden a mujeres, lo que representa el 71,11%, y 78 horas a hombres.

Los motivos de la solicitud de estas horas de baja son diversos, siendo las bajas por enfermedad el motivo principal. En total, 165 mujeres y 72 hombres solicitaron estas horas, lo que representa el 69,62% de las solicitudes por parte de mujeres y el 30,38% por parte de hombres.

Dentro de los motivos por los cuales se han solicitado horas de baja temporal, la maternidad o paternidad se encuentra en tercer lugar. El 86,66% de las horas solicitadas por este concepto corresponden a mujeres, quienes han solicitado un total de 13 horas, mientras que el 13,34% corresponde a hombres, con tan solo 2 horas solas.

Asimismo, en 2023 se han registrado 18 horas solicitadas por accidente laboral, de las cuales el 77,77% han sido solicitadas por mujeres y el 22,23% hombres

Otra de las variables analizadas corresponde al número total de permisos no retribuidos solicitados en 2023:

Número de PNRs Solicitados			Número de PNRs Concedidos		
Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
32	9	41	28	8	36

En total, se han solicitado 41 permisos, de los cuales 32 han sido solicitados por mujeres y 9 por hombres.

De los permisos solicitados, se han concedido 36 a mujeres y 8 a hombres. Esto representa una tasa de concesión del 87,5% para las mujeres y del 88,88% para los hombres.

Por otro lado, de acuerdo con el cuestionario administrado a la plantilla se extrae que el 65% de los encuestados considera que en la selección de personal existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En cuanto a las medidas de conciliación temporales, un 71.1% cree que estas no tienen repercusiones negativas en las oportunidades de promoción y desarrollo profesional.

Respecto a los últimos procesos de selección y contratación para los puestos de responsabilidad, la empresa no ha aportado datos, ni sobre estos ni sobre las nuevas incorporaciones, ya que los procesos de selección para puestos de responsabilidad no se publican ni registran de la misma manera que el resto de procesos, lo cual supondría un área de mejora enfocada a aumentar la transparencia de la empresa en este concepto.

En cuanto al personal técnico, se han producido un total de 96 incorporaciones, de las cuales el 87,5% (84 personas) son mujeres y el 12,5% (12 personas), son hombres.

Dado que no existen puestos tradicionalmente masculinizados en Manantial Gestión, no se dispone de datos al respecto.

En relación con los puestos feminizados de la empresa, estos son los datos: se han cubierto cuatro puestos, tres de ellos por personas con titulación en Educación Social y una por una persona con titulación en Trabajo Social. En las ofertas de empleo que publica Manantial Gestión, se menciona de manera explícita que estas están dirigidas tanto a hombres como a mujeres, por lo que el hecho de que finalmente se seleccionen más mujeres no responde a una búsqueda específica de candidaturas femeninas.

Todas las personas que participan en los procesos de selección cuentan con formación en Igualdad proporcionada por la empresa: personal directivo, equipo de Bienestar y Desarrollo, los/as responsables de departamento y, en algunos casos, un equipo externo.

La metodología para realizar la selección se basa fundamentalmente en entrevistas personales, en las cuales las preguntas son las mismas para hombres y mujeres, evitando cualquier cuestión de carácter personal o familiar. En general, se reciben más currículums de mujeres que de hombres. Ambos géneros superan el proceso de selección con la misma facilidad y se adaptan de igual manera a las condiciones laborales. Sin embargo, es un hecho que se contrata a más mujeres debido al número proporcional de candidaturas que llegan de uno y otro sexo.

En cuanto a los canales y contenidos de comunicación utilizados para dar difusión a las ofertas de empleo, se utiliza la comunicación interna, garantizando que la información llegue por igual a hombres y mujeres, y utilizando un lenguaje inclusivo, tanto en los canales internos como en portales de empleo externos.

Conclusiones:

- Mayor incorporación de mujeres: hay una mayor incorporación de mujeres (el 87,5%) frente a un 12,5% de hombres. Los 4 puestos feminizados que se cogieron para el análisis fueron cubiertos al 100% por mujeres.
- En cuanto a la formación en igualdad: el 100% del personal responsable de la selección de ha tenido la oportunidad de recibir formación en materia de Igualdad cumpliendo con lo establecido en materia de igualdad, cumpliendo así con el objetivo establecido en el plan anterior.
- Analizando el lenguaje inclusivo en la comunicación: Los canales de comunicación de la empresa emplean un lenguaje inclusivo en todos los aspectos relacionados con los procesos de contratación, como la publicación de vacantes, la descripción de puestos y las entrevistas. Esto se aplica tanto a la comunicación interna como a la externa.
- Los resultados de este ítem son un 27% de “desconfianza” frente al 73% que sí consideran que se puede disfrutar de medidas de conciliación sin repercusiones negativas.
- La Comisión Permanente de Igualdad ve la necesidad de hacer un seguimiento periódico de los datos sobre la selección y contratación para detectar posibles cambios en la tendencia a la contratación de mujeres frente a hombres. El número significativamente mayor de mujeres frente al de hombres puede estar relacionado con el número muchísimo mayor de candidaturas femeninas recibidas que masculinas.

4.6.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para llevar a cabo el análisis de esta área, se ha recurrido de manera exhaustiva a los datos proporcionados por el Área de Personas de Manantial Gestión. Además, se han revisado en detalle los documentos de descripción de perfiles de puesto y el directorio de competencias de la empresa, que ofrecen un desglose completo de todos los puestos laborales de la organización.

Al analizar los datos sobre la distribución de la plantilla por edades, se observa que la mayoría del personal se encuentra en el rango de edad entre 40 a 49 años, con un porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres del 319,44%, lo que evidencia una marcada predominancia femenina en este grupo. Por otro lado, en la franja de 20 a 29 años, se registra el porcentaje relativo más alto, alcanzando un notable 1075%, lo que refleja un destacado nivel de productividad y contribución de las mujeres en esta etapa inicial de su carrera profesional.

Al analizar los datos según el nivel de estudios, se observa que la mayor parte de la plantilla se concentra en las enseñanzas universitarias de primer ciclo, con un total de 106 personas. De estas, 90 son mujeres y 26 son hombres, lo que establece un porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres del 346,15%. Este grupo es seguido por el nivel de estudios correspondiente a las enseñanzas universitarias de segundo ciclo, donde el porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres alcanza un destacado 323%, evidenciando una significativa presencia femenina en ambos niveles educativos.

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

Sin embargo, los niveles educativos con los mayores porcentajes relativos de mujeres respecto a hombres se encuentran en las enseñanzas universitarias de grado, con un notable 1050%, y en las enseñanzas universitarias de máster, donde este porcentaje asciende a 1505%.

En cuanto al análisis por grupos profesionales, se observa que el mayor número de personas se concentra en el grupo de cotización 2, con un total de 208 empleados, de los cuales 170 son mujeres y 38 hombres, lo que establece un porcentaje relativo de mujeres sobre hombres del 447,36%. Este grupo es seguido por el grupo de cotización 1, donde el porcentaje relativo es del 383,33%, y el grupo de cotización 5, correspondiente al 357,14%.

Según la tipología de contrato por duración, la presencia femenina es mayor en todas las modalidades. En particular, 207 mujeres cuentan con contrato indefinido, frente a 55 hombres, lo que refleja una notable predominancia femenina.

En cuanto a la jornada laboral, la mayoría de la plantilla, con un total de 290 personas, trabaja a tiempo completo. En este grupo, el porcentaje relativo de mujeres respecto a hombres alcanza un extraordinario 383,33%, evidenciando una marcada representación femenina también en la modalidad de jornada completa. Este dato refuerza la tendencia general de mayor presencia de mujeres en la estructura de la empresa.

Manantial Gestión cuenta con un protocolo 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.

27

Conclusiones:

- Predominio de mujeres en el rango de edad de 40 a 49 años: Esto podría indicar que las mujeres ocupan roles más estables y con mayor experiencia dentro de la empresa, posiblemente reflejando una mayor permanencia o consolidación profesional a lo largo de los años.
- Los datos reflejan una notable contribución femenina en las primeras etapas de la carrera profesional, lo que es positivo para la empresa, pues sugiere que las mujeres jóvenes son altamente productivas y aportan significativamente en sus primeros años de empleo.
- Los datos sobre el nivel educativo muestran que las mujeres predominan en los niveles educativos más altos. Esto resalta que las mujeres en la organización tienen un nivel educativo superior, lo que puede indicar una mayor capacidad de formación y preparación profesional en este sector. Sin embargo, esto también sugiere una posible brecha de género en cuanto a la representación masculina en niveles educativos superiores dentro del sector.
- La presencia de mujeres es mayor en todos los grupos de cotización, siendo esta más acusada en los grupos 1, 2 y 5. Esto indica que las mujeres tienen una presencia significativamente mayor en los grupos de cotización más altos que los hombres.

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

- En cuanto a los contratos indefinidos, las mujeres también predominan, lo que refleja que las mujeres tienen mayor estabilidad laboral en la empresa. Este dato puede ser interpretado como un indicador de que las mujeres tienen mayor permanencia en sus roles.
- En la modalidad de jornada completa, las mujeres representan 79,31%, lo cual indica que disfrutan de contratos que facilitan una seguridad laboral y que las jornadas parciales no son una práctica muy extendida dentro de la entidad.
- La empresa define exhaustivamente los puestos de trabajo de manera que se ajustan de manera adecuada a las tareas de cada perfil e integra la perspectiva de género en la asignación de roles y responsabilidades. Esta es una práctica positiva, ya que garantiza que las mujeres y los hombres tengan las mismas funciones cuando acceden a un puesto de trabajo.
- En resumen, Manantial Gestión muestra una presencia significativa mayor de mujeres que de hombres, analizando diversos aspectos como la edad, el nivel educativo, los tipos de contrato, etc. La organización debe continuar trabajando para garantizar una igualdad real de género, asegurando que las mujeres sigan manteniendo las mismas oportunidades de desarrollo y promoción que los hombres.

4.6.3. FORMACIÓN

Para el análisis de esta área, la Comisión Permanente de Igualdad se basó en los datos recopilados a través del cuestionario sobre políticas de gestión de personal de la “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”, cumplimentado por el personal del departamento de Personas, Bienestar y Desarrollo de la entidad (Anexo III: “Cuestionarios sobre políticas de gestión de personal”).

Además, se utilizaron los datos aportados por el cuestionario “Diagnóstico de necesidades” que estuvo disponible durante 8 semanas para ser completado por el personal de Manantial Gestión (Anexos I y II: “Detección de necesidades para el Plan de Igualdad”).

De los datos aportados por el Área de Personas, Bienestar y Desarrollo, se extraen las siguientes cifras: en el último año se han formado 304 personas, representando el 97.74% de la plantilla. De estas personas, 254 son mujeres (83.55%) y 50 son hombres (16.45%).

En cuanto a las horas dedicadas a la formación, se han registrado un total de 175 horas dentro del horario laboral y 24 horas fuera de este. De las horas realizadas, 146.92 corresponden a mujeres y 28.67 a hombres.

La empresa se asegura de que todas las personas de la empresa tengan acceso a las mismas horas de formación para su desarrollo profesional. No obstante, la responsabilidad de inscribirse en formación interna o externa siempre la tendrán los/as propios/as profesionales.

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

Toda la plantilla ha tenido la oportunidad de participar en algún tipo de formación sobre igualdad de género, y en la mayoría de los casos, la formación se imparte durante el horario laboral para facilitar la asistencia.

Durante el último año, se han realizado cinco cursos con temática relativa a Igualdad y la perspectiva de género organizados por Manantial Gestión. De estos cinco cursos, solo en dos participaron hombres, con la asistencia distribuida de la siguiente manera:

1. **Primer curso con participación masculina: “El sexo de la cabeza”:**
 - Participaron 7 personas en total:
 - 4 mujeres (70% del total).
 - 3 hombres (30% del total).
2. **Segundo curso con participación masculina: “Violencia de Género”:**
 - Participaron 20 personas en total:
 - 18 mujeres (90% del total)
 - 2 hombres (10% del Total)

En los otros tres cursos restantes sobre perspectiva de género, la totalidad de las personas asistentes fueron mujeres, representando el 100% de la participación en esos eventos.

El equilibrio de género en los cursos de habilidades directivas es positivo, ya que hombres y mujeres participan de manera equilibrada. Además, la empresa ha solicitado a los formadores prestar especial atención a los temas relacionados con la igualdad de género.

Respecto a la accesibilidad a los cursos de formación ofrecidos por la empresa, el 83.81% de las personas encuestadas consideran que es adecuada y que llega a toda la plantilla.

El 67% del comité de dirección valora con un 3 sobre 4 (adecuada) la información proporcionada sobre lo que implica la implementación del Plan de igualdad.

Conclusiones:

- Es fundamental garantizar que todos los/as empleados/as, independientemente de su género, tengan acceso equitativo a las horas de formación.
- Es importante señalar que, de los 103 hombres que participaron en actividades formativas organizadas por Manantial Gestión durante el año pasado, sólo 5 asistieron a cursos relacionados con igualdad de género, lo que representa un 4,8% del total de participación.
- Esta baja representación masculina en cursos de igualdad pone de manifiesto la necesidad de fomentar una mayor implicación de los hombres en la formación sobre perspectiva de género.
- El 83.81% de las personas encuestadas consideran que la accesibilidad a la formación organizada por la Entidad es adecuada gracias a las medidas

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

adoptadas por la empresa para facilitar el acceso a todos los empleados: formaciones online, grabadas o en distintos horarios.

- El comité de dirección valora adecuada la información proporcionada sobre el Plan de Igualdad, para seguir en esta línea, sería adecuado continuar con la difusión del Plan y las acciones formativas en temas de género a todos los empleados.

4.6.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Para el análisis de esta área, la Comisión Permanente de Igualdad se basó en los datos recopilados a través del cuestionario sobre políticas de gestión de personal de la “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”, cumplimentado por el personal del departamento de Personas, Bienestar y Desarrollo de la entidad (Anexo III: “Cuestionarios sobre políticas de gestión de personal”).

Además, se utilizaron los datos aportados por el cuestionario “Diagnóstico de necesidades” que estuvo disponible durante 8 semanas para ser completado por el personal de Manantial Gestión (Anexos I y II: “Detección de necesidades para el Plan de Igualdad”).

Los datos recibidos sobre las promociones realizadas en Manantial Gestión son los siguientes:

Ascensos por niveles de responsabilidad: en el último año 2 mujeres ascendieron en la categoría profesional dentro del área de Recursos de Atención Social.

Respecto a los ascensos por tipología y modalidad estos son los datos:

- Promoción sin cambio de categoría: 1 mujer.
- Promoción con cambio de categoría: 1 mujer.

Modalidad de la promoción: ambas promociones fueron realizadas por designación directa de la empresa.

De las personas promocionadas, una mujer tenía responsabilidades de cuidado de hijas/os menores de 12 años.

A continuación, se reflejan los datos extraídos de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla: respecto a los últimos procesos de selección y contratación para los puestos de responsabilidad, la empresa no ha aportado datos, ni sobre estos ni sobre las nuevas incorporaciones ya que los procesos de selección para puestos de responsabilidad no se publican ni registran de la misma manera que el resto de procesos, lo cual supondría un área de mejora en el nuevo Plan de igualdad 2025-2028.

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

A pesar de que la empresa está feminizada, el 87% de los empleados no cree que los hombres tengan menos oportunidades de ascender a puestos directivos. Sin embargo, existe cierta incertidumbre respecto a si hay diferencias de oportunidades entre hombres y mujeres en las promociones.

Como análisis general podemos decir que la composición de la plantilla en 2023 refleja una notable feminización, especialmente en los niveles técnicos y que, en los procesos de selección para puestos feminizados, las mujeres representan la mayoría de las candidaturas y contrataciones.

Conclusiones:

- La empresa no ha proporcionado información suficiente sobre los recientes procesos de selección y contratación para los puestos de responsabilidad, lo que puede generar incertidumbre entre los/as empleados/as respecto a los criterios de selección en estos procesos. La ausencia de datos concretos puede dificultar el análisis de si existe un sesgo de género o de cualquier otro tipo en la selección de candidaturas para estos roles.
- Según los cuestionarios recogidos, el 65,6% de los encuestados considera que tanto hombres como mujeres tienen las mismas oportunidades de acceder a puestos de responsabilidad. Esto sugiere que, en general, hay una percepción de igualdad en cuanto a las oportunidades para ambos géneros en la organización.
- Aunque la empresa tiene una mayoría de mujeres, el 87% de los empleados no cree que los hombres tengan menos oportunidades de ascender a puestos directivos. Esto indica que, a pesar de la feminización del entorno laboral, no hay una percepción mayoritaria de que los hombres estén en desventaja para ocupar posiciones de liderazgo.
- A pesar de la percepción de igualdad en el acceso a los puestos directivos, hay cierta incertidumbre sobre si existen diferencias de oportunidades entre hombres y mujeres en las promociones. Esto sugiere que, aunque una mayoría cree que no hay discriminación evidente en el acceso a puestos de responsabilidad, sigue habiendo dudas o preocupación sobre la equidad en las promociones internas hacia puestos de responsabilidad, lo que podría ser un punto de mejora para la empresa en términos de comunicación o prácticas internas.

4.6.5. CONDICIONES DE TRABAJO

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

- XVI Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.
- Acuerdo de mejora 2024 de la empresa Manantial Gestión.
- Procedimiento de funcionamiento interno IT 14.
- Pliegos de condiciones del Acuerdo Marco de Residencias para personas con enfermedad mental grave y duradera de Comunidad de Madrid.

La jornada de trabajo a tiempo completo se establece en 35 horas semanales, aspecto acordado en el Acuerdo de Mejora de la empresa y en el propio Convenio. La mayoría de los horarios de trabajo son estables y no se suele realizar rotación a diferentes turnos.

Hay un personal específico para realizar rotaciones por diferentes turnos de trabajo. Estas figuras las cubren principalmente los/as correturnos (CT) en los centros residenciales y las direcciones de los diferentes recursos. Dicha disponibilidad está remunerada en concepto de “Plus de Disponibilidad”.

Más de la mitad de la plantilla cubre un horario de trabajo cotidiano que realizan de lunes a viernes en horario de mañana o tarde. Esto posibilita cierto grado de conciliación familiar debido a la coincidencia con el horario escolar. Para casos excepcionales de atención y cuidado de personas a cargo se cuentan con variedad de medidas en materia de conciliación recogidas en el “Acuerdo de mejora 2024 de la Empresa Manantial Gestión”.

Las personas que realizan su función laboral fuera del horario ordinario laboral (turnos de lunes a viernes, mañana o tarde), es decir jornadas nocturnas, turnos y festivos, perciben pluses salariales como son los siguientes:

- Festivos nacionales.
- Correturnos fijo.
- Correturnos puntuales.
- Nocturnidad fijos.
- Fines de semana.
- Complementos de dirección.
- Complemento de disponibilidad.

Por lo general, no es común la realización de horas extraordinarias. Aun así, para situaciones excepcionales existe una medida que mejora las condiciones de trabajo, la cual contempla que cada hora extraordinaria será devuelta como hora y 15 minutos de libre disposición. Esta medida está expuesta en el “Acuerdo de mejora 2024 de la empresa Manantial Gestión”.

Tras lo analizado en relación a la jornada de trabajo desempeñada podemos observar que no existen diferencias atendiendo a la condición de género. Las diferencias que se dan están relacionadas con los puestos laborales y el tipo de centro en el que se trabaja (los recursos diurnos tienen horarios estables intensivos de mañana, generalmente, y los recursos

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

residenciales exigen una atención 24/7 lo que requiere que haya profesionales trabajando en turnos de tarde, noche, fines de semana y festivos, retribuidos a través de los pluses mencionados).

Si atendemos a los grupos profesionales en la plantilla de Manantial Gestión conviven 6 grupos estos quedan catalogados de la siguiente manera:

- **Nivel 8.** Formadas por puestos de dirección de los diferentes recursos. En este grupo profesional la cantidad de mujeres cuadruplica a la de los hombres. Hay 20 puestos de dirección de los cuales 16 son mujeres.
- **Nivel 7.** Lo comprenden principalmente la figura profesional de psicología. En este caso la cantidad de mujeres dobla a la de hombres. Hay 48 mujeres y 21 hombres.
- **Nivel 6.** Donde se encuentran más de la mitad de la plantilla. lo componen la figura de terapia ocupacional, educación social y trabajo social. Las mujeres son cinco veces más que los hombres. 174 mujeres frente a 34.
- **Nivel 5.** Lo forma la figura de preparadoras laborales, maestras de taller y monitoras. Son unas cuatro veces más que las mujeres. 41 mujeres frente a 9 hombres.
- **Nivel 4.** Adjuntos de limpieza y personal administrativo. Lo componen 7 personas de las cuales todas son mujeres menos un hombre.
- **Nivel 1.** Principalmente Auxiliares de limpieza están casi igualados ambos géneros. Son 6 mujeres y cinco hombres.

33

El número de mujeres en la empresa es de 290 y el de hombres de 73. Observamos claramente que la cantidad de mujeres cuadruplica la de hombres por lo tanto es lógico que la presencia de mujeres en todos los grupos profesionales sea superior. Aun así, existen diferencias atendiendo al grupo profesional, el más relevantes es el nivel 7 que incluye el puesto de Psicólogo/as. En este caso, la diferencia entre hombres y mujeres es menor ya que proporcionalmente hay una mayor presencia de hombres que en otros grupos profesionales.

En lo referente a las funciones que realizan los diferentes grupos profesionales exponemos las siguientes funciones **generales** de cada grupo profesional:

- **Direcciones de recursos:** se encargan de la dirección, planificación y coordinación del personal y usuarios/as del recurso. Son las responsables de la coordinación de los programas y actividades de los centros. Son las principales responsables de la gestión de los aspectos administrativos y económicos de dicho recurso. Además, realizan la tarea de coordinarse con Instituciones públicas y los diferentes departamentos de la empresa.

- **Psicólogos/as:** son los/as responsables de realizar la evaluación funcional de los/as usuarios/as junto a las otras figuras profesionales del centro. Diseñan planes individualizados de atención junto a otras profesionales. Diseñan, programan e implementan diferentes actividades de atención psicosocial. Colaboran en la coordinación con los servicios de salud mental y con cuantos otros recursos sociales y comunitarios sean pertinentes.
- **Educadores/as sociales, trabajadores/as sociales y terapeutas ocupacionales:** participan en la evaluación y programación de cada centro. Organizan la intervención y las actividades de apoyo y soporte social. Apoyan la supervisión de las actividades que se desarrollan para la atención de las personas. Organizan la participación de las actividades que se realizan en el recurso.
- **Monitores/Maestros taller:** los/ monitores/as facilitan las mejores condiciones para el descanso y la seguridad de los/as residentes y apoyan el trabajo de sus correspondientes PIAR. Los/as maestros/as de taller crean entornos laborales para colaborar en la recuperación y entrenamiento de las capacidades y lo hábitos de los/as usuarios/as a través de los talleres prelaborales.
- **Adjunto limpieza/ Personal de administración: el personal administrativo** tramita y gestiona la documentación del centro y atienden las llamadas al recurso. En cuanto a las figuras de adjuntos/as de limpieza, estas se encargan de las tareas propias de la limpieza de los centros, así como de la gestión de sus equipos de limpieza.
- **Auxiliares de limpieza.** tareas de orden y limpieza de los recursos adjudicados.

En lo referente al análisis de diferencias en las funciones laborales por cuestión de género no se observan datos significativos. Estas funciones son acordadas principalmente con lo expuesto en el convenio de discapacidad y los pliegos firmados con las instituciones públicas.

En referencia a los permisos y excedencias destacamos los siguientes datos:

- A lo largo del año 2023 se han concedido 16 reducciones de jornada por “cuidado de menores de 12 años”. De las 16 personas 6 son hombres frente a las 10 mujeres.
- En el 2023 se han concedido 8 excedencias por cuidado de menores a cargo menores de 12 años. De esas, 7 son mujeres y 1 un hombre.
- Se han concedido 5 permisos de lactancia de los cuales fueron para 4 mujeres y 1 hombre.
- De las 135 trabajadoras que tienen hijos a su cargo 24 han hecho uso de medidas de conciliación en materia de reducción de jornada laboral o excedencias.

En lo referente a las excedencias y permisos retribuidos se observa que el número de mujeres que solicitan los permisos y/o excedencias es mucho mayor que el de hombres, principalmente porque recordamos el número de mujeres cuadriplica al de hombres. Aun así, es interesante la

lectura de datos porque se puede observar que la plantilla masculina de la empresa si ejerce las medidas de conciliación que la empresa ofrece.

El teletrabajo no está regulado legalmente en la empresa. Lo que sí se ofrece desde la entidad es la posibilidad de realizar parte del trabajo desde casa sin sobrepasar nunca la jornada de trabajo permitida para que se considere “teletrabajo”. 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.

Conclusiones:

- Existen pocas diferencias por cuestión de género en materia de condiciones de trabajo. Las diferencias se marcan más en función de los grupos profesionales que forman la plantilla puesto que estas funciones y retribuciones son las marcadas por los convenios laborales y los pliegos de condiciones de los centros que gestiona la entidad.
- En el análisis de los grupos profesionales nos parece destacable lo que sucede con la figura de Psicólogo/a (grupo profesional 7), donde se ha podido observar más figuras masculinas que en otros grupos. Mientras que la relación de 1 hombre cada 4 mujeres se dan con bastante frecuencia, en la figura de Psicólogo/a la relación es de 1 hombre cada 2 mujeres. Pensamos que puede ser debido a la relación existente entre el género y la profesión que se elige. La carrera de psicología se realiza por más hombres que otras como educación social, trabajo social o terapia ocupacional, las cuales tienen un carácter más de “cuidador/a”. Aun así, esta última causa es una conjetura de la cual no podemos asegurar su veracidad puesto que no tenemos datos objetivos.
- En el horario de trabajo la mayoría de trabajadores/as realiza su actividad durante los días laborables de lunes a viernes y en horario de mañana o tarde. Esto es una condición laboral que posibilita la conciliación con la vida personal y familiar puesto que coincide con el horario escolar o actividades extraescolares. Además, se cuentan con varias medidas recogidas en el acuerdo de mejora que se pueden ejercer para atender a situaciones familiares y personales excepcionales. Son menos de un tercio de las personas que trabajan fuera de ese horario principalmente en el caso de los turnos de noche y fin de semana de las Residencias. Estas personas disponen de retribuciones complementarias materializadas en complementos.
- No está regulado el teletrabajo, pero si la posibilidad de realizar parte de la jornada laboral desde casa siempre que no exceda lo permitido legalmente. Esta medida posibilita organizar de manera autónoma parte de la jornada laboral para que se adapte a las particularidades de cada persona y su respectivo hogar siendo una medida bastante positiva en lo que se refiere a las condiciones de trabajo.
- En lo referente a los permisos que se han concedido en el año 2023 en la entidad es notorio que las mujeres siguen siendo las que más excedencias y permisos de cuidado por hijos/as y/o personas dependientes solicitan. No obstante, es destacable que los hombres de la empresa aun siendo cuatro veces menos también ejercen estos derechos.

Una de las razones de que esto ocurra puede estar relacionada con la conciencia de los hombres que trabajan en la entidad. Al ser personas con formación en materia de educación/social pensamos que muestran un papel activo en la participación del cuidado familiar.

De manera general valoramos que Manantial Gestión mantiene la filosofía de mantener y mejorar las condiciones de trabajo de su plantilla. Tras analizar los complementos salariales y los permisos y las medidas que mejoran las condiciones de trabajo podemos asegurar que estas están orientadas a reducir las diferencias de género. Por lo tanto, nuestra intención en esta área de trabajo debería ir encaminada a mantener y actualizar estas condiciones laborales para mejorar el ejercicio de los derechos de igualdad en Manantial Gestión.

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.**
- **XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad de Madrid.**

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 Manantial Gestión”**, firmado en mayo de 2024. Las medidas presentes en este Acuerdo que están 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.

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

- 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 extras 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 descendientes 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.

Durante el año 2024 se ha aprobado desde el Ministerio de Derechos Sociales e Igualdad la “Ley de Familias 2023”. Dos son los objetivos principales de esta ley, el primero reconocer la diversidad de las situaciones familiares que han surgido en nuestra sociedad en los últimos tiempos. La segunda reforzar la conciliación laboral y abordar las barreras en la crianza. Esta Ley aporta nuevas medidas en materia de conciliación, las más relevantes son las siguientes:

- El reconocimiento oficial de nuevos tipos de familias.
- Desaparece el concepto de familia numerosa y se cambia por dos categorías nuevas, “Familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza” y “Familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza de categoría especial”.

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

- Permiso parental de 8 semanas para el cuidado de menores hasta 8 años. De momento está pendiente el carácter retributivo del mismo.

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. Para aportar un dato cuantitativo respecto a este canal de comunicación hemos analizado las ediciones del último año, las cuales han sido 32. En estas se han hecho publicaciones en materia de igualdad, pero ninguna ha recogido información sobre la difusión y el ejercicio de los derechos en materia de conciliación.
- 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.
- El comité de empresa de Manantial Gestión también realiza difusión y asesoramiento en materia del ejercicio de derechos de conciliación familiar. Las trabajadoras se han puesto en contacto de manera cotidiana para realizar consultas en referencia a los derechos de conciliación.
- Cursos planificados en el Plan Anual de Formación relativos a la Igualdad en los que se abordan, entre otros, 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 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 84,4 % 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

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

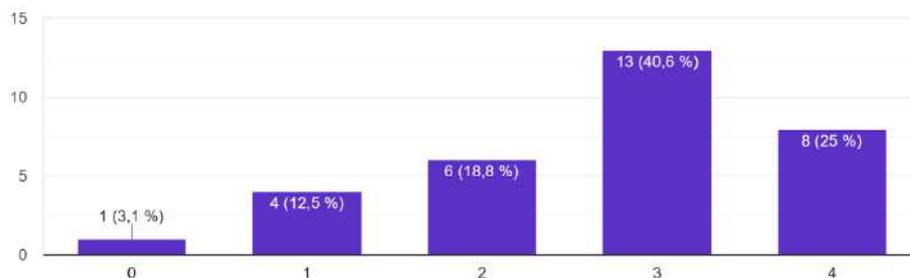
manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

personal, familiar y laboral”. De hecho, el 25 % de las personas ha dado a este ítem la mayor puntuación, de 4, manifestando estar totalmente de acuerdo con esta frase.

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

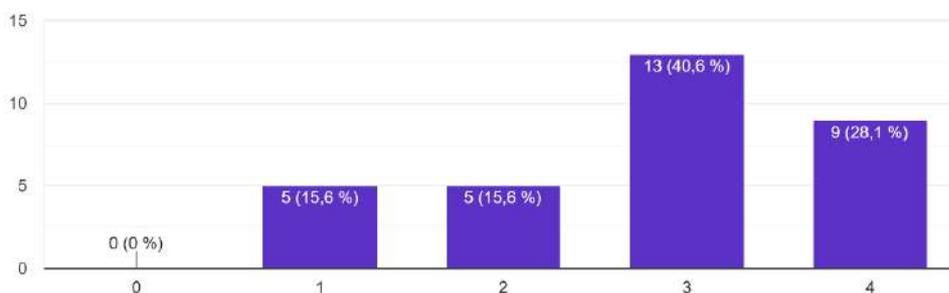
32 respuestas



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 84,3% 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 28,1% de las personas ha dado a este ítem la mayor puntuación, de 4, manifestando estar totalmente de acuerdo con esta frase.

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

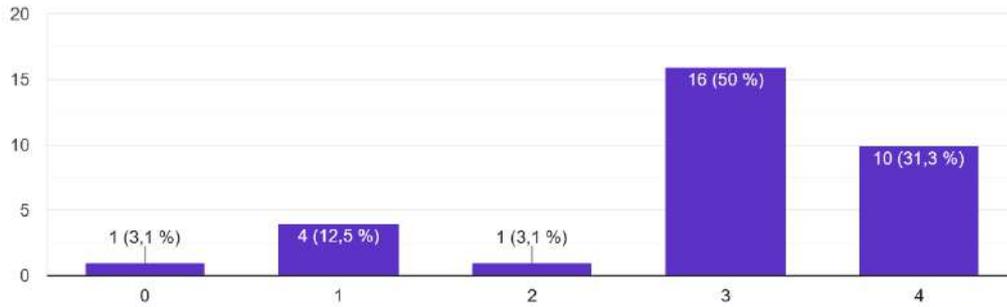
32 respuestas



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 84,4 % 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 31,3 % de las personas ha dado a este ítem la mayor puntuación, de 4, manifestando estar totalmente de acuerdo con esta afirmación.

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

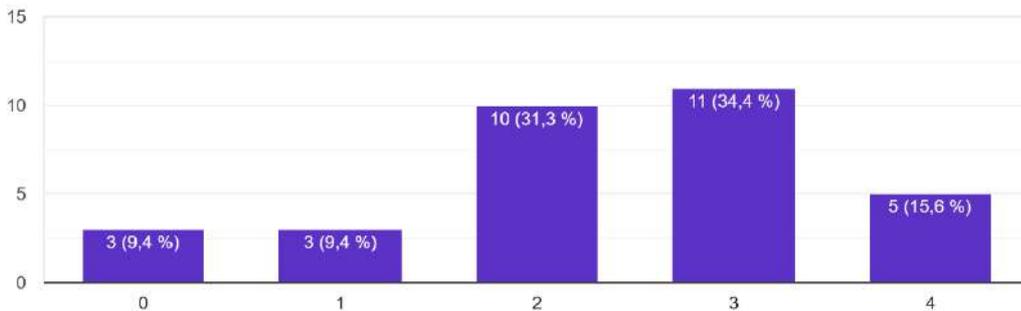
32 respuestas



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 81,3 % 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. De hecho, el 15,6 % de las personas ha dado a este ítem la mayor puntuación, de 4, manifestando estar totalmente de acuerdo con esta afirmación.

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

32 respuestas



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.

Estos son los datos facilitados sobre las excedencias:

EXCEDENCIAS 2023				
CENTRO DE TRABAJO	SEXO	TIPO_CONTRATO	PUESTO	TIPO_PERMISO
ARGANDA CRPS	Hombre	INDEFINIDO	T. OCUPACIONAL	Baja por excedencia voluntaria
CRPS PARLA	Mujer	INDEFINIDO	EDUCADOR SOCIAL	Baja por excedencia voluntaria
LEGANES CRL	Hombre	INDEFINIDO	MA. TALLER	Excedencia cuidado hijos
FUENLABRADA RESIDENCIA	Mujer	INDEFINIDO	EDUCADOR SOCIAL	Baja por excedencia voluntaria
ALCORCON EASC	Mujer	INDEFINIDO	PSICOLOGA	Excedencia cuidado hijos
PARLA EASC	Mujer	INDEFINIDO	EDU. SOCIAL	Baja por excedencia voluntaria
FUENLABRADA RESIDENCIA	Mujer	INDEFINIDO	EDUCADOR SOCIAL	Baja por excedencia voluntaria
ARGANDA CRPS	Mujer	INDEFINIDO	PSICOLOGA	Baja por excedencia voluntaria
LEGANES MR	Mujer	INDEFINIDO	ED. SOCIAL	Excedencia cuidado hijos
NUEVO TORREJON RESIDENCIA	Mujer	INDEFINIDO	EDU. SOCIAL	Excedencia cuidado hijos
NUEVO TORREJON RESIDENCIA	Mujer	INDEFINIDO	EDUCADOR SOCIAL	Excedencia cuidado hijos
FUENLABRADA RESIDENCIA	Mujer	INDEFINIDO	EDU. SOCIAL	Excedencia cuidado hijos
ALCORCON CRPS	Mujer	INDEFINIDO	EDUC. SOCIAL	Baja por excedencia voluntaria
PARLA CRL	Mujer	INDEFINIDO	PSICOLOGA	Excedencia cuidado hijos
NUEVO TORREJON RESIDENCIA	Mujer	INDEFINIDO	T. OCUPACIONAL	Baja por excedencia voluntaria
HORTALEZA CRL	Mujer	INDEFINIDO	MAESTRA TALLER	Excedencia cuidado hijos
HORTALEZA RESIDENCIA	Mujer	INDEFINIDO	MONITORA NOCHE	Baja por excedencia voluntaria
PARLA CRL	Hombre	INDEFINIDO	TALLER	Baja por excedencia voluntaria
HORTALEZA CRL	Mujer	INDEFINIDO	T. OCUPACIONAL	Excedencia cuidado hijos
LEGANES MR	Mujer	INDEFINIDO	ED. SOCIAL	Baja por excedencia voluntaria

EXCEDENCIAS 2023			
TIPO_PERMISO	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Excedencia voluntaria	11	9	2
Excedencia por cuidado de hijos/as	9	8	1
	20	17	3

Los datos sobre la solicitud de excedencias muestran que durante 2023 se pidieron 20 excedencias de 2 tipos:

- 11 excedencias voluntarias (un 55% de las excedencias solicitadas), en su mayoría pedidas por mujeres (81,8%).
- 9 excedencias por cuidado de hijos/as (un 45% de las excedencias solicitadas), en su gran mayoría por mujeres (el 88,8%).

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

Estos son los datos facilitados sobre los permisos:

PERMISOS 2023				
TIPO PERMISO	TIPO CONTRATO	SEXO	PUESTO	TIPO PERMISO
CENTRO DE DÍA FUENLABRADA	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CENTRO DE DÍA FUENLABRADA	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL BARAJAS	In definido	Hombre	PSICÓLOGO/A	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CENTRO DE DÍA DE SOPORTE SOCIAL SAJONIA	In definido	Mujer	TERAPEUTA OCUPACIONAL	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL ALCORCON	In definido	Mujer	PSICÓLOGO/A	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CENTRO DE DÍA DE SOPORTE SOCIAL CARMEN GARCÍA GUDAL/LEGANÉS	In definido	Mujer	TERAPEUTA OCUPACIONAL	Perm. Retrib. Matrimonio
CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL PARLA	In definido	Hombre	PSICÓLOGO/A	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
RESIDENCIA LEGANÉS	In definido	Hombre	PSICÓLOGO/A	Perm. Retrib. Permiso Paternidad
RESIDENCIA TORREJÓN	In definido	Hombre	PSICÓLOGO/A	Perm. Retrib. Lactancia
CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL PARLA	In definido	Hombre	PSICÓLOGO/A	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL FUENLABRADA	Temporal	Mujer	TERAPEUTA OCUPACIONAL	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
RESIDENCIA TORREJÓN	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. Retrib. Lactancia
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL CARMEN GARCÍA GUDAL/LEGANÉS	In definido	Mujer	PREPARADOR/A LABORAL	Perm. Retrib. Lactancia
EQUIPO DE APOYO SOCIAL COMUNITARIO ARGANDA RURAL	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. Retrib. Lactancia
EQUIPO DE APOYO SOCIAL COMUNITARIO ARGANDA	In definido	Hombre	EDUCADOR/A SOCIAL	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL CARMEN GARCÍA GUDAL/LEGANÉS	Temporal	Hombre	MAESTRO/A DE TALLER	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL ARGANDA	In definido	Hombre	EDUCADOR/A SOCIAL	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL ALCORCON	In definido	Mujer	MAESTRO/A DE TALLER	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL ALCORCON	In definido	Mujer	MAESTRO/A DE TALLER	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
EQUIPO DE APOYO SOCIAL COMUNITARIO ALCORCON	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
EQUIPO DE APOYO SOCIAL COMUNITARIO ALCORCON	In definido	Mujer	PSICÓLOGO/A	Perm. Retrib. Lactancia
EQUIPO DE APOYO SOCIAL COMUNITARIO PARLA	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. Retrib. Matrimonio
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL HORTALEZA	In definido	Mujer	MAESTRO/A DE TALLER	Perm. Retrib. Permiso Paternidad
RESIDENCIA HORTALEZA	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
RESIDENCIA TORREJÓN	In definido	Mujer	MONITOR/A	Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años
EQUIPO DE APOYO SOCIAL COMUNITARIO BARAJAS	In definido	Mujer	PSICÓLOGO/A	Perm. Retrib. Matrimonio
PISOS ARGANDA	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. Retrib. Matrimonio
CENTRO DE DÍA FUENLABRADA	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL SAN BLAS, LAS ROSAS	In definido	Hombre	MAESTRO/A DE TALLER	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL HORTALEZA	In definido	Hombre	MAESTRO/A DE TALLER	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL HORTALEZA	In definido	Hombre	MAESTRO/A DE TALLER	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL BARAJAS	In definido	Hombre	PSICÓLOGO/A	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL SAN BLAS, LAS ROSAS	In definido	Mujer	TERAPEUTA OCUPACIONAL DE CRL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL SAN BLAS, LAS ROSAS	In definido	Mujer	TERAPEUTA OCUPACIONAL DE CRL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE DÍA DE SOPORTE SOCIAL SAJONIA	In definido	Mujer	TERAPEUTA OCUPACIONAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL ALCORCON	In definido	Hombre	TRABAJADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE DÍA FUENLABRADA	In definido	Mujer	PSICÓLOGO/A	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL FUENLABRADA	In definido	Mujer	TERAPEUTA OCUPACIONAL DE CRL	Perm. No Retrib. Normal
EQUIPO DE APOYO SOCIAL COMUNITARIO TORREJÓN	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL ARGANDA	In definido	Hombre	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL FUENLABRADA	In definido	Mujer	PSICÓLOGO/A	Perm. No Retrib. Normal
EQUIPO DE APOYO SOCIAL COMUNITARIO ARGANDA RURAL	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL FUENLABRADA	In definido	Mujer	PREPARADOR/A LABORAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL CARMEN GARCÍA GUDAL/LEGANÉS	In definido	Mujer	PREPARADOR/A LABORAL	Perm. No Retrib. Acumulable Maternidad/Paternidad
EQUIPO DE APOYO SOCIAL COMUNITARIO ARGANDA RURAL	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Acumulable Maternidad/Paternidad
EQUIPO SOCIAL DE APOYO COMUNITARIO SAN BLAS	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Normal
RESIDENCIA TORREJÓN	In definido	Mujer	TERAPEUTA OCUPACIONAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL HORTALEZA	In definido	Hombre	TRABAJADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL FUENLABRADA	In definido	Hombre	MAESTRO/A DE TALLER	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL FUENLABRADA	In definido	Hombre	MAESTRO/A DE TALLER	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE DÍA DE SOPORTE SOCIAL CARMEN GARCÍA GUDAL/LEGANÉS	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE DÍA DE SOPORTE SOCIAL SAJONIA	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Normal
RESIDENCIA CARMEN GARCÍA GUDAL/LEGANÉS	In definido	Mujer	MONITOR/A	Perm. No Retrib. Acumulable Maternidad/Paternidad
RESIDENCIA HORTALEZA	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL ALCORCON	In definido	Mujer	MAESTRO/A DE TALLER	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL SAN BLAS, LAS ROSAS	In definido	Mujer	MAESTRO/A DE TALLER	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL ALCORCON	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Normal
EQUIPO SOCIAL DE APOYO COMUNITARIO SAN BLAS	In definido	Mujer	TRABAJADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Acumulable Maternidad/Paternidad
CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL ARGANDA	In definido	Mujer	PSICÓLOGO/A	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL HORTALEZA	In definido	Mujer	TÉCNICO/A DE APOYO A LA INSERCIÓN LABORAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL SAN BLAS, LAS ROSAS	In definido	Mujer	TÉCNICO/A DE APOYO A LA INSERCIÓN LABORAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL ARGANDA	In definido	Mujer	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL HORTALEZA	In definido	Mujer	PSICÓLOGO/A	Perm. No Retrib. Normal
CENTRO DE REHABILITACIÓN LABORAL SAN BLAS, LAS ROSAS	In definido	Mujer	PREPARADOR/A LABORAL	Perm. No Retrib. Acumulable Maternidad/Paternidad
CENTRO DE DÍA DE SOPORTE SOCIAL SAJONIA	In definido	Mujer	DIRECTOR/A CENTRO O PROGRAMA CM	Perm. No Retrib. Normal
PISOS LEGANÉS	In definido	Hombre	EDUCADOR/A SOCIAL	Perm. No Retrib. Acumulable Maternidad/Paternidad

PERMISOS 2023			
TIPO_PERMISO	TOTAL	MUJER	HOMBRE
Reduc. Jornada. Cuidado menores 12 años	16	10	6
Perm. Retrib. Lactancia	5	4	1
Perm. Retrib. Matrimonio	4	4	0
Perm. Retrib. Permiso Nacimiento	2	1	1
Perm. No Retrib.	33	24	9
Perm. No Retrib. Acumulable mater/pater	6	5	1
	66	48	18

Los datos sobre la solicitud de permisos muestran que durante 2023 se pidieron 66 permisos de 6 tipos:

- 16 reducciones de jornada por cuidado de menores de 12 años (un 24,2% de los permisos solicitados), cuyas solicitudes son mayoritariamente de mujeres (el 62,5%)
- 5 permisos retribuidos por lactancia (un 7,57% de los permisos solicitados), pedidos en su mayoría por mujeres (el 80%).
- 4 permisos retribuidos por matrimonio (un 6% de los permisos solicitados), solicitados todos por mujeres.
- 2 permisos retribuidos por nacimiento (3% de los permisos solicitados), solicitados a partes iguales por una mujer y un hombre.
- 33 permisos no retribuidos normales (un 50% de los permisos solicitados), en su mayoría por mujeres (el 72,7%).
- 6 permisos no retribuidos acumulables al permiso de maternidad o paternidad (un 9% de los permisos solicitados), pedidos en su mayoría por mujeres (83,3%).

44

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.
- En cuanto a los canales de información que tiene la empresa en materia de conciliación sí hay una exposición clara de la información, pero no hay un espacio de difusión y/o asesoramiento de cómo ejercer estos derechos por las trabajadoras. Esto se puede observar puesto que no se ha hecho ninguna publicación en los canales de la empresa en materia 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,

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

tanto en lo que implica a la empresa como facilitadora de tales medidas, como lo relacionado con el disfrute de estas medidas por parte de mujeres y hombres:

- La mayor parte de la plantilla considera que se le ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación, aunque una parte reducida de personas piensa que no es así.
 - La mayor parte de la plantilla manifiesta que la empresa favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, aunque una parte reducida de personas piensa que no es así.
 - La mayor parte de 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, aunque una parte reducida de personas piensa que no es así.
 - 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 85% de las excedencias y el 72,74% 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 dé la 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 en una proporción significativamente mayor 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. No obstante, los datos muestran que los hombres también hacen uso de estas medidas.

4.6.7. INFRARREPRESENTACIÓN 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).

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 Manantial Gestión (Anexos I y II: “*Detección de necesidades para el Plan de Igualdad*”).

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

El análisis de estos datos muestra que Manantial Gestión es 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 casi todos 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 (43 mujeres frente a 4 hombre) y el rango de los 30 a los 39 (70 mujeres frente a 11 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 69,8% de mujeres representadas en estos niveles mientras que el porcentaje de hombres apenas supera el 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	15,08%	4%
GRUPO COTIZACIÓN 2	Ingenieros/as técnicos/as, peritos y ayudantes titulados/as	55,73%	12,45%
GRUPO COTIZACIÓN 3	Jefes/as administrativos/as y de taller	0,32%	0,65%
GRUPO COTIZACIÓN 4	Ayudantes no titulados	0,32%	0,00%
GRUPO COTIZACIÓN 5	Oficiales administrativos/as	8,19%	2,29%
GRUPO COTIZACIÓN 7	Auxiliares administrativos/as	1,96%	0,98%

- **Tipología de contrato:** en cuanto a la tipología de contrato hay una ligera diferencia ya que en situación de contratación indefinida se encuentra el 84,5% de las mujeres y el 91,6% de los hombres, mientras que en situación de contratación por interinidad se encuentran el 12,2% de las mujeres y el 10% 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 92,7% de las mujeres están contratadas a jornada completa frente al 95,2% de los hombres. La contratación a tiempo parcial en los hombres es del 4,7% mientras que la de las mujeres supone el 7,25%. 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.

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 65% 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 la empresa, más demandado fundamentalmente por mujeres.
- El 47% de los/as participantes opina que las mujeres de la plantilla pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres, habiendo un 31,3% que no sabe/no contesta a este ítem.

Conclusiones:

- En Manantial Gestión no existe infrarrepresentación femenina en la plantilla, sino que es una empresa feminizada ya que el 80,3% 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 Manantial Gestión 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 Manantial Gestión 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 Manantial Gestión 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:

Grupo profesional 1	0,42%
Grupo profesional 4	5,64%
Grupo profesional 5	7,23%
Grupo profesional 6	2,13%
Grupo profesional 7	-3,73%
Grupo profesional 8	-9,15%

El resultado para calcular la brecha de género se hace aplicando la fórmula de (Promedio de salario hombres menos promedio salario de mujeres/promedio salario hombres x 100). Las cantidades con símbolo negativo hacen referencia a que el promedio de salario de mujeres es superior al de hombres. En el caso de ser cantidades en positivo es al revés. Sólo en el caso de que la diferencia sea superior al 25% estaríamos ante una brecha salarial que debería ser justificada y analizar si esta se debiese razones de género

Por lo tanto, podemos asegurar que no existe brecha salarial en Manantial Gestión. Sí se observan leves diferencias salariales a favor de los hombres en 4 de las 6 categorías profesionales, estas son las cuatro categorías inferiores. Estas diferencias no deben justificarse en el Plan porque no superan el 25% y, probablemente se deban a bajas por IT, pluses percibidos en concepto de diferencias entre puestos, etc.

Si analizamos la evolución de las diferencias salariales en todas las categorías profesionales que está detallada en la auditoría retributiva observamos que la diferencia salarial a favor de los hombres se reduce según se van aplicando complementos salariales. Estos complementos profesionales son principalmente las medidas de “acuerdo de mejora de empresa” y los complementos salariales referentes a experiencia y especialización profesional. Los complementos salariales a los que pueden acceder todas las categorías profesionales son:

- Plus de experiencia
- Complementos de capacitación profesional N1 y N2.

Esto se puede observar claramente en los grupos profesionales 8 y 7, donde la diferencia salarial se da a favor de las mujeres. Estos dos grupos tienen la posibilidad de acceder a más pluses o complementos que el resto de la plantilla relacionados con las competencias de responsabilidad, de producción y de disponibilidad, estos conceptos salariales son principalmente:

- Antigüedad de dirección consolidado
- Complemento personal
- Complemento personal plus de dirección.
- Complemento de dirección.
- Complemento de disponibilidad.

Conclusiones:

- Atendiendo al análisis realizado de la auditoría retributiva se observa claramente que no hay brecha salarial por cuestiones de género. Aun así, existen leves diferencias salariales a favor de los hombres en las categorías profesionales 1,4,5 y 6 (el 75% de la plantilla) que pueden explicarse por la aplicación de pluses en función del puesto, la disponibilidad o cualquier otro factor ajeno a la condición de género.
- En las categorías profesionales 7 y 8 esta diferencia se invierte a favor de las mujeres. Estas categorías las comprenden los puestos de psicólogas y directoras de recursos, las cuales tienen acceso a más complementos salariales por cuestiones de productividad, responsabilidad y disponibilidad.
- La ausencia de brecha salarial por cuestiones de género en Manantial Gestión nos parece un éxito para alcanzar la igualdad. Puesto que la igualdad de retribuciones por género se ha alcanzado nos parece necesario aplicar medidas que nos garanticen mantener esta situación a lo largo de los siguientes cuatro años para asegurar la continuidad de los avances realizados en materia de redistribución económica.

49

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 Manantial Gestión 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. 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.

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

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 Manantial Gestión.
 - Modelo de Organización y Gestión para la Prevención de Riesgos Penales.

Asimismo, en Manantial Gestión 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.

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 68,7% 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) no ha llegado a través de ninguno de los canales disponibles ninguna denuncia o incidencia que apunte a situaciones de acoso dentro de la entidad que se hayan tenido que investigar.

Conclusiones:

- En los últimos años, no se ha denunciado ninguna situación de acoso entre la plantilla de Manantial Gestión. Este dato es muy positivo y nos hace reforzar el convencimiento de lo necesarias y útiles que son las medidas implementadas hasta ahora en materia de prevención.
- Además, la plantilla en un alto porcentaje (68,7%) considera que ha sido adecuadamente informada sobre el procedimiento a seguir en caso de querer o necesitar denunciar un caso de acoso.
- A pesar de que durante este periodo no haya habido ninguna incidencia relativa a esta área 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.
- 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 Manantial Gestión en temas relacionados con igualdad de género.</p> <p>Aumentar la participación masculina en los cursos de formación sobre perspectiva de género organizados por Manantial Gestión, 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 Manantial Gestión (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 Manantial Gestión 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 Manantial Gestión.
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 Manantial Gestión 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 Manantial Gestión. 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 Manantial Gestión 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 Manantial Gestión.
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 Manantial Gestión, 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 Manantial Gestión, especialmente los hombres.
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 Comunicación.</p>
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 Manantial Gestión 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 Manantial Gestión.
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/coordinación 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 Manantial Gestión 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 Manantial Gestión 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 Manantial Gestión.
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

- 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 repercute 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 Manantial Gestión.
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 Manantial Gestión.
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 Manantial Gestión.
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 Manantial Gestión.</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> <p>Comité de Dirección y personas responsables de organizar la participación en los eventos de la entidad.</p>

Recursos asociados	<p>Comunicaciones internas/externas. Redes sociales. Espacios de encuentro (jornadas, mesas de debate, etc.).</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Existencia de publicaciones de Manantial Gestión 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 Manantial Gestión. ➤ 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 Manantial Gestión (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 Manantial Gestión.
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	➤ 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 Manantial Gestión.
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 Manantial Gestión, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la representación sindical y estará compuesta por 2 representantes de la Empresa y 2 de la representación de las personas trabajadoras.

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

7.1 ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

1. Constitución y composición de la Comisión de Seguimiento.

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

- Alicia Molina Solana (Directora del Centro de Rehabilitación Psicosocial de Fuenlabrada).
- Alexandra Ruiz Ruiz (Especialista del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo).

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

- Álvaro Redondo Moreno (Maestro de Taller del Centro de Rehabilitación Laboral de Hortaleza).
- Juan Antonio Torralba García (Educador Social de la Residencia y Pisos Supervisados de Leganés).

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 Manantial Gestión 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.

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.

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 Manantial Gestión 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 12:30 horas del 24 de enero de 2025:

En representación de la empresa:

Alicia Molina Solana



Alexandra Ruiz Ruiz



En representación de la plantilla:

Álvaro Redondo Moreno



Juan Antonio Torralba García



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 Manantial Gestión 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 Manantial Gestión									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

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

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 75 Comunicación
8	RETRIBUCIONES	11 Mantener las condiciones que posibilitan la ausencia de brecha salarial entre las trabajadoras de Manantial Gestión.	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

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org



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.

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

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

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

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

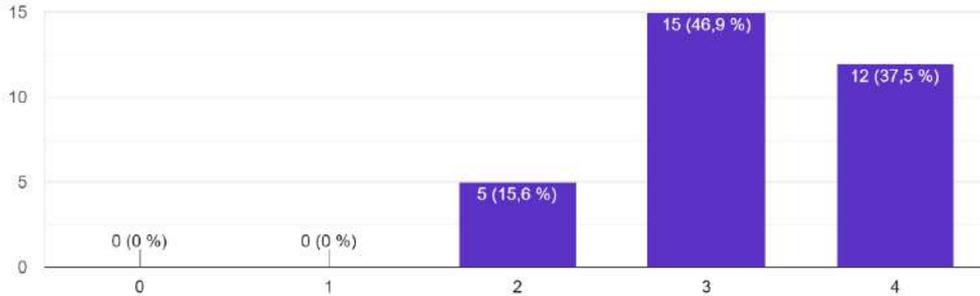
11. ANEXOS



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

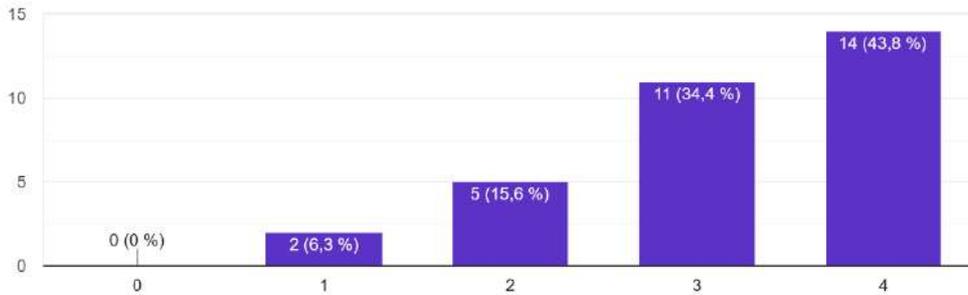
1. En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

32 respuestas



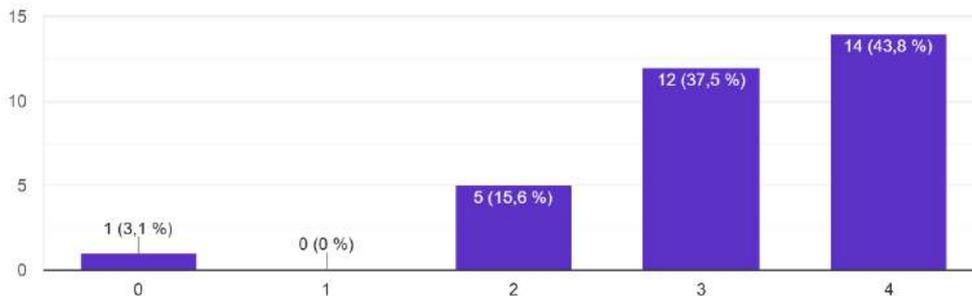
2. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

32 respuestas



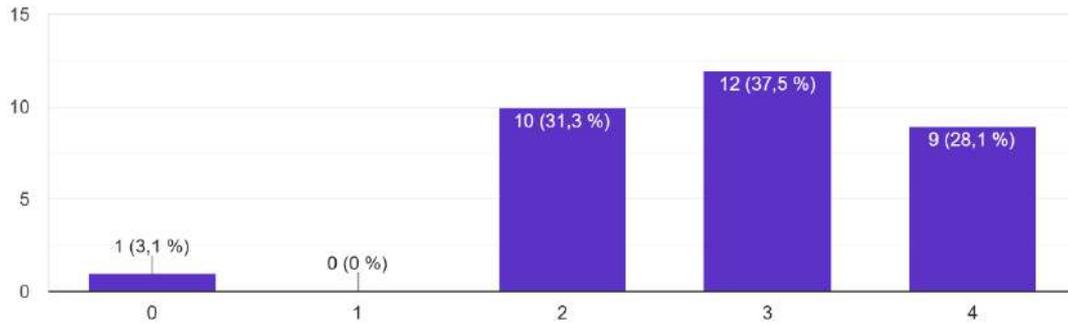
3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.

32 respuestas



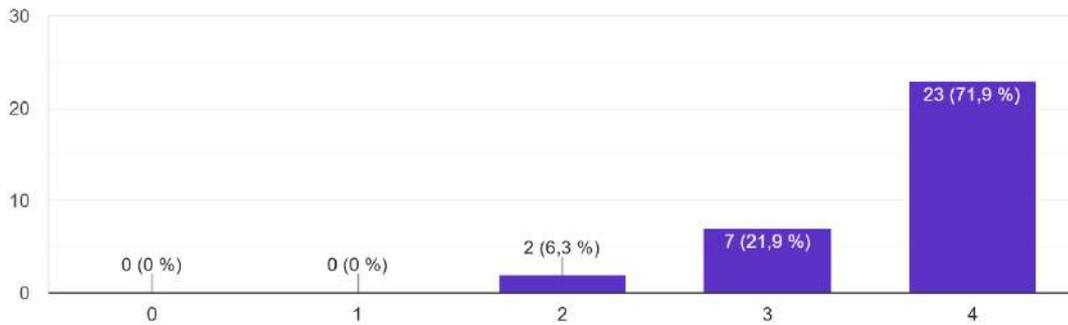
4. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.

32 respuestas



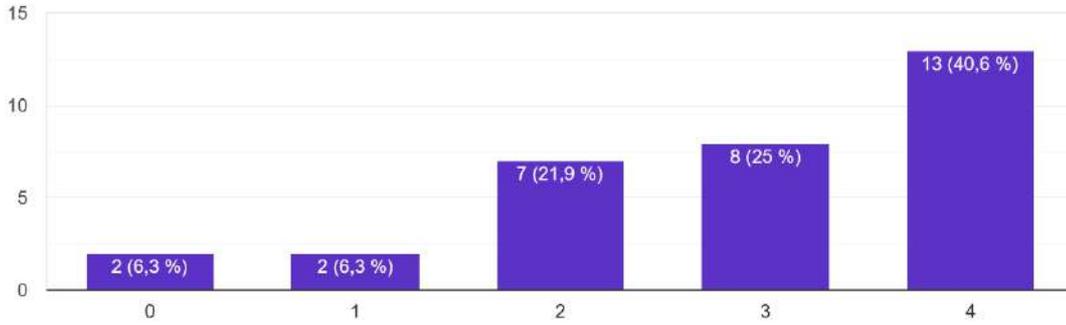
5. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de SU SEXO.

32 respuestas



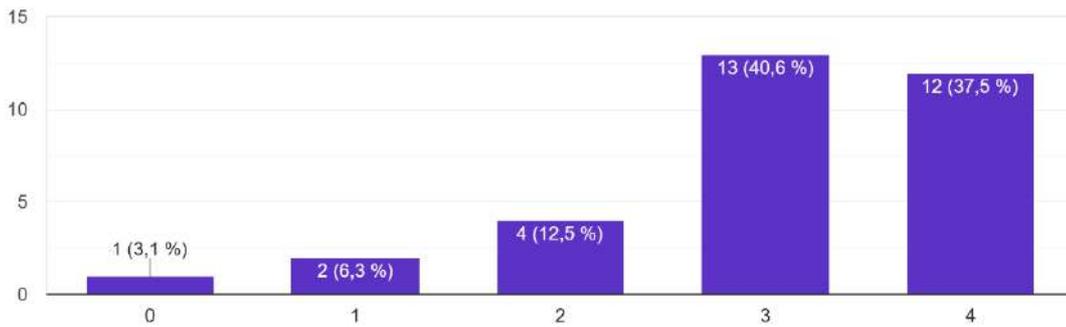
6. A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

32 respuestas



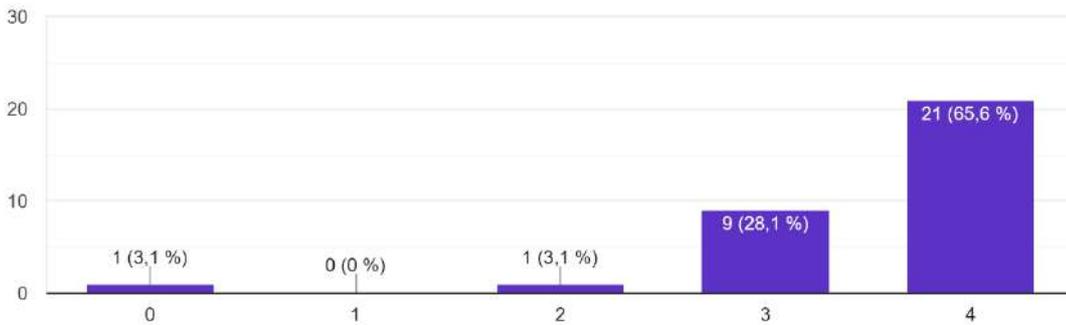
7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

32 respuestas



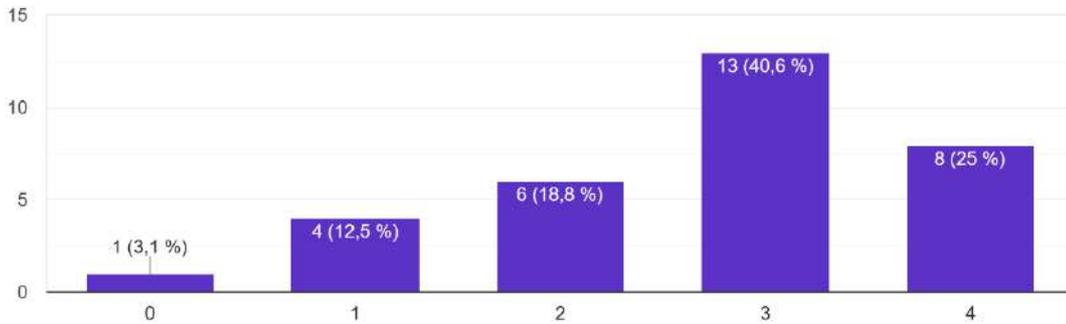
8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

32 respuestas



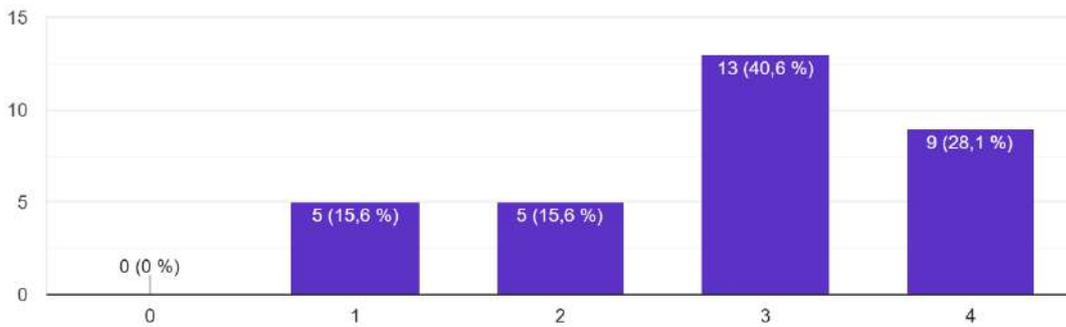
9. Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

32 respuestas



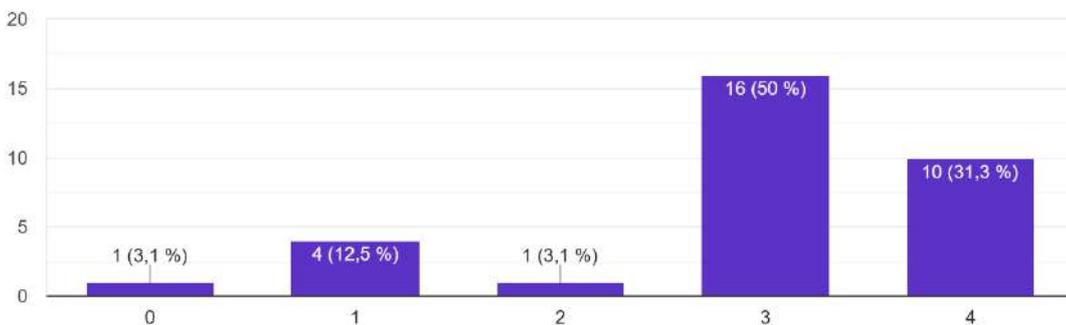
10. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

32 respuestas



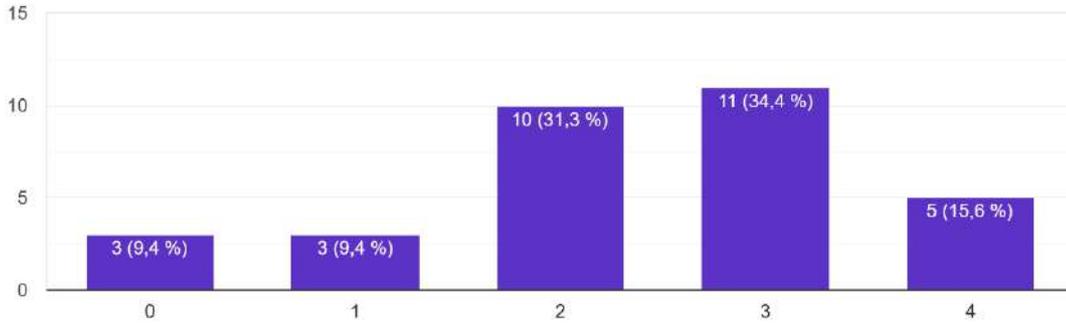
11. La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable).

32 respuestas



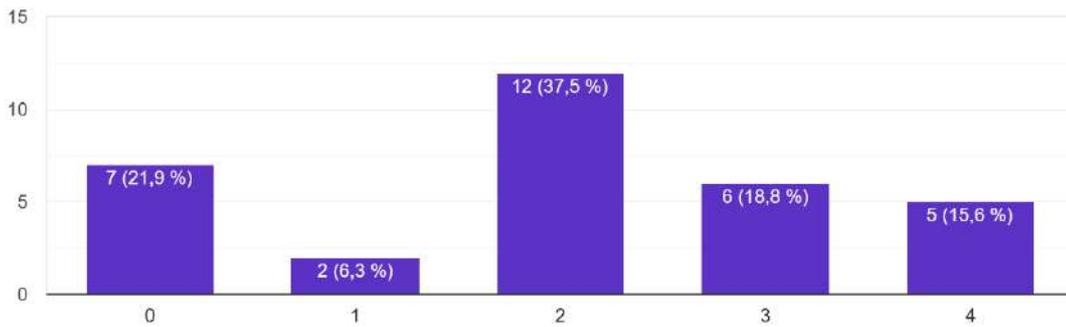
12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.

32 respuestas



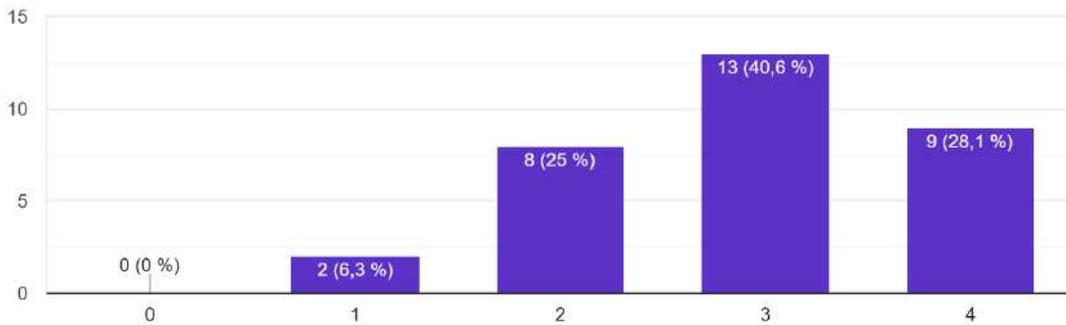
13. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

32 respuestas



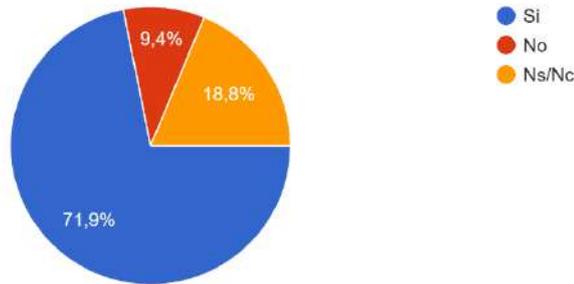
14. La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

32 respuestas



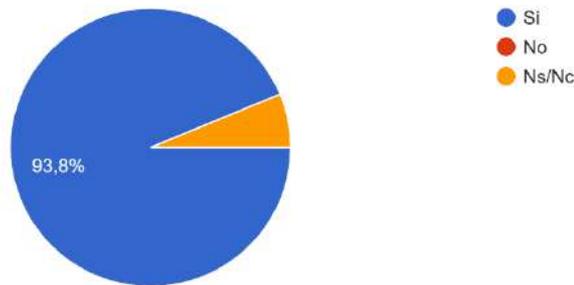
15. La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

32 respuestas



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

32 respuestas



16.1. ¿Por qué?

32 respuestas

Es una forma de conocer nuestros derechos y cuidar la salud mental de los/as trabajadores.

Aunque no lo creo del todo necesario puesto que no creo que exista discriminación alguna por razón de sexo en Manantial, no veo mal que exista un plan que al menos vigile de una manera reglada que así sea.

No lo conozco

para tenerlo presente y pensarlo de manera continuada

Para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Atender a la influencia del género en el sector laboral es imprescindible.

Porque con ello se aumenta la atención sobre la igualdad de género.

Es necesario ya que las mujeres estamos expuestas a situaciones de abuso o de acoso por parte de otros compañeros de trabajo

Me parece importante que todas las personas reciban el mismo trato y tengan acceso a las mismas oportunidades.

Estar en un espacio laboral sensible en materia de igualdad debe ser un mínimo, pero no solo eso. Debe estar en continua revisión de las medidas y de las necesidades de la plantilla.

Porque es una empresa con muchos trabajadores, especialmente mujeres y es importante para todas que exista un plan de igualdad

Es necesario ya que las diferencias de género atraviesan nuestra cultura como sociedad.

Porque actualmente sigue existiendo la brecha de género en el entorno laboral, y las empresas deben comprometerse para solventarla.

Queda mucho por hacer, pero me parece una muy buena iniciativa, al menos comenzar por un plan de igualdad.

Porque es necesario

Tenemos que tener las mismas oportunidades

Igualdad de oportunidades, Menos discriminación, se eliminan prácticas injustas.

Cumplimiento legal

Creo que es importante que en el lugar donde trabajamos se tengan en cuenta este tema y poder trabajar sobre ello.

Sigue siendo necesario un Plan de Igualdad con objetivos concretos de mejora en algunas áreas.

Porque la desigualdad es algo naturalizado y es necesario tomar medidas para hacer valer derechos

es necesaria una constante revisión de lo que se hace para poder mejorar y asegurar la igualdad

porque es necesario y la ley nos ampara a que tengamos uno que proteja nuestros derechos

Es absolutamente necesario que queden por escrito las medidas que favorecen la igualdad entre hombres y mujeres.

Creo que es de vital importancia

Creo que es imprescindible hacerlo en cualquier empresa.

considero que es imprescindible tener este plan de igual y llevarlo a cabo y más en una empresa en la que el porcentaje de trabajadores mujeres es mayor.

Es necesario siendo en su mayoría mujeres la existencia de igualdad en las decisiones de la empresa

Es obligatorio por ley.

por el bienestar de las profesionales y con ello incrementar la calidad del trabajo

Para eliminar la discriminación por razones de sexo

En principio, porque así todo funcionará mejor

Somos más mujeres que hombres en plantilla, es fundamental.

Porque la ley obliga a ello, es parte imprescindible en el camino hacia la plena igualdad

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.

32 respuestas

Reducciones de jornada que no impidan desarrollo de profesional, adaptaciones de jornada para conciliar, posibilidad de teletrabajar ante enfermedad de los hijos.

Ninguno

El plan de igualdad debería recoger las diferencias en la comunicación entre hombres y mujeres, ya que es un tema que influye mucho en el trabajo en equipo. La igualdad será posible cuando aumenten nuestros sueldos. Las mujeres con parejas que trabajan fuera del sector social siempre van a ganar más. Para el cuidado de hijos en los periodos no lectivos siempre nos hacemos cargo las mujeres que trabajamos para esta Entidad y por tanto somos las que nos pedimos las excedencias o los permisos no retribuidos, sumando el malestar con los equipos y las direcciones.

comunicación, representación de redes e imagen empresa, puestos de dirección

NS/NC

representatividad, promoción y conciliación

sexismo, acoso e igualdad de trato

Que no haya presión respecto al uso de los permisos y medidas de conciliación tanto en hombre como en mujeres. Y que el uso de esas medidas no tenga repercusión en las posibilidades de desarrollo profesional.

No soy capaz de identificarlas

Promoción y ascenso, fortalecimiento de las medidas de conciliación y formación

Encajar más en la práctica las medidas de conciliación existentes en los horarios de cada centro y en las necesidades del servicio.

Permisos, puestos de dirección y movimiento dentro de la empresa

Paridad en los puestos directivos (alta dirección), cubrir puestos vacantes por maternidad o permisos con mayor celeridad, criterios comunes (y no a criterio de las direcciones de recursos), a la hora de facilitar permisos por circunstancias inherentes al género.

Coherencia en la conciliación familiar-laboral, equidad a la hora de seleccionar hombres en los equipos.

igual número de hombres y mujeres para que fuera igualitario en los diferentes recursos

Conciliación laboral y familiar Oportunidades de promoción Formación y sensibilización

considero que se esta trabajando adecuadamente en la empresa sobre este tema

Creación de un Plan de Igualdad para los profesionales de la Comunidad Valenciana, mejorar el lenguaje inclusivo y más formación en materia de igualdad.

Transparencia, plan según contexto social, trato machista en entorno laboral

-En las jornadas de la fundación más mujeres en las mesas -Mejorar los salarios para que más mujeres y hombres quisieran trabajar en lo social. No dependa solo de la

vocación y la costumbre de cuidar -Potenciar las figuras de mando femeninas, no solo los mandos intermedios

supervisar el uso de poder en los puestos masculinos

Creo que las medidas recogen bastante bien esa igualdad buscada. Lo que tenemos que cambiar son nuestras percepciones personales y en eso hay mucho trabajo por hacer. Tal vez se pueda trabajar este cambio a través de la formación y también de la modificación de nuestras formas de hacer en nuestra práctica diaria.

Acceso a puestos de responsabilidad, ocupación de espacios, mayores medidas de conciliación

No sabría concretar tres aspectos concretos en este momento.

conciliación familiar

El lenguaje hacia unas y otras. Las intervenciones públicas de tanto hombres como mujeres y concesión de Permisos No retribuidos para la conciliación

La conciliación familiar por imposibilidad del recurso (vacaciones, horarios...), obligación de hacer formación por el género del trabajador/a (sin reserva de plaza en la formación interna), datos objetivos para valorar la igualdad/desigualdad.

coherencia en la medidas de conciliación y como se llevan a cabo

mejorar medidas de conciliación familiar

No se me ocurre.

Conciliación, teletrabajo y conciliación específica en recursos residenciales

Conciliación (Permisos retribuidos por razón de cuidado), protocolo de acoso, criterios claros para el acceso a puestos directivos

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.

32 respuestas

nada

información de la empresa ante la puesta en marcha del plan de igualdad, se puede leer, pero tampoco creo que haya facilidad para participar en su elaboración ni qué haya una especial difusión.

Se preguntan algunas cosas que no podemos saber por formar parte de las decisiones de la dirección de la empresa, cuyas motivaciones o particularidades no podemos conocer.

Nada más que añadir.

Faltan medidas para amortiguar el impacto de las medidas el trabajo está iniciado pero quedam cosas por hacer.

Está sesgado en cuanto a que las personas que no tenemos hijos no tenemos ningún tipo de posibilidad de conciliar la vida personal con el trabajo. Además, he vivido en primera persona situaciones de trato desfavorable por mi directora en comparación con compañeros hombres de trabajo y también he presenciado situaciones de acoso y sexualización de compañeras por un compañero de trabajo.

Rellenando el cuestionario me he dado cuenta que hay muchas cuestiones que desconozco sobre el funcionamiento de la empresa en esta materia. Echo de menos tener más información.

Ninguna

Ahora mismo no se me ocurre nada, creo que las preguntas del cuestionario están bien planteadas

Respecto a la pregunta 13, creo que mis necesidades de conciliación pueden mermar la valoración que se haga de mi candidatura para un puesto.

Muchos de los temas no los conozco demasiado, no tengo información de los procesos de selección ...

La respuesta de la dirección ante problemas de salud debe ser más cuidadosa en todos los casos.

Acercarnos al plan de igualdad no sólo a través de los cuestionarios, sino tener ocasión de trabajar de otra manera este aspecto en el ámbito laboral.

Si no tienes reducción de jornada no te interesas por ello, y no sabes qué contestar. He contestado el ítem 12 pero no sé qué señala la Ley

Nada a destacar

No tengo nada que añadir

Considero que se han realizado cambios en los objetivos marcados en el último Plan de igualdad, haciéndose un gran trabajo por parte de las personas que conforman la Comisión

La reproducción en el trato del discurso machista sigue existiendo, independientemente del buen plan de igualdad de la empresa

no me han surgido dudas

Creo que es una empresa que toma bastantes medidas para que esa igualdad exista, sobre todo en la cuestión de salarios, acceso a permisos de conciliación, acceso a puestos de dirección... Opino que hay mucho trabajo que hacer en la sociedad en general y me alegra que las empresas aporten su granito de arena en el camino hacia la igualdad.

Nada que añadir. Gracias.

nada a destacar

Algunas preguntas son comparativas y no hay referencia para comparar explicitar a que aspectos se refieren conceptos muy amplios como conciliación, corresponsabilidad,...

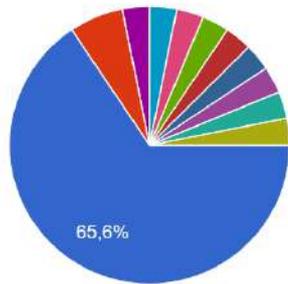
No se me ocurren

Me parece una pérdida de tiempo, la verdad

Nada a señalar

Creo que con el cambio al nuevo canal ético, se ha minimizado la claridad respecto a qué hacer ante situaciones de acoso y/o abuso de poder.

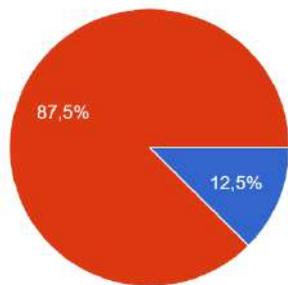
Empresas feminizadas 19. ¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?
32 respuestas



- 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...
- En la raíz del sistema en el que vivim...
- A nivel social y de género, el trabajo q...
- Más mujeres que estudian carreras d...
- Creo que las mujeres estamos más lig...

▲ 1/2 ▼

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



- Si
- No

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

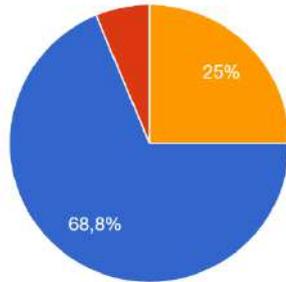
10 respuestas



- Dirección
- Mandos intermedios
- Técnicos
- He respondido Si para poder escribir esto, no porque lo piense realmente....
- No
- He respondido no en la anterior pregunta...
- Desconozco los datos para responder...
- Poco a poco, está habiendo más paridad...
- he respondido que no, pero no deja m...

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

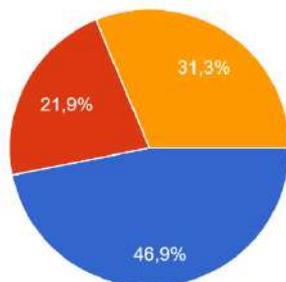
32 respuestas



- Si
- No
- Ns/Nc

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

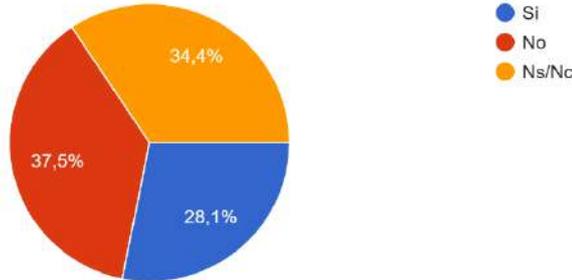
32 respuestas



- Si
- No
- Ns/Nc

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

32 respuestas



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

15 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

32 respuestas

Nada.

Ninguna.

Me sorprende la pregunta de si los hombres tienen el mismo trato de favor para los puestos directivos. La conquista ha sido que lo hagan las mujeres, los hombres siempre lo hicieron.

Antes que interpelar a las creencias de los trabajadores sobre una u otra cuestión que no pueden saber por no formar parte de la toma de decisiones, sería más práctico que la empresa constatare y dejase clara su postura y forma de decidir sobre cada uno de los ítems consultados

Me gustaría saber el resultado total del cuestionario.

nada q comentar

Considero que el sector en general está feminizado y los hombres de la empresa son más visibles que la mayoría de las mujeres.

Nada más.

Nada

Ninguna

Ahora mismo no se me ocurre nada, las preguntas del cuestionario están bien planteadas

Respecto a la pregunta 22, a nivel social siguen existiendo de manera muy arraigada sesgos de género, techos de cristal, etc., por lo que siempre puede quedar una influencia de esto en cualquier entidad. Me parece importante no perder de vista que esto está ahí, para seguir trabajando desde esta perspectiva. Gracias por este cuestionario y este proceso en general

Nada que añadir

OK

Acercarnos al plan de igualdad no sólo a través de los cuestionarios, sino tener ocasión de trabajar de otra manera este aspecto en el ámbito laboral.

Nada a destacar

No tengo nada que añadir por el momento

Nada más que agradecer el trabajo.

Me parece importante reflexionar sobre las condiciones culturales y políticas que llevan a mantener el gran porcentaje de mujeres que se dedican profesionalmente a los cuidados

Nada más que destacar.

Nada que añadir. Gracias

nada a destacar

Considero que las preguntas desarrolladas están sesgadas por el número de género masculino contratado, entendiendo la igualdad como la equidad únicamente. Y no mirando aspectos más velados como que las direcciones deban dirigir con modelos masculinos (autoritarios)

especificar

no se me ocurren.

Nada a señalar.

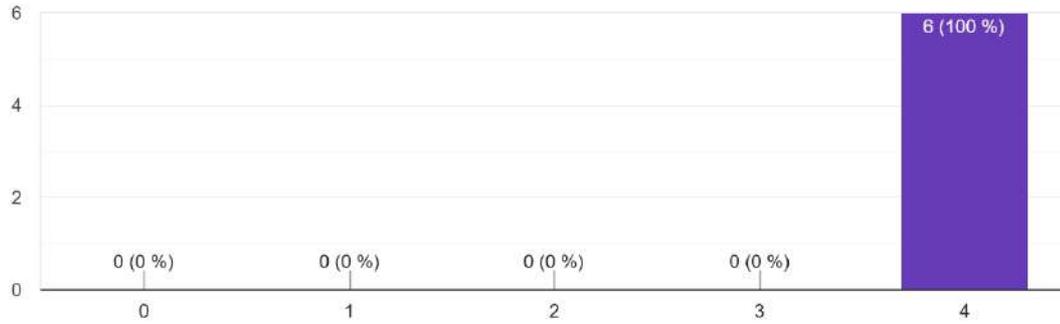
La plantilla no tenemos ni idea de los criterios que se siguen para acceder a puestos directivos.

91

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

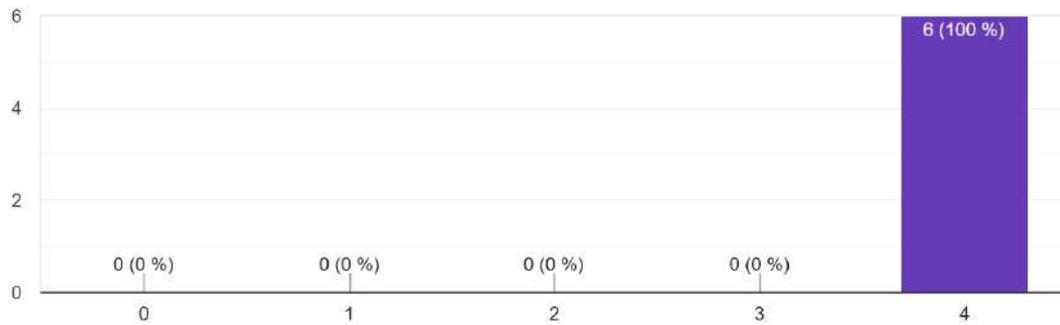
1. La igualdad se reconoce como principio básico en la empresa En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



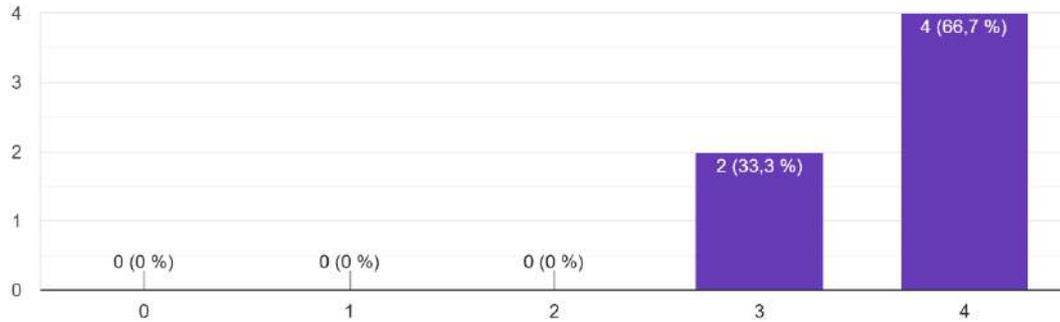
2. La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



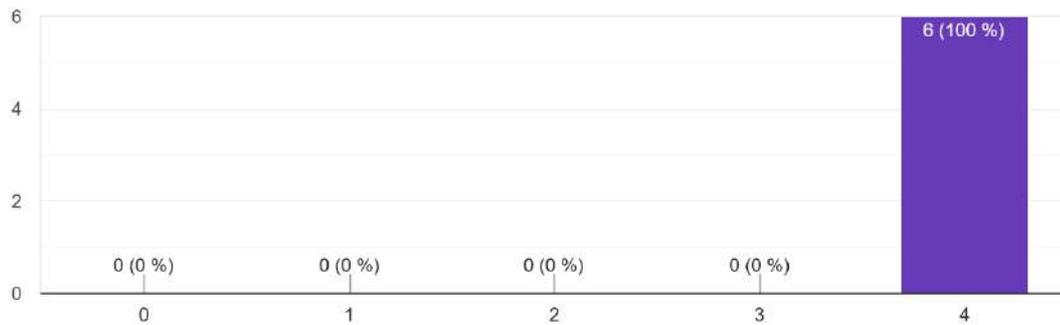
3. En la entidad, se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en los trabajadores y trabajadoras de la empresa. En qué ...ajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



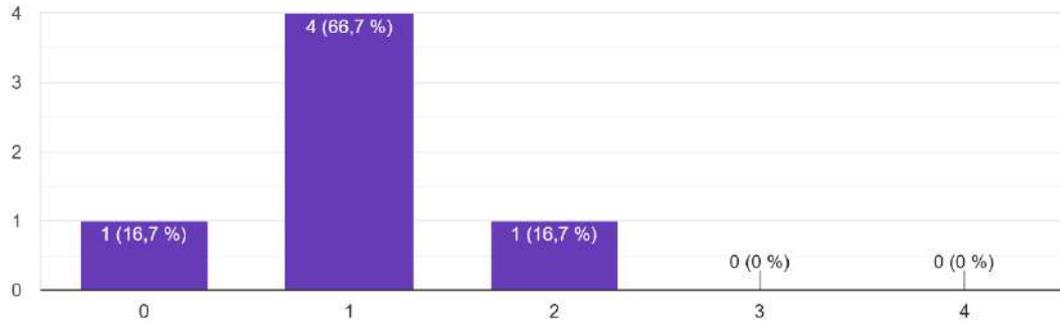
4. La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En qué gra...jo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



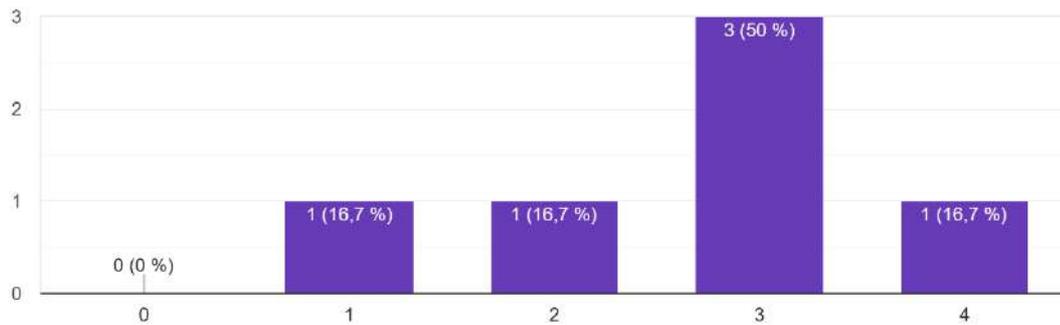
5. Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer. En qué grado se cumplen estas afirmaciones:...jo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



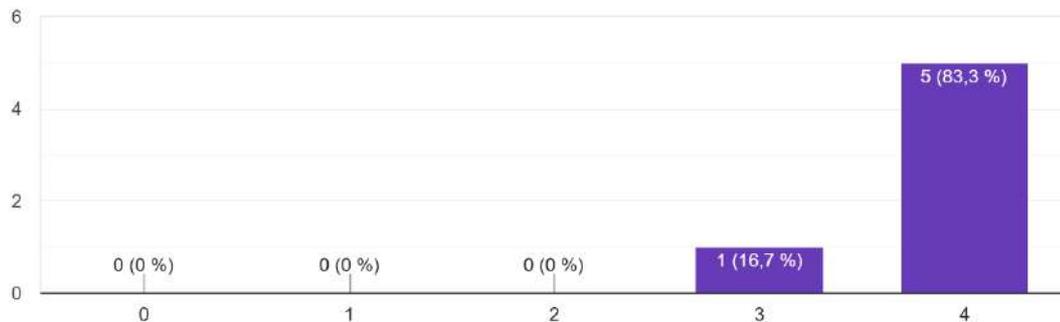
6. Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos esté sobrerrepresentado. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



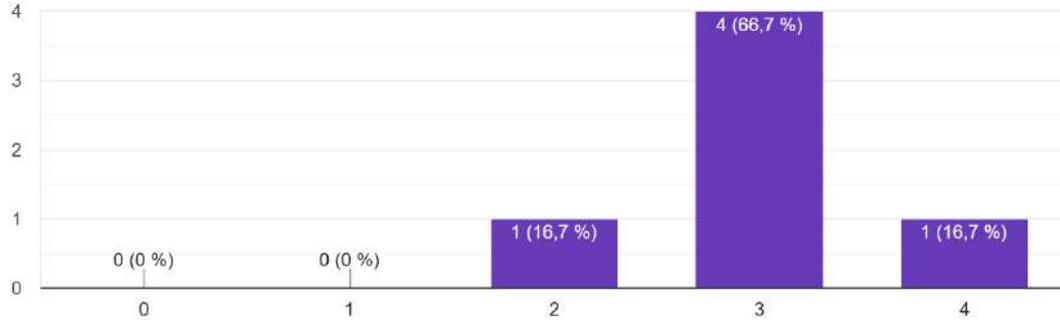
7. Se toman decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres. E...jo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



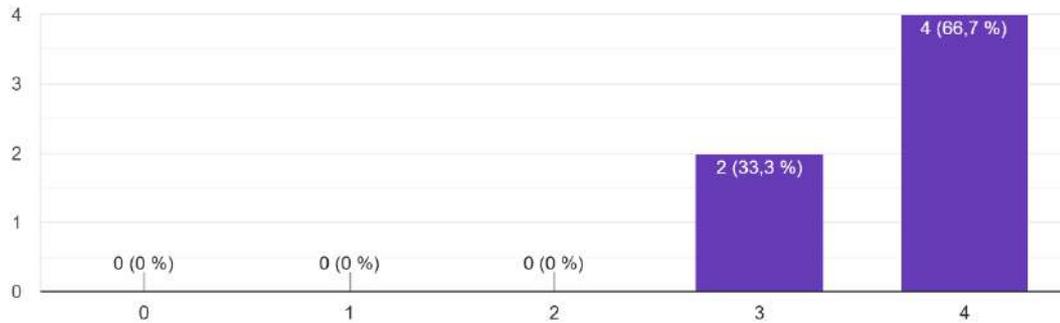
8. Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implementación del plan de igualdad. En qué grado se cumplen estas af...jo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



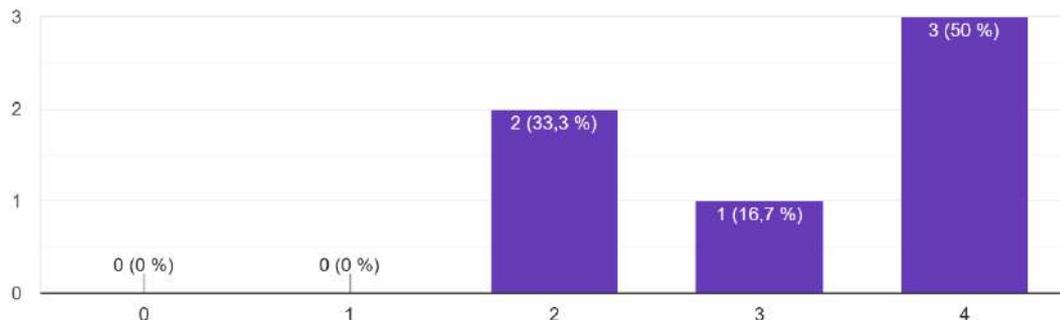
9. La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo. En qué grado se cumplen estas...ajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



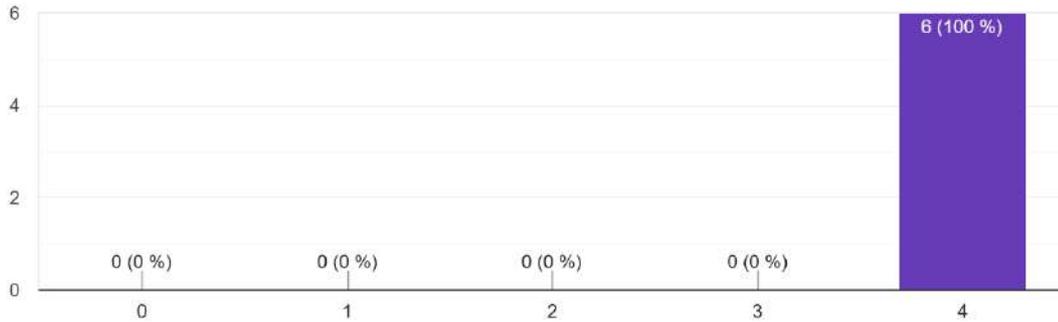
10. Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento. En qué grado se cump...o) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



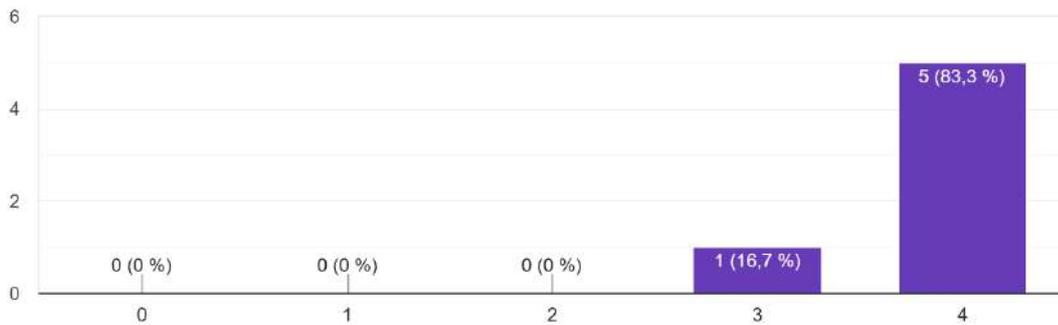
11. Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



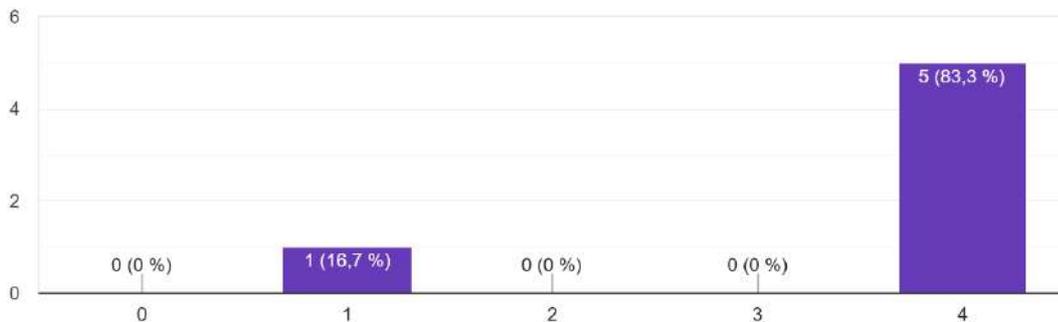
12. Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



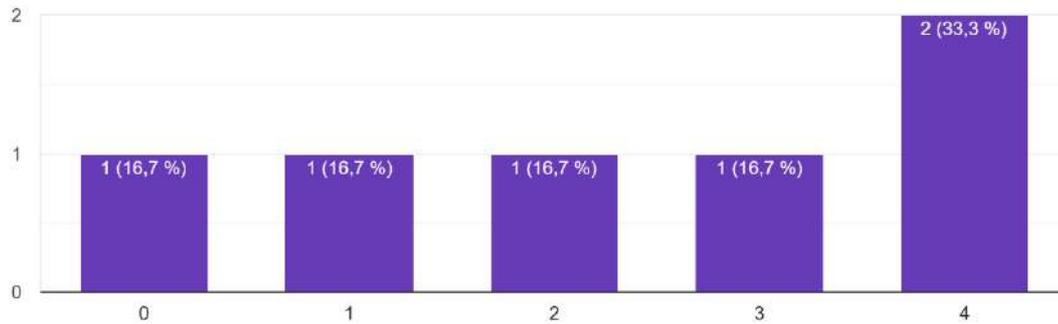
13. Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres que a mujeres. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



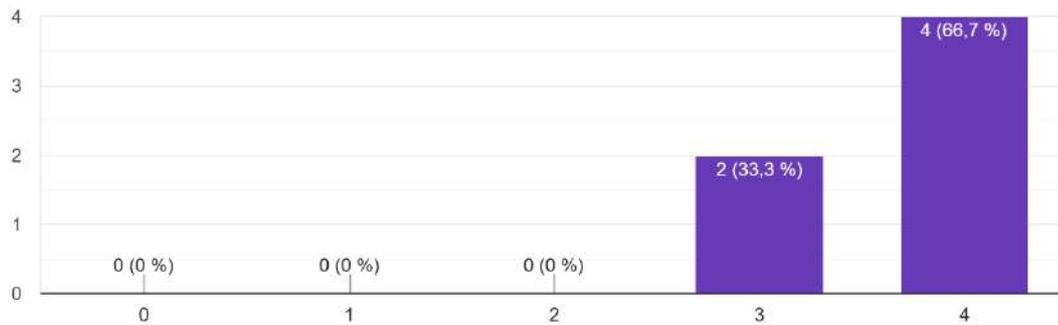
14. Si hay desequilibrio en el departamento que diriges, lo consideras una situación a corregir. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



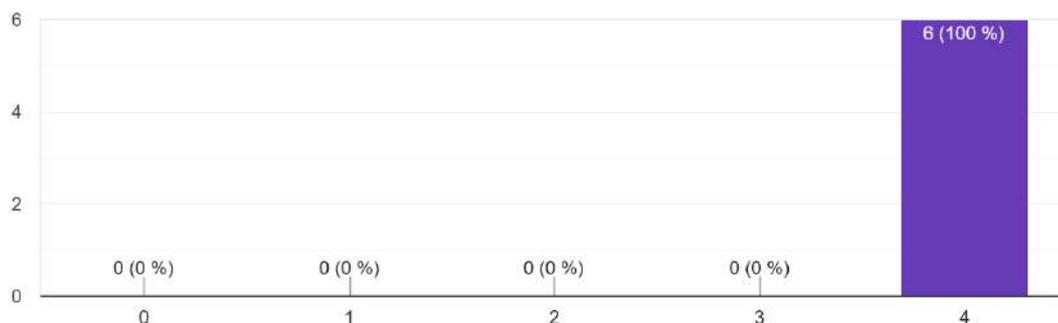
15. La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

6 respuestas



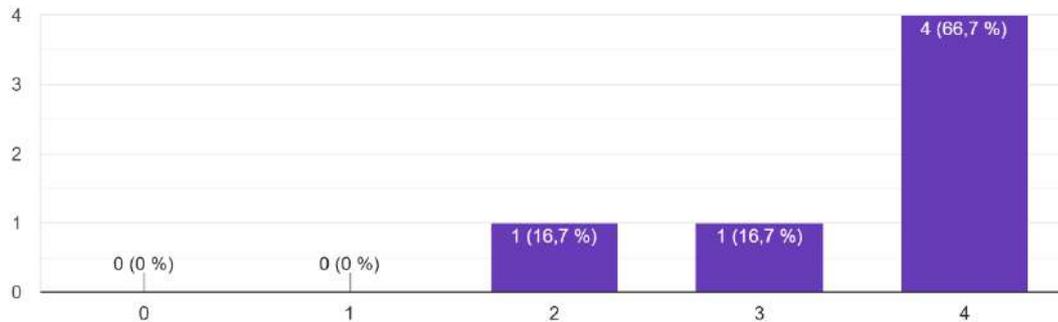
16. Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa. En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4 (alto) y 0 (Ns/Nc= No sabes /no contestas)

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 observacion que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaracion 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 contaratar 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 contartació...
- 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

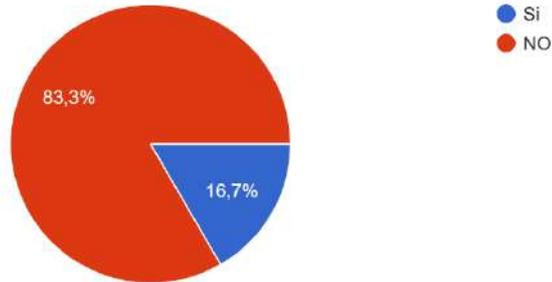
22. ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

6 respuestas



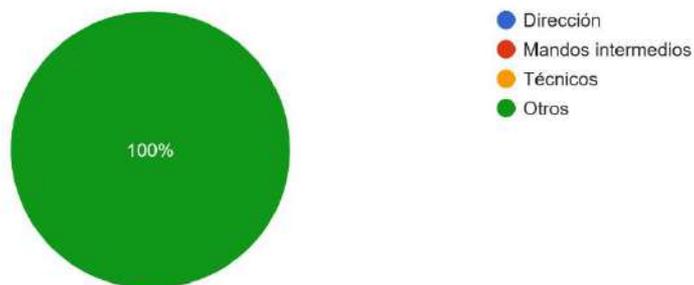
23. ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

6 respuestas



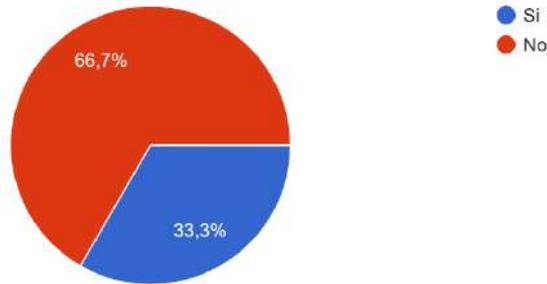
23.1. Si la respuesta anterior es si, en que puestos espacialmente?

1 respuesta



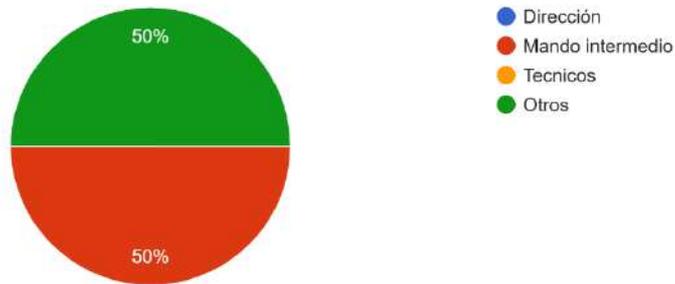
24. ¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

6 respuestas



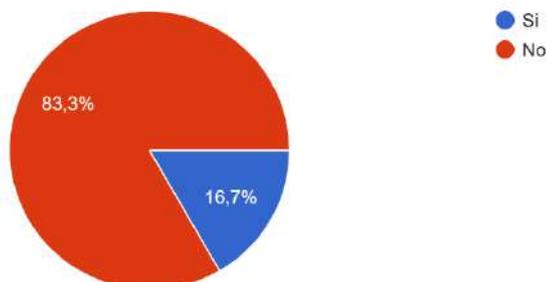
24.1. Si la respuesta anterior es Si ¿en qué puestos especialmente?

2 respuestas



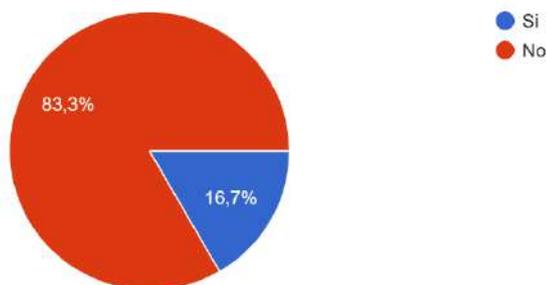
25. ¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en los puestos de dirección o mando de la empresa?

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



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	0	0	0%	0%
Subtotal cargos de responsabilidad	0	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	0	0	0%	0%
Personal técnico	84	12	87,5%	12,5%
Personal operario o no cualificado	0	0	0%	0%
Subtotal otros puestos de trabajo	84	12		
TOTAL PLANTILLA	245	60		

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								
	Puesto								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total candidaturas recibidas								
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
	Personas contratadas								
	Personas responsables de la selección								
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

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								
	Puesto								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres								
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres								
	Contenido no sexista								
	Contenido sexista								
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios								
	Por contactos								
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización								
	Otros								
	Total candidaturas recibidas								
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)								
Prueba 1									
Prueba 2									
Prueba 3									
	Personas contratadas								
	Personas responsables de la selección								
	¿Se contrató a la(s) personas(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No

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	22/12/2024		18/12/2023		14/12/2023		13/12/2023	
	Puesto	Trabajador/a Social		Educador/a Social		Educador/a Social		Educador/a Social	
		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
	Candidaturas recibidas	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Por anuncios	319	34						
	Por contactos	1							
	Por servicios de empleo								
	De la propia organización			1		1			1
	Otros								
	Total candidaturas recibidas	320	34	1		1			1
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (identificar el tipo de prueba)	4		1		1			1
Prueba 1	Entrevista Bienestar y Desarrollo	4		1		1			1
Prueba 2	Entrevista Directora Recurso	4				1			1
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"/>	<input 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"/>

107

	Sí	No
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	x
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa	<input type="checkbox"/>	x
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:

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	2	2	0	0	0
En el año anterior	0	0	0	0	0
Hace dos años	0	0	0	0	0
Hace tres años	0	0	0	0	0
Hace cuatro años	0	0	0	0	0
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	0	0	0	0	0
Nivel administrativo	1	1	100	0	0
Nivel operario	0	0	0	0	0

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	1	1	100	0	0
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

Nº de personas que han ascendido de nivel por departamentos	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Recursos de Atención Social	2	2	100	0	0
Nº de personas que han ascendido por tipo de promociones	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Promoción sin cambio de categoría	1	1	100	0	0
Promoción con cambio de categoría	1	1	100	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	
		Nº	%	Nº	%
Por prueba objetiva	0	0	0	0	0
Por antigüedad	0	0	0	0	0
Por designación de la empresa	2	2	100	0	0

110



C/ Poeta Esteban de Villegas, 12
28014 Madrid
Tel. 91 371 72 12
manantial@fundacionmanantial.org
www.fundacionmanantial.org

Promociones en los últimos años por origen y destino del puesto																										
Origen y Destino	Nivel directivo					Nivel intermedio					Nivel técnico					Nivel administrativo					Nivel operario					
	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº
Nivel directivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel intermedio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel técnico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel administrativo	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nivel operario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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	01/03/2023		13/10/2023					
Puesto	Dirección RAS		Trabajador/a Social					
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto	1	0	2	1				
Personas que lo solicitan	1	0	2	1				
Personas promocionadas	1	0	1	0				
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado	1	0	0	0				
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación	0	0	0	0				
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas	17	0	4	0				
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas	17	0	4	0				
Media de edad de las personas promocionadas	40	0	39	0				

RESTO DE PUESTOS	Ascenso 1		Ascenso 2		Ascenso 3		Ascenso 4	
Fecha								
Puesto								
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas que cumplen con los requisitos del puesto								
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas								
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado								
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación								
Personas promocionadas con responsabilidades familiares								
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas								
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas								
Media de edad de las personas promocionadas								

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"/>

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

Formación:

Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	304	254	83,67	50	16,33
En el año anterior	288	235	81,5	53	18,5
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	199,6	167		35,6	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	175,6	146,92		28,67	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	24	20		4	
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	0	100,00	17	0,00	17
METODOLOGÍAS ÁGILES DE TRABAJO	8	60,00	20	40,00	12
CÓMO FORTALECER EL DIÁLOGO Y LA DELIBERACIÓN EN LAS ASAMBLEAS DE CENTRO	0	100,00	10	0,00	10
ACTUALIZACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL	3	66,67	9	33,33	6
PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE LA CONDUCTA SUICIDA	2	81,82	11	18,18	9
PERSPECTIVA DE GÉNERO Y FEMINISMO EN LA SM. DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA	0	100,00	7	0,00	7
ATELIER ABIERTO: "MIRAR Y CREAR"	0	100,00	1	0,00	1

114

C/ Poeta Esteban de Villegas, 12

28014 Madrid

Tel. 91 371 72 12

manantial@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE EQUIPOS	1	83,33	6	16,67	5
TRABAJO CON PERSONAS QUE ESCUCHAN VOCES	2	60,00	5	40,00	3
INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL CON PERSONAS JÓVENES CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL	2	90,48	21	9,52	19
ASPECTOS JURÍDICOS PRÁCTICOS PARA EL TRABAJO EN SALUD MENTAL	2	86,67	15	13,33	13
EL SUFRIMIENTO HUMANO	5	82,14	28	17,86	23
HACIA UNA SALUD MENTAL COLECTIVA. REPENSANDO LAS COORDENADAS SOCIOEDUCATIVAS	1	66,67	3	33,33	2
REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL: FAVORECIENDO LA RECONSTRUCCIÓN SUBJETIVA EN COMUNIDAD	1	94,44	18	5,56	17
TRAUMA, DISOCIACIÓN, ELABORACIÓN	2	33,33	3	66,67	1
TRABAJAR CON GRUPOS DE PERSONAS	1	66,67	3	33,33	2
TRABAJAR CON GRUPOS DE PERSONAS	2	87,50	16	12,50	14
LA MIRADA ATENTA Y EL TRATO ESMERADO	1	90,91	11	9,09	10
GRUPOS INTELIGENTES	2	71,43	7	28,57	5
INTRODUCCIÓN AL ENFOQUE DE RECUPERACIÓN	3	86,96	23	13,04	20
LA DESAPARICIÓN DE LA INCAPACIDAD Y LA TUTELA A FAVOR DE LAS MEDIDAS DE APOYO	8	74,19	31	25,81	23
TRABAJAR CON LAS HISTORIAS DE ABUSO SEXUAL	0	100,00	2	0,00	2
RETOS Y OPORTUNIDADES DE LA INTERVENCIÓN COMUNITARIA	3	25,00	4	75,00	1
EL SEXO DE LA CABEZA	1	75,00	4	25,00	3
ITINERARIOS DE INCLUSIÓN LABORAL CON JÓVENES	1	66,67	3	33,33	2
INTERVENCIÓN INTERFAMILIAR DESDE LAS PRÁCTICAS DIALÓGICAS Y LA TEORÍA DEL APEGO	1	80,00	5	20,00	4

INTRODUCCIÓN A LA FACILITACIÓN DE GRUPOS	0	100,00	3	0,00	3
USO DE DROGAS Y TRASTORNO MENTAL	1	94,44	18	5,56	17
PSICOFARMACOTERAPIA CENTRADA EN EL FÁRMACO. IMPLICACIONES EN LA ATENCIÓN PSICOSOCIAL	3	62,50	8	37,50	5
ELABORACIÓN DE INFORMES SOCIALES	3	85,71	21	14,29	18
PSICOPATOLOGÍA BÁSICA Y PSICOFARMACOLOGÍA	1	93,33	15	6,67	14
LOS DESAFÍOS DE LOS TRASTORNOS DE LA PERSONALIDAD	0	100,00	5	0,00	5
MASCULINIDAD 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	21	17	80,95	4	19,05

PERSONAS JÓVENES" (STREAMING)					
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
PROTECCIÓN INTERNACIONAL: MARCO JURÍDICO Y SISTEMA DE ACOGIDA (FUENLABRADA)	5	4	80,00	1	20,00
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	134	105	78.35	29	21.64
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	39	25	64.10	14	35.90
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	305	245	100	60	100
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	248	208	83.87	40	16.12
Nº permisos para la concurrencia a exámenes					
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	68	56	82.35	12	17.64

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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"/>

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

Reunida en Madrid, con fecha 24 de enero de 2025, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Manantial Gestión, compuesta:

en representación de la empresa por:

- Alicia Molina Solana (Directora del Centro de Rehabilitación Psicosocial de Fuenlabrada).
- Alexandra Ruiz Ruiz (Especialista del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo).

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

- Álvaro Redondo Moreno (Maestro de Taller del Centro de Rehabilitación Laboral de Hortaleza).
- Juan Antonio Torralba García (Educador Social de la Residencia y Pisos Supervisados de Leganés).

Acuerda

1. Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa de 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.

119

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas del día 24 de enero de 2025.

En representación de la empresa:

Alicia Molina Solana



Alexandra Ruiz Ruiz



En representación de la plantilla:

Álvaro Redondo Moreno



Juan Antonio Torralba García



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

Reunida en Madrid, con fecha 24 de enero de 2025, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Manantial Gestión, compuesta:

en representación de la empresa por:

- Alicia Molina Solana (Directora del Centro de Rehabilitación Psicosocial de Fuenlabrada).
- Alexandra Ruiz Ruiz (Especialista del Área de Personas, Bienestar y Desarrollo).

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

- Álvaro Redondo Moreno (Maestro de Taller del Centro de Rehabilitación Laboral de Hortaleza).
- Juan Antonio Torralba García (Educador Social de la Residencia y Pisos Supervisados de Leganés).

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 12:00 horas del día 24 de enero de 2025.

121

En representación de la empresa:

Alicia Molina Solana

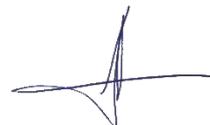


Alexandra Ruiz Ruiz



En representación de la plantilla:

Álvaro Redondo Moreno



Juan Antonio Torralba García

