

MEMORIA 2025

PERSONAS,
BIENESTAR Y
DESARROLLO



Tendiendo **puentes**. Derribando **muros**.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. ¿DÓNDE ESTÁN NUESTRAS PERSONAS?
3. DATOS GENERALES
4. DATOS PROFESIONALES
5. SALUD Y BIENESTAR PSICOSOCIAL
6. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
7. DESARROLLO E INNOVACIÓN
8. MANANTIAL SE TRANSFORMA
9. MANANTIAL TE ESCUCHA
10. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES
11. HACIA EL TRÁNSITO
12. MANANTIAL TE FORMA
13. NUESTRO VALOR: LA SUPERVISIÓN DE CASOS
14. NUESTRAS ALIANZAS
15. IGUALDAD
16. HITOS 2025
17. HACIA EL 2026
18. TESTIMONIOS Y EMBAJADOR@S
19. PONTE EN CONTACTO



INTRODUCCIÓN

Somos una entidad sin ánimo de lucro creada en 1995 por asociaciones de familiares de **personas con problemas de salud mental** con el **propósito** de mejorar la atención y promover su **inclusión social y laboral**.

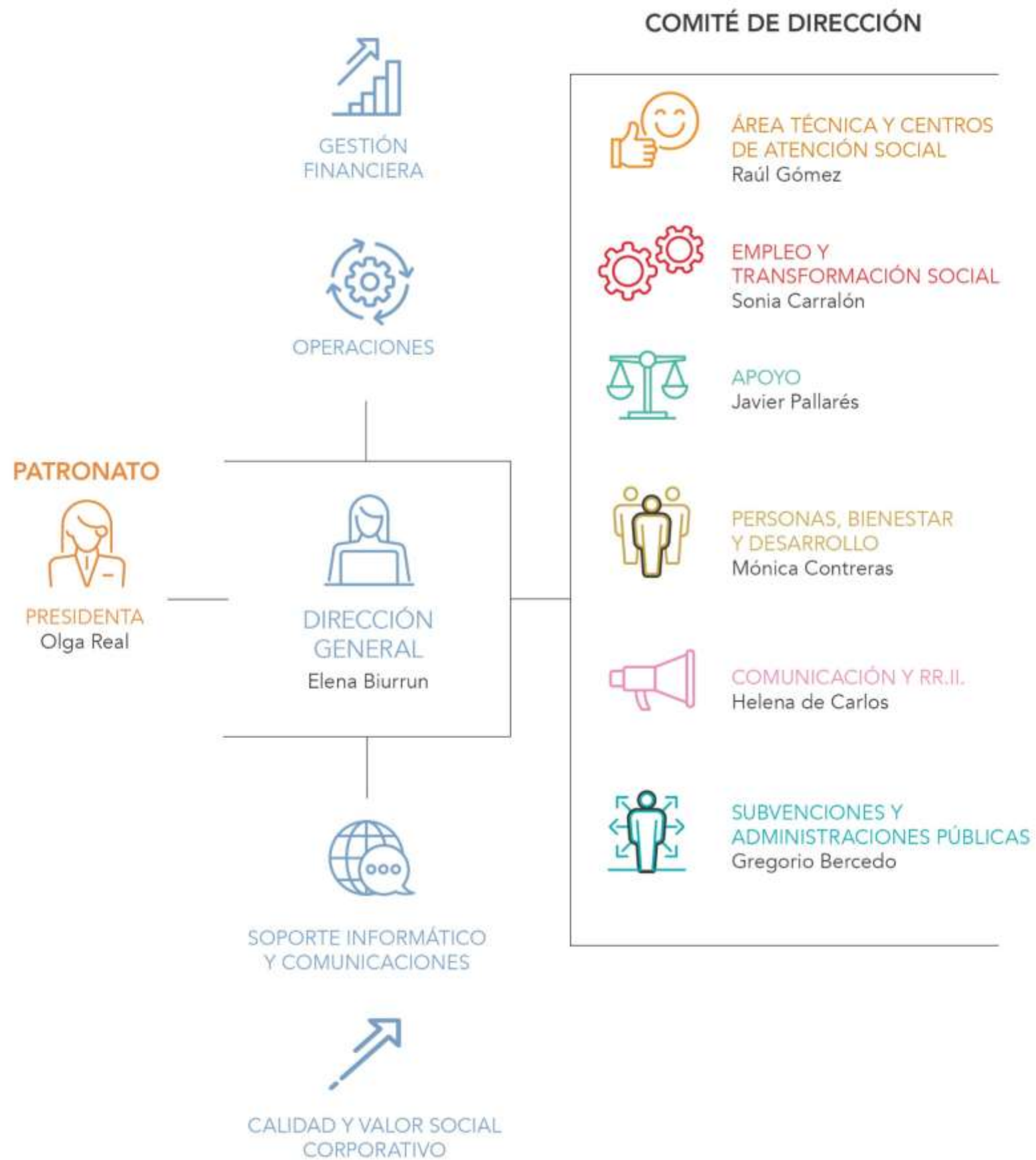
Nuestro trabajo está centrado en las personas y se dirige a promover la **recuperación** y el desarrollo de proyectos de vida satisfactorios. Lo hacemos a través de distintos centros, programas y servicios que proporcionan acompañamiento psicosocial, oportunidades de inclusión laboral y apoyos para el ejercicio de la capacidad jurídica y los derechos de ciudadanía.

Promovemos y ponemos en marcha, en alianza con otros actores, **iniciativas innovadoras** que tengan **impacto** en la mejora del **bienestar y la salud mental** de la sociedad, acciones de sensibilización, prevención, promoción y voluntariado, con la visión de contribuir a una **sociedad más inclusiva y respetuosa**.

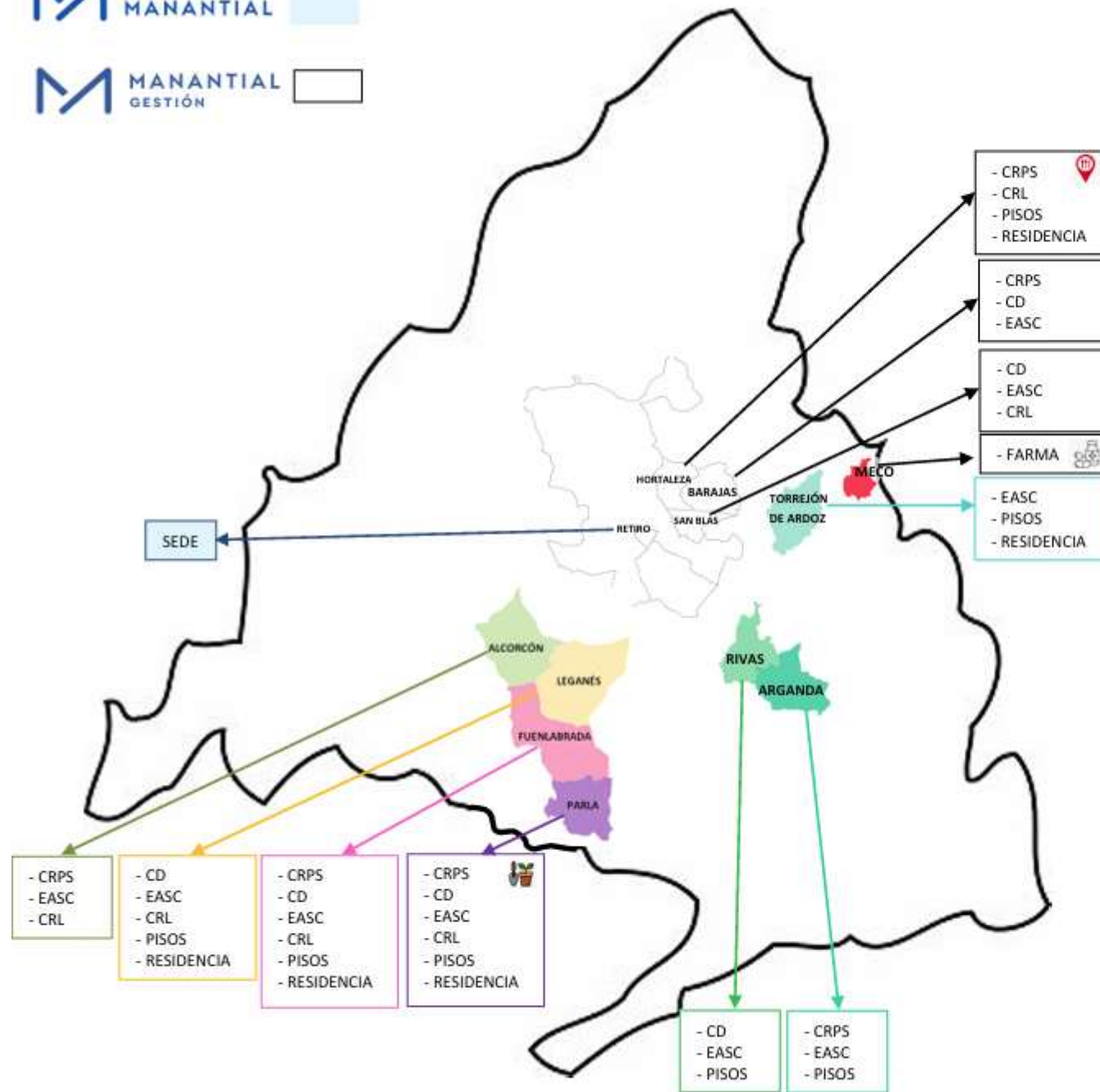
Desde el Área de Personas, Bienestar y Desarrollo presentamos a continuación nuestra memoria de actividades 2025 vinculando las mismas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible siempre presentes en el trabajo diario de las personas que forman parte de la entidad.



¿DÓNDE ESTÁN NUESTRAS PERSONAS?



¿DÓNDE ESTÁN NUESTRAS PERSONAS?



HOSTELERÍA/CATERING	LIMPIEZA
SMT	JARDINERÍA
FARMA	ADMINISTRACIÓN

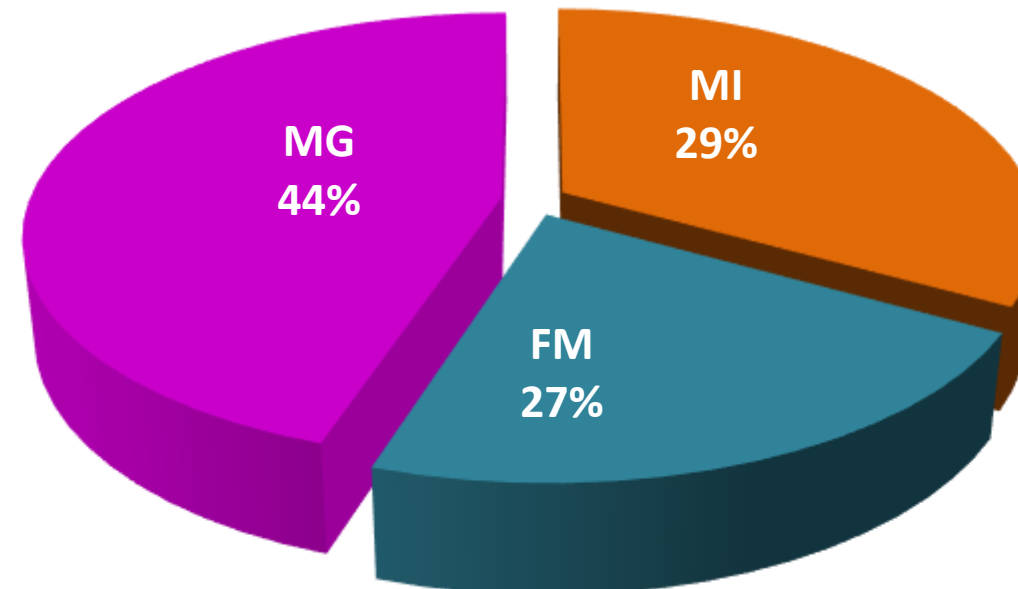


DATOS GENERALES PLANTILLA POR ENTIDAD

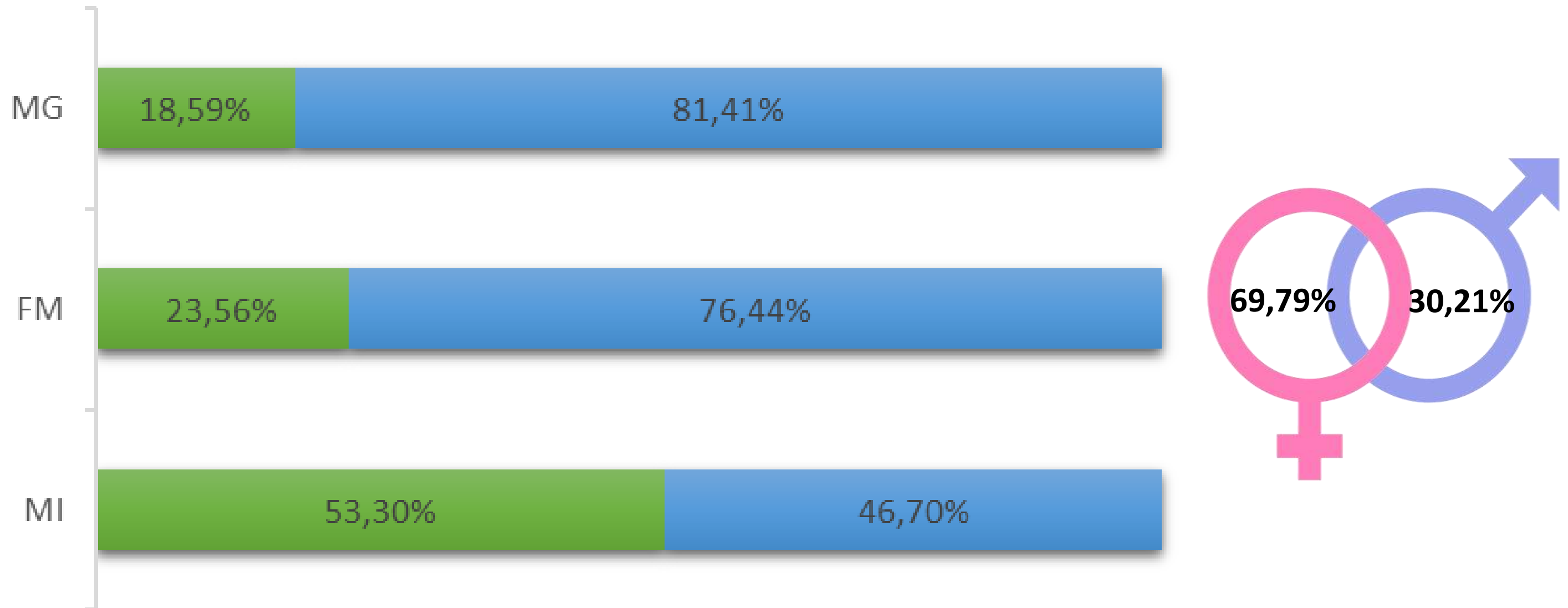


FUNDACIÓN MANANTIAL (FM)	191 profesionales
MANANTIAL GESTIÓN (MG)	312 profesionales
MANANTIAL INTEGRAL (MI)	212 profesionales

PORCENTAJE PROFESIONALES POR ENTIDAD



DATOS GENERALES POR SEXO



	MI	FM	MG
■ HOMBRE	53,30%	23,56%	18,59%
■ MUJER	46,70%	76,44%	81,41%

DATOS GENERALES SEXO, EDAD Y ANTIGÜEDAD

43

años de
media de
edad

9

años de
media de
antigüedad

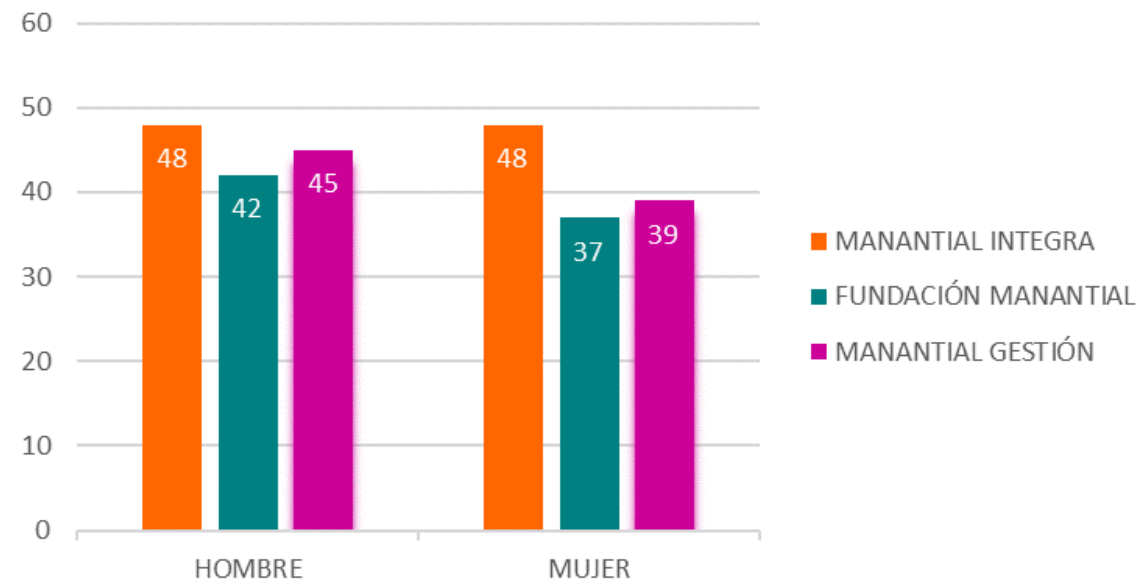
70%

mujeres

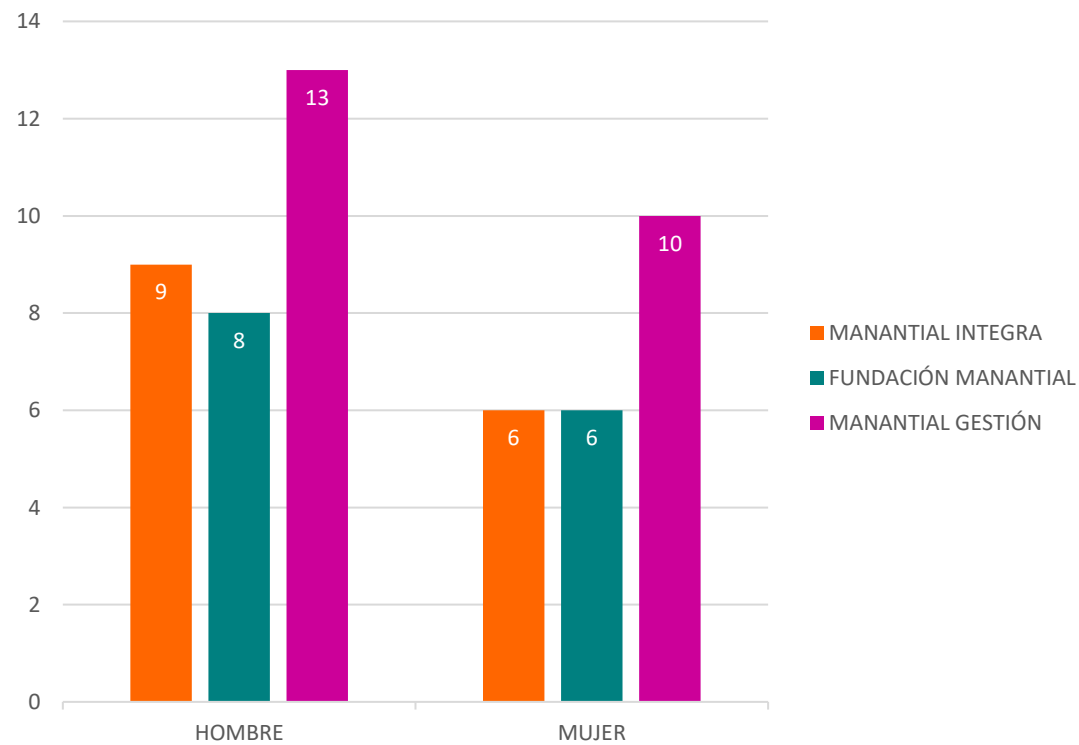
30%

hombres

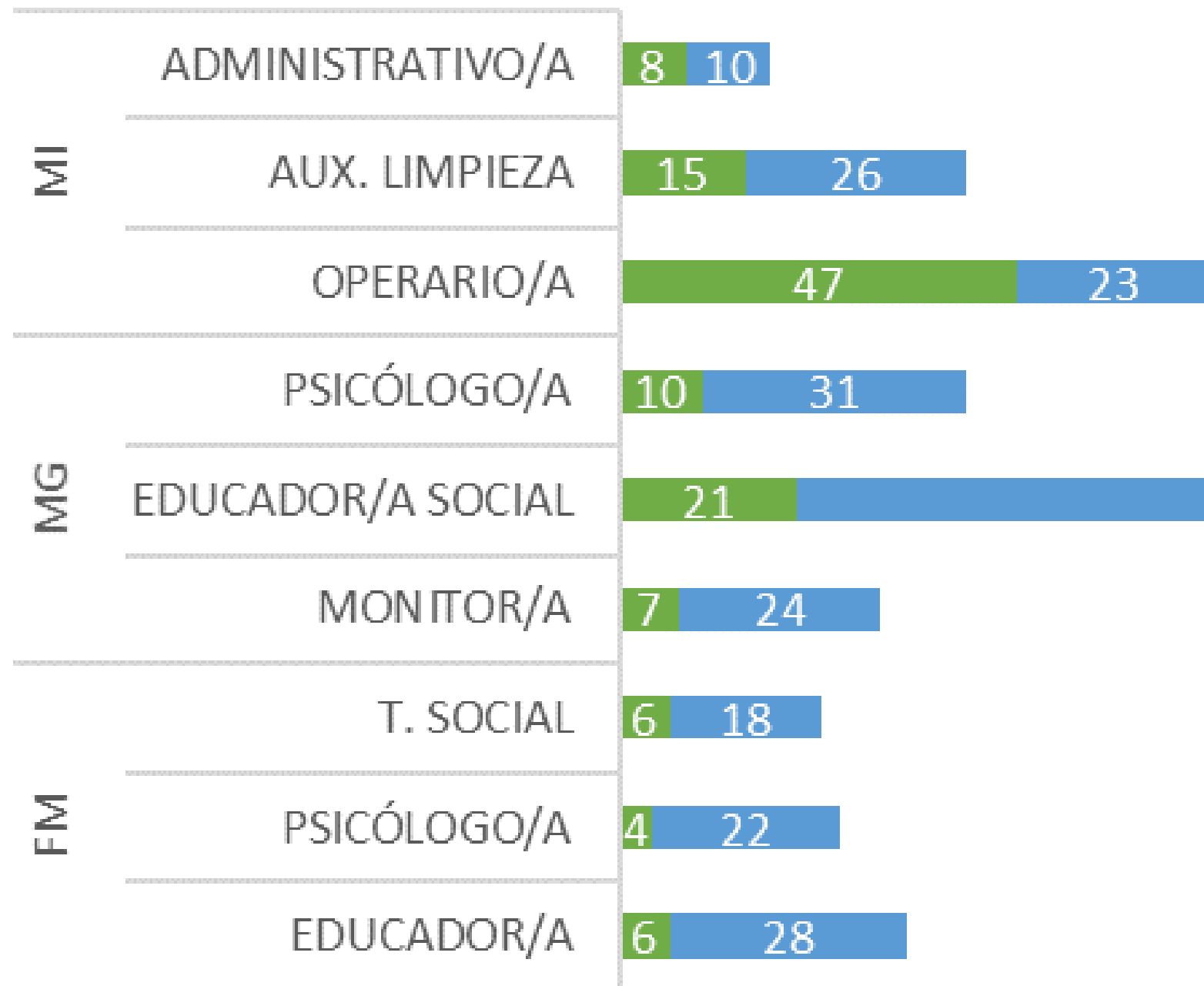
MEDIA DE EDAD POR SEXO Y ENTIDAD



MEDIA DE ANTIGÜEDAD POR SEXO Y ENTIDAD



DATOS GENERALES PRINCIPALES PERFILES



DATOS PROFESIONALES MANANTIAL GESTIÓN

42

Años de
media de
edad

12

Años de
media de
antigüedad

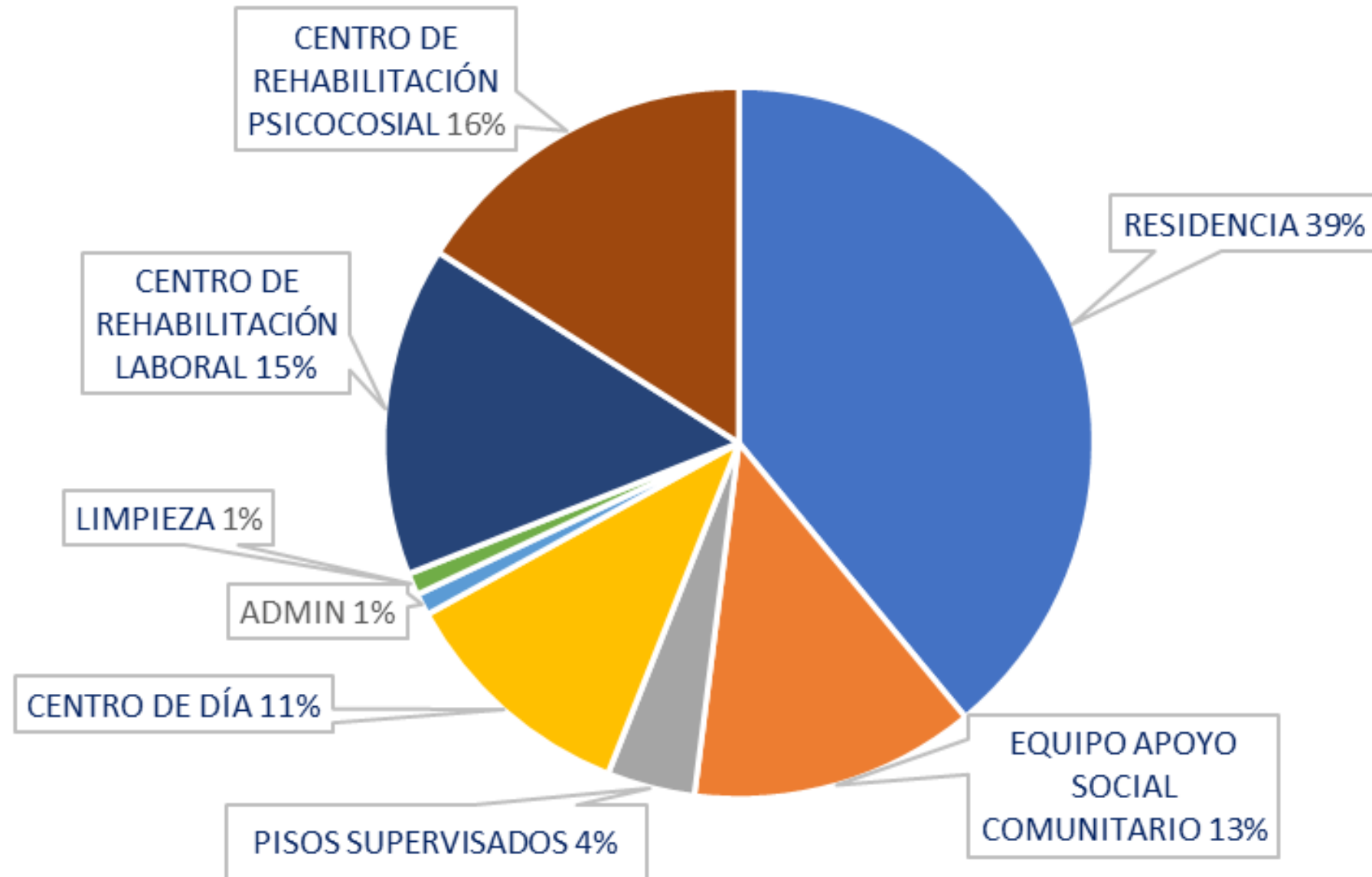
81%

mujeres

19%

hombres

PORCENTAJE DE PLANTILLA MANANTIAL GESTIÓN



DATOS PROFESIONALES FUNDACIÓN MANANTIAL

39

Años de media de edad

7

Años de media de antigüedad

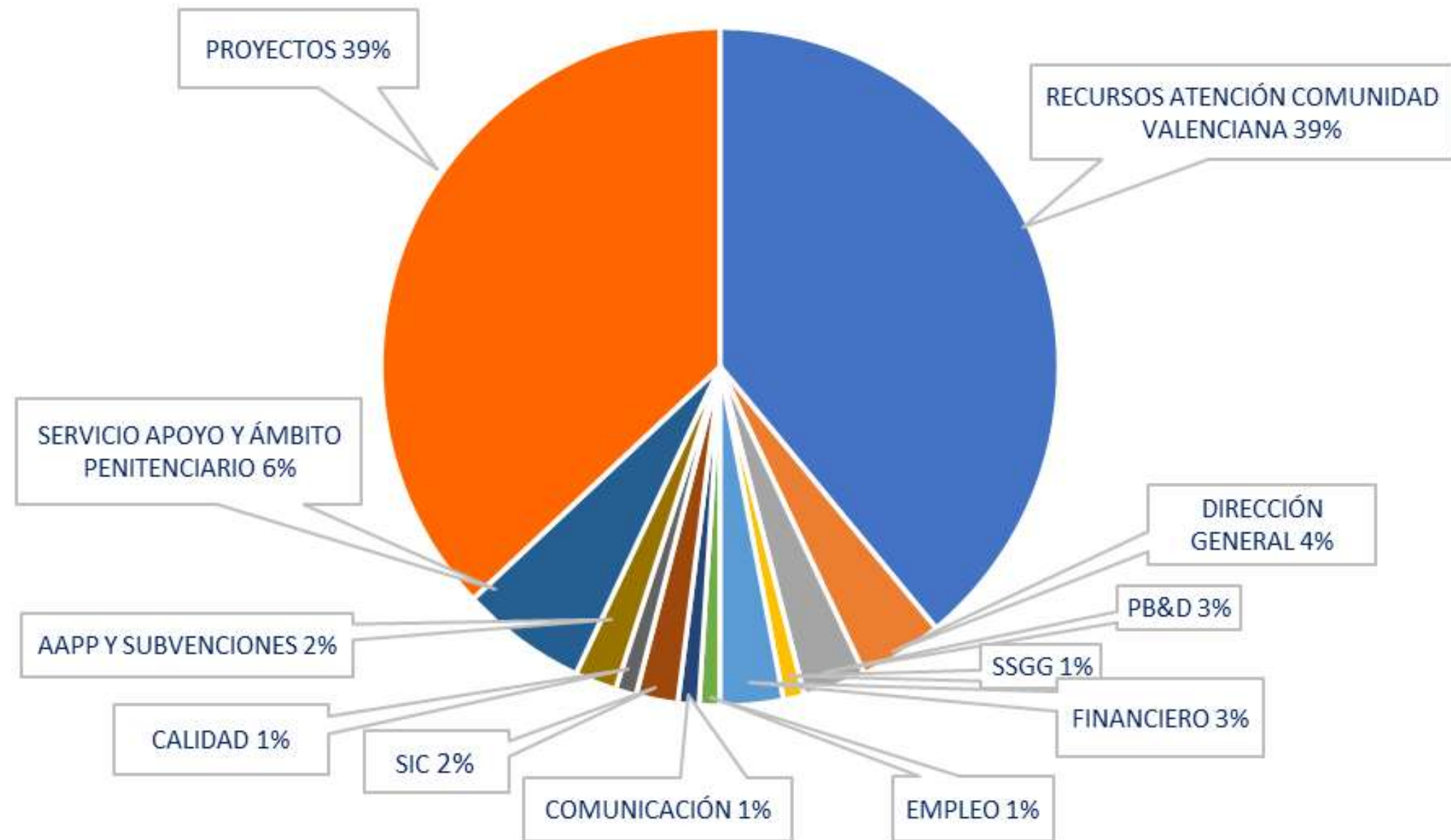
76%

mujeres

24%

hombres

PORCENTAJE PLANTILLA FUNDACIÓN MANANTIAL



DATOS PROFESIONALES MANANTIAL INTEGRA

48

Años de media
de edad

7

Años de media
de antigüedad

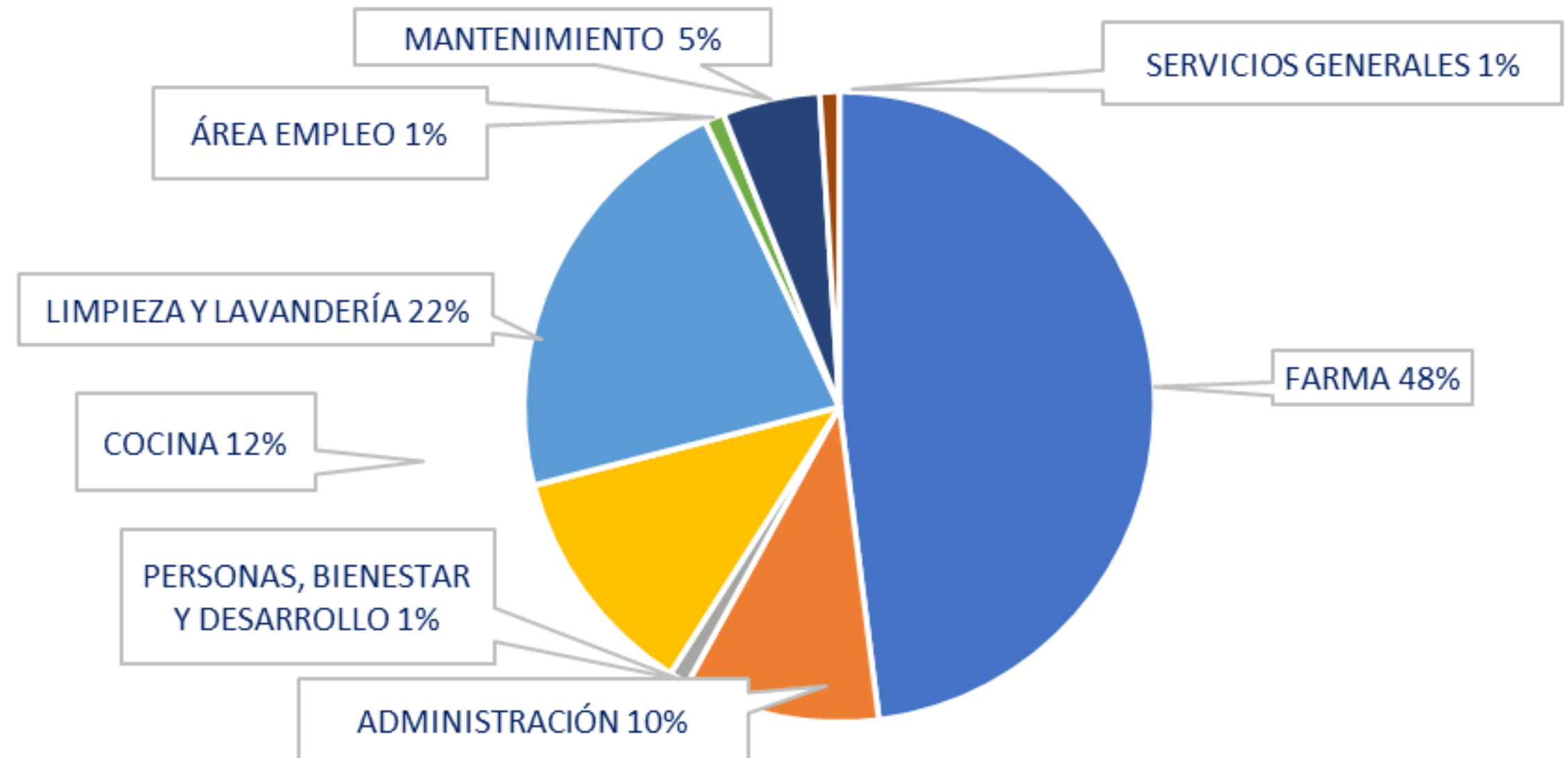
47%

mujeres

53%

hombres

PORCENTAJE PLANTILLA MANANTIAL INTEGRA



DATOS PROFESIONALES: CONCILIACIÓN

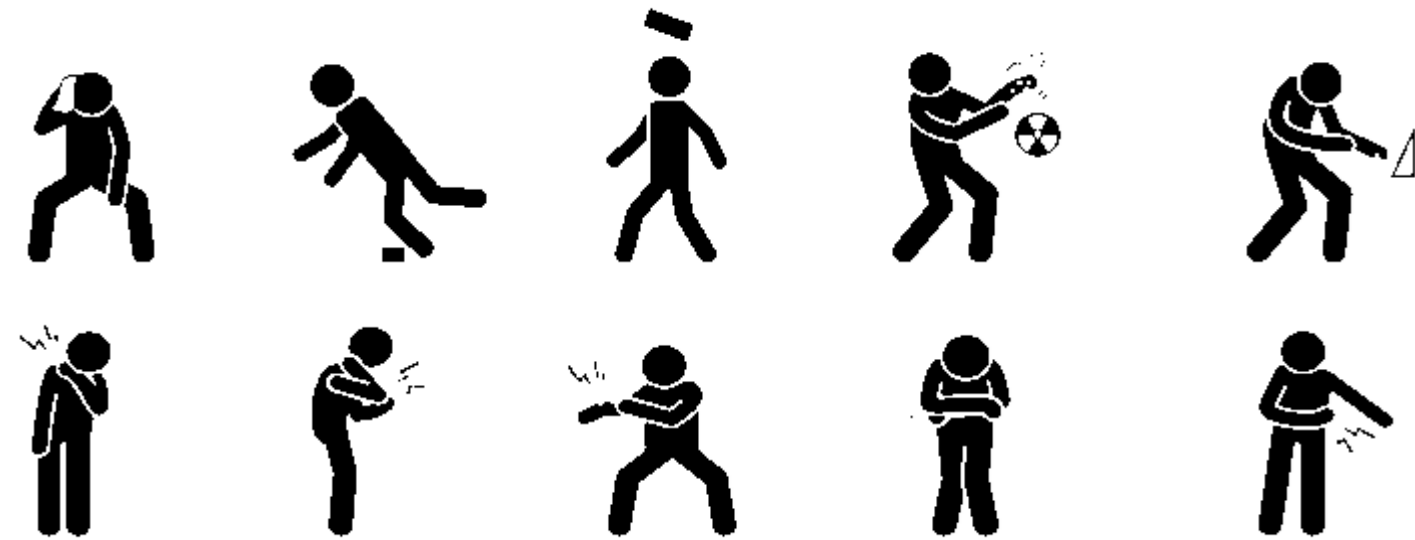


Un 10,21% de la plantilla ha disfrutado durante el 2025 de algún permiso sin sueldo o excedencia por motivos de conciliación familiar.

DATOS PROFESIONALES: SINIESTRALIDAD

Entorno de Trabajo Seguro

1,40%
siniestralidad



FM
0 accidentes
laborales

MG
2 accidentes
laborales
50% in itinere

MI
8 accidentes
laborales

SALUD Y BIENESTAR PSICOSOCIAL

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: JUSTIFICACIÓN



- ✓ Manantial no es solo un lugar para trabajar, es un espacio donde debemos sentir **seguridad, respeto, escucha y apoyo**.
- ✓ Modelo Centrado en **Organizaciones Saludables**.
- ✓ Evaluar los riesgos psicosociales nos ayuda a saber: **qué funciona bien, qué hay que mejorar y qué necesitan las personas para trabajar mejor**.
- ✓ Cuando una **persona se siente bien, trabaja mejor** y cuando el equipo está bien, la **organización mejora**.



CUIDAR a las personas y construir un lugar de trabajo más **JUSTO, HUMANO Y SALUDABLE**.

SALUD Y BIENESTAR PSICOSOCIAL

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: METODOLOGÍA



El cuestionario de evaluación utilizado fue el **FPSICO versión 4.1.**: un instrumento del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo diseñado para identificar y medir condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.



SALUD Y BIENESTAR PSICOSOCIAL

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: COMUNICACIÓN



¿Qué hay de nuevo en FM?

Evaluación de riesgos psicosociales: ¿aún no la has rellenado?



El horario, el estrés, el acoso laboral, los conflictos entre compañeros, la carga de trabajo... son algunos factores con capacidad para afectar al bienestar o a la salud (física, mental o social) de las personas trabajadoras y al desarrollo del trabajo.

Para detectarlos y establecer medidas para reducirlos y mejorar las condiciones de trabajo de toda la plantilla, necesitamos que rellenes el cuestionario de riesgos psicosociales que ha llegado a tu correo profesional. Necesitamos lograr una mayor participación, así que ampliamos el plazo **hasta el 24 de junio**.

⚠ Hemos detectado que a algunas personas no les ha llegado el mail con el enlace. Si es tu caso, escríbenos a rrhh@fundacionmanantial.org y te lo enviamos.

Evaluación de riesgos psicosociales: fin de la primera fase

El 24 de junio acabó el plazo para responder al cuestionario de riesgos psicosociales y queremos compartir los datos de participación que hemos obtenido en esta primera fase de la evaluación. Queremos agradecer vuestra participación y la implicación del grupo de trabajo, las direcciones y los comités de empresa.

La segunda fase comenzará entre octubre y noviembre y consistirá en la realización de entrevistas individuales. Os daremos toda la información en septiembre, pero adelantamos que:

- serán voluntarias, elegidas al azar pero no confidenciales,
- podrán ser presenciales o por Meet,
- durarán aproximadamente 30 minutos,
- la elección de las entrevistas será en función de los porcentajes de participación de cada puesto de trabajo y la existencia de resultados contradictorios o resultados extremos.

A la vuelta del verano os contamos todos los detalles.



COMUNICACIÓN INTERNA

FUNDACIÓN MANANTIAL
También vamos. También merecemos.

¡Última semana para participar!

Evaluación de Riesgos Psicosociales

UNA INICIATIVA PENSADA PARA TI Y TU BIENESTAR.

moving tiempo de trabajo estrés horario
conflictos entre compañeros acoso laboral perfil laboral

El 24 de junio acaba el plazo para contestar a la evaluación de riesgos psicosociales del trabajo que nos permitirá detectar y establecer medidas para reducir y mejorar las condiciones de trabajo de toda la plantilla.

TE NECESITAMOS

Nos gustaría recibir más respuestas de profesionales de FUNDACIÓN MANANTIAL y de MANANTIAL INTEGRA, ya que son los equipos con menor participación.

Cuanto más respondamos, mejor conoceremos la situación real de la plantilla y podremos mejorar las condiciones de trabajo del equipo de profesionales y conseguir un entorno de trabajo saludable.

Revisa tu correo. Si necesitas el enlace, ¡ánimate a participar!

* El cuestionario es anónimo y confidencial y su información se comparte con los equipos de Recursos Humanos y el Departamento de Datos y Análisis Estadístico de la empresa. Con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y el bienestar de la plantilla, el análisis de los datos se realizará de forma agregada y anonimada, respetando la información personal y confidencial de la plantilla de la empresa.



¿Qué hay de nuevo en FM?

Evaluación de riesgos psicosociales

El lunes 27 de mayo llegó a nuestros correos profesionales un enlace para rellenar la Evaluación de riesgos psicosociales, que estará abierta hasta el 10 de junio. Si aún no has participado, recuerda que cuantas más personas lo rellenas, mejor conoceremos la situación real de la plantilla para poder mejorar las condiciones de trabajo y conseguir un entorno laboral saludable.



⚠ Hemos detectado que a algunas personas no les ha llegado el mail con el enlace. Si es tu caso, escríbenos a rrhh@fundacionmanantial.org y te lo enviamos.

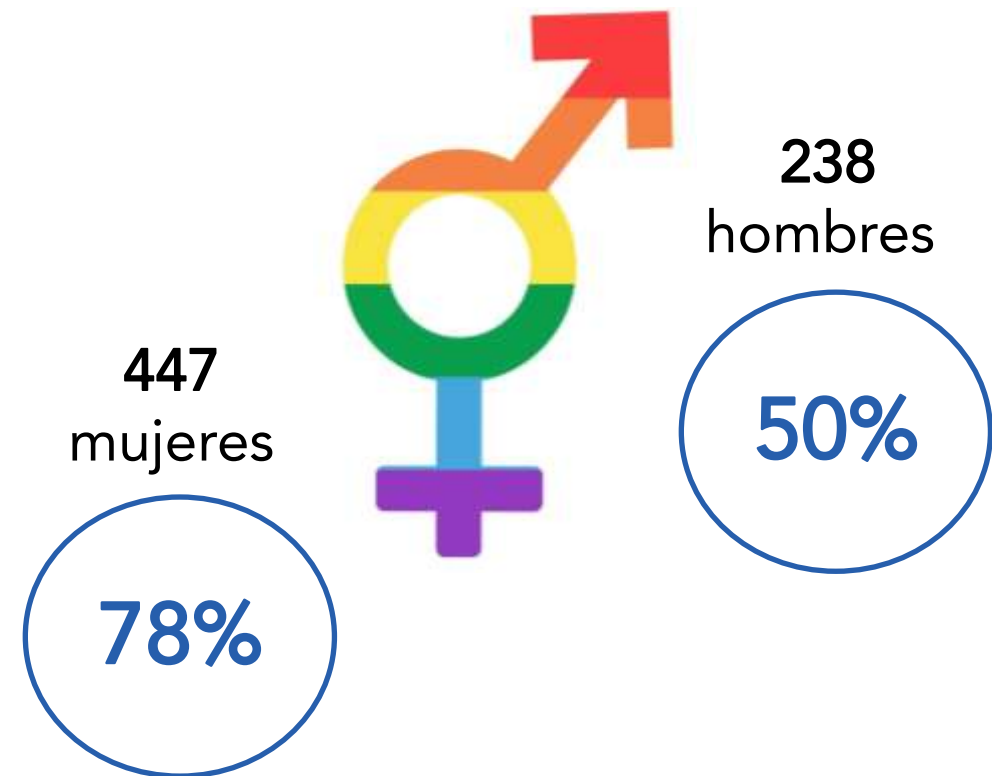
En total se hicieron 7 comunicaciones, resaltando algunos aspectos de la evaluación y animando a la participación:

- ✓ “Una iniciativa pensada para ti y tu bienestar”
- ✓ A mayor participación mejor conocimiento real de la situación.
- ✓ “Mejorar las condiciones de trabajo y conseguir un entorno más saludable.”
- ✓ Participación anónima y confidencial.



SALUD Y BIENESTAR PSICOSOCIAL

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: PARTICIPACIÓN



SALUD Y BIENESTAR PSICOSOCIAL

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: RESULTADOS



SALUD Y BIENESTAR PSICOSOCIAL

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: PLANIFICACIÓN



- ✓ Programa con actuaciones preventivas, planificado a medio y largo plazo.
- ✓ Intervenciones basadas en las necesidades detectadas.
- ✓ Soluciones específicas y adaptadas.
- ✓ Enfoque global y sistemático, con acciones sostenibles en el tiempo.
- ✓ Participación activa y evaluación continua.



SALUD Y BIENESTAR PSICOSOCIAL

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: ACTUACIONES



RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN



602

procesos de selección



116

contrataciones derivadas de la gestión de bolsa interna

251

incorporaciones procedentes de talento interno



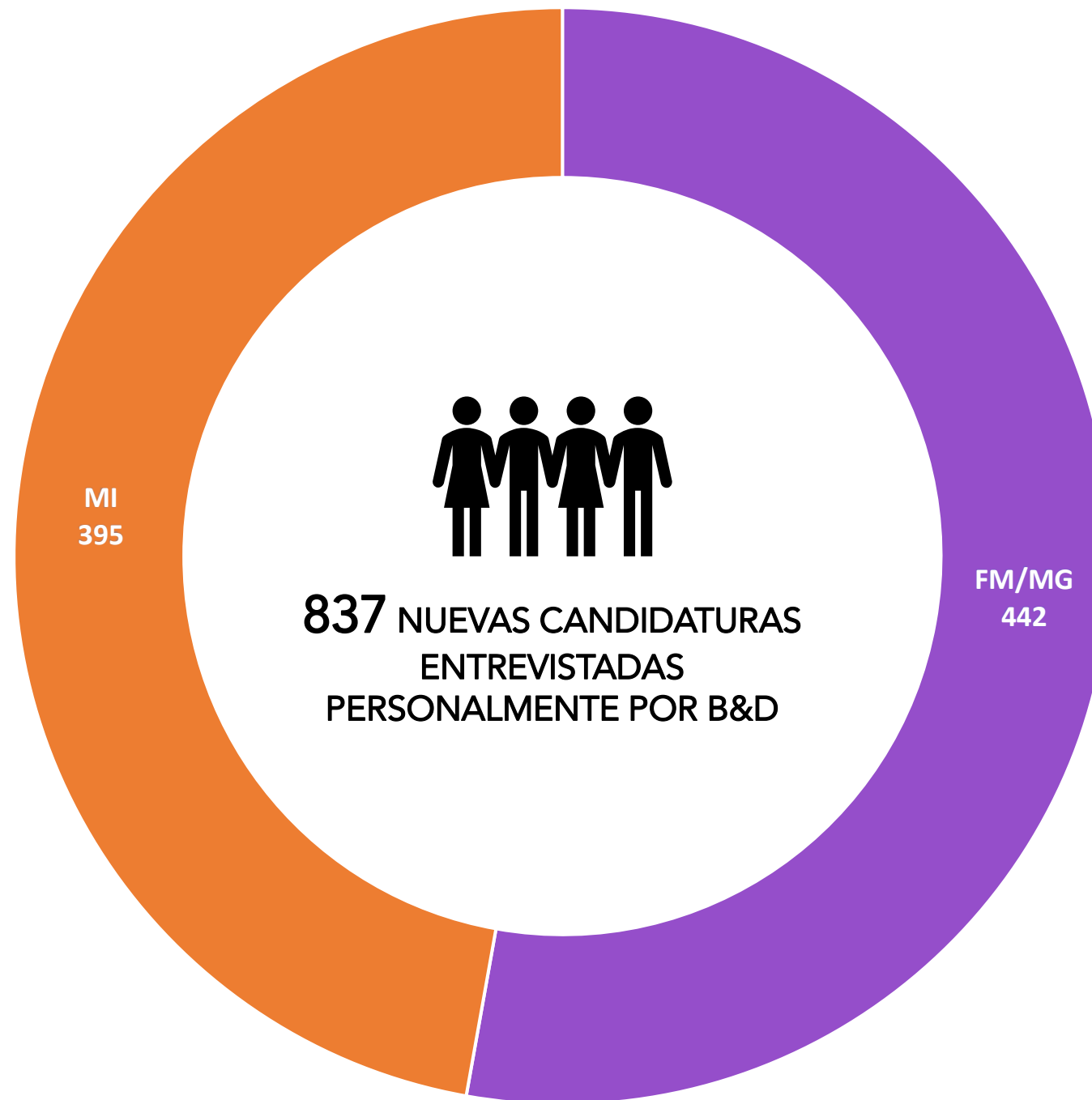
Más talento, más oportunidades:
En 2025 reforzamos nuestra apuesta por la captación y el desarrollo del talento interno impulsando la selección y la promoción de nuestros/as profesionales.



RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN



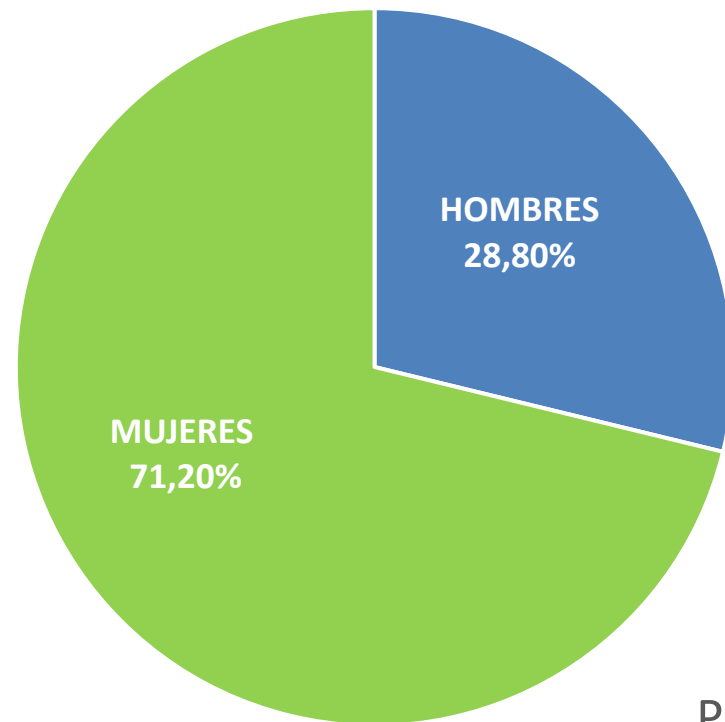
ENTREVISTAS DE SELECCIÓN 2025



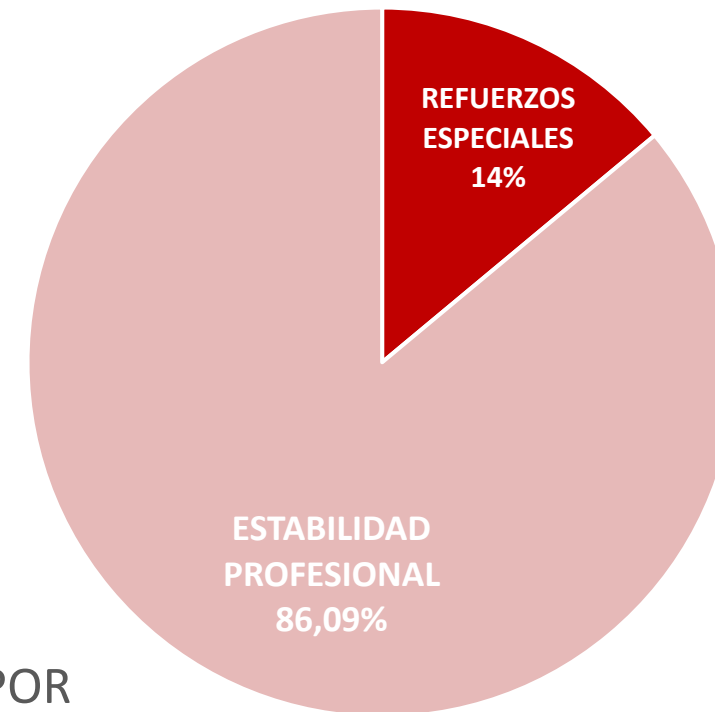
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN



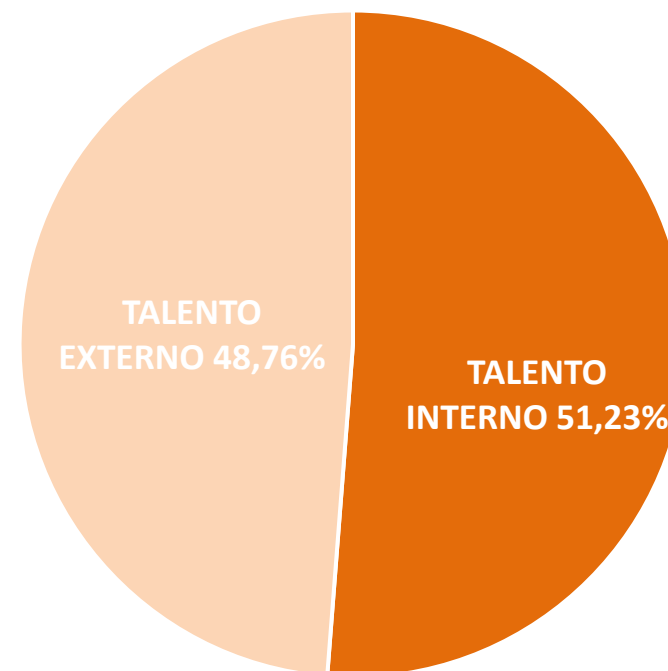
PORCENTAJE DE INCORPORACIONES POR SEXO



PORCENTAJE DE INCORPORACIONES POR TEMPORALIDAD



PORCENTAJE DE INCORPORACIONES POR PROCEDENCIA DE LA CANDIDATURA



El resultado de nuestro Ecosistema de Cuidado: las personas eligen quedarse y crecer con nosotros.

249 
Procesos de Onboarding

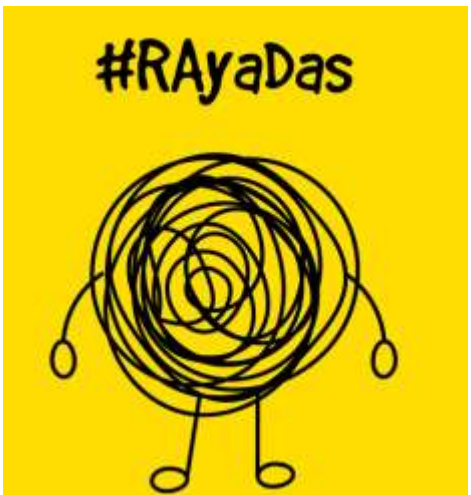


DESARROLLO E INNOVACIÓN

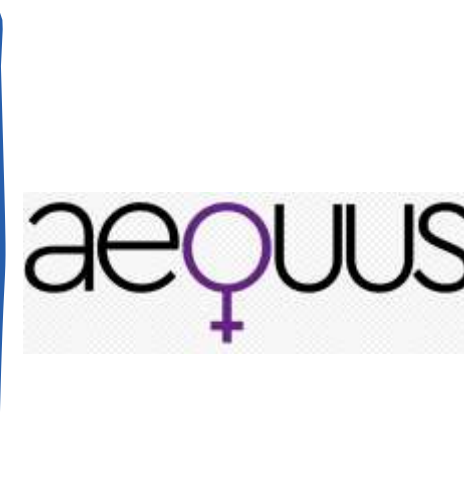
NUESTROS PROYECTOS



UNIDADES
SALUD MENTAL
EMERGENCIAS



PRESOS
DE APOYO



PROTECCIÓN
INTERNACIONAL



PROYECTO VIDA
INDEPENDIENTE



TRANSFORMACIÓN
DIGITAL



ALTERNANCIA
JOVEN

MANANTIAL SE TRANSFORMA PERFILES DE NUEVA CREACIÓN



En Manantial contamos con
146 perfiles laborales
de los cuales...

16

Perfiles
revisados

34

Perfiles
nueva
creación

MANANTIAL SE TRANSFORMA PERFILES DE NUEVA CREACIÓN



TRANSVERSAL

Técnico/a Selección
Coordinación Financiera

EMPLEO

Téc. Itinerario Inclusión Laboral
Proyecto
Tutor/a Orientación Alternancia

34
Perfiles
Nueva
Creación

UNIDADES DE SALUD MENTAL DE EMERGENCIA

Psiquiatra Equipo Consultor
Psicólogo/a Equipo Consultor
Responsable Coordinación Sanitaria
Coordinación Administrativa Financiera
Técnico/a intervención social - Ed. Social
Técnico/a intervención social - Psicólogo/a
Técnico/a intervención social - T. Ocupacional
Técnico/a intervención social - Enfermero/a
Técnico/a intervención social - Integra. Social
Técnico/a intervención social - Trabajo Social

MANANTIAL SE TRANSFORMA PERFILES DE NUEVA CREACIÓN



VOLVER A CASA

Responsable Área Infanto-juvenil
Técnico/a Área Infanto-juvenil
Responsable Coordinación
Técnico/a Marketing y Comunicación
Técnico/a Investigación
Especialista Diseño e Investigación
Project Manager
Psicólogo/a Adultos
Psicólogo/a Infantil
Terapeuta Ocupacional
Trabajador/a Social
Pedagogo/a

34
Perfiles
Nueva
Creación

SERVICIO DE APOYO

Técnico/a Apoyo Protección Internacional
Técnico/a Apoyo Servicio de Apoyo
Docente Presos de Apoyo
Profesional de Apoyo a la formación Presos Apoyo
Planificador/a de Contenidos Presos de Apoyo
Coordinación Programa Presos de Apoyo

OTROS

Coordinación de Picking
Educador/a Comunidad
Madrid

MANANTIAL TE ESCUCHA



169

entrevistas de desarrollo



- ✓ Promoción Profesional
- ✓ Necesidades de Conciliación
- ✓ Análisis de Clima Laboral
- ✓ Interés por un Cambio de Perfil Profesional
- ✓ Programa de Tránsito
- ✓ Entrevistas de Salida
- ✓ Entrevistas de Acompañamiento al Cambio (ayudar a las personas a adaptarse y reducir el impacto de los cambios en alguna condición de su puesto de trabajo)

Reforzando el acompañamiento al desarrollo profesional:
En 2025 han aumentado un 54% los espacios de encuentro con nuestros /as profesionales.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES



#EvaluaciónCompetencias

APRENDIZAJE

¿Cómo evaluar el aprendizaje?

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

#EvaluaciónCompetencias

INNOVACIÓN

¿SOY UNA PERSONA CREATIVA EN EL TRABAJO?

#EvaluaciónCompetencias

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

¿CÓMO ORGANIZAS TU TRABAJO?

#EvaluaciónCompetencias

OPTIMIZACIÓN

¿CÓMO HAGO PARA OPTIMIZAR MI TRABAJO?!

#EvaluaciónCompetencias

COMPROMISO

¿CÓMO EVALUAR TU COMPROMISO CON LA ENTIDAD?

- ¿QUÉ PREGUNTAS PUEDO HACERME EN LA EVALUACIÓN?
- Cuéntame cómo te has preparado esta entrevista.
 - Descríbeme con qué herramientas has organizado el trabajo de esta semana.
 - Dime alguna situación en la que hayas tenido que revisar una tarea o intervención porque no se estaba obteniendo el resultado esperado.
 - Cuéntame una situación concreta en la que tuvieras varias tareas a las que atender y cómo te organizaste.
 - ¿Cómo distribuyes las tareas dentro de tu equipo y con qué recursos cuentas para planificarte mejor?

- ¿QUÉ PREGUNTAS PUEDO HACERME PARA EVALUARLA?
- Cuéntame una situación concreta en la que tuvieras falta de personal y cómo lo hiciste para distribuir la tarea.
 - Cuéntame una situación en la que al material de trabajo fuera escaso y estuviera en tu mano resolverlo. ¿Cómo lo hiciste?
 - Dime alguna medida que hayas puesto en marcha para reducir los costes en tu trabajo habitual.
 - Describe alguna ocasión en la que hayas propuesto una idea para mejorar el aprovechamiento de los recursos de tu centro.
 - Cuéntame cómo te desenvolviste en la última situación en la que has tenido que pensar en un plan para aprovechar más los recursos.

- PREGUNTAS QUE PUEDES HACERTE PARA EVALUARLO
- Háblame de las veces que has participado en actividades realizadas fuera de tu centro de trabajo.
 - Cuéntame la última vez que te ofreciste voluntario/a para una tarea.
 - Háblame de los valores y principios de la entidad con los que te sientes más identificado/a. ¿Cómo crees que se ponen de manifiesto en tu día a día?
 - Ponme un ejemplo concreto en el que demostraras tu compromiso con la entidad, equipo o centro.
 - Cuéntame alguna ocasión en la que te hayas implicado en los retos de la institución.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES



- Revisión del Sistema de Gestión por Competencias y la Evaluación de Desempeño ya existente en Fundación Manantial y Manantial Gestión para adaptarlo a la herramienta Factorial.
- Valoración de la pertinencia de un Sistema de Evaluación por Competencias en Manantial Integra, adaptado a las necesidades de cada unidad de negocio.

HACIA EL TRÁNSITO



- ✓ Hemos impulsado diversas acciones dirigidas a la plantilla con el objetivo de fomentar y consolidar una cultura de Tránsito en nuestro Centro Especial de Empleo.

ENCUENTRO "CEE Y TRÁNSITO"



Más de 100 participantes

El Tránsito como oportunidad de desarrollo profesional

Definición de Tránsito, objetivos y alcance

Condiciones laborales que favorecen el Tránsito

Ventajas asociadas al acceso a empleo ordinario

Identificación y revisión crítica sobre mitos e inseguridades relativos al Tránsito

HACIA EL TRÁNSITO



COMUNICACIÓN INTERNA



- Difusión de la cultura de Tránsito.
- Explicación del Programa de Tránsito con medidas específicas.
- Tríptico – Guía Práctica de acompañamiento al Tránsito.

CONSULTA SOBRE INTERÉS DE TRÁNSITO



- Consulta a la plantilla sobre su interés de Tránsito a empresa ordinaria.
- 17 personas mostraron interés en adherirse al Programa de Tránsito.
- Estas personas son beneficiarias de las medidas específicas del Programa de Tránsito, acompañadas por el Servicio de Ajuste Personal y Social y el Área de Bienestar y Desarrollo.

MANANTIAL TE FORMA



119 internas

- 105 presenciales
- 14 virtuales

372

acciones
formativas

624

profesionales
formados

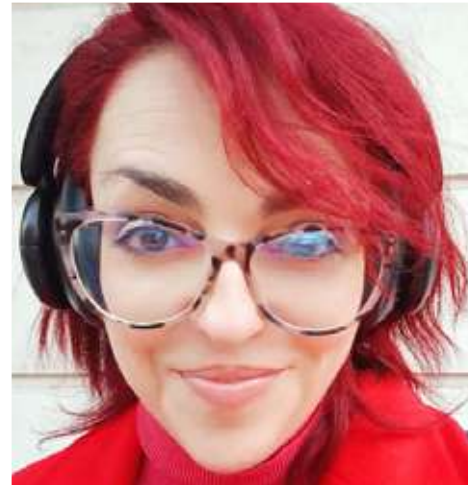
**+ 1100
horas
formación
interna**

253 externas

ALGUNOS DE NUESTROS DOCENTES



HERNÁN
SAMPIETRO



CLARA
BENEDICTO



SUSANA
AL-HALABÍ



MIKEL
VALVERDE



MARÍA MEDINA
ALCOZ



CARMEN
SOLER



FERNANDO
COLINA



CRISTINA
RODRÍGUEZ CAHILL



GABRIEL
RÓDENAS

MANANTIAL TE FORMA EN...



Fundación Manantial y Manantial Gestión

PREVENCIÓN DEL SUICIDIO	INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL
PERSPECTIVA DE GÉNERO	PROBLEMAS DE SALUD MENTAL EN JÓVENES
TRABAJO GRUPAL	TRASTORNOS DE PERSONALIDAD
GESTIÓN DE EQUIPOS Y PROYECTOS	TRANSFORMACIÓN DIGITAL
INTERVENCIÓN COMUNITARIA	TRABAJO RESIDENCIAL

Manantial Integra

COMPETENCIAS DIGITALES	NORMATIVA FARMACÉUTICA
LAVANDERÍA	OFIMÁTICA
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	CONTEXTOS LABORALES INCLUSIVOS
MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS	

MANANTIAL TE FORMA



El 100 % de las acciones bonificables tramitadas a través de FUNDAE

El grado de **SATISFACCIÓN** con la formación es de 8,6 sobre 10

Inversión de 90000€ destinados a la formación

El 38% de profesionales ha realizado 5 o más cursos

El 94% de profesionales han realizado formación interna

La percepción de **EFICACIA** para el desarrollo profesional de la formación es de 9.2 sobre 10

NUESTRO VALOR: LA SUPERVISIÓN DE CASOS



33

supervisiones
de casos y
equipos

19

supervisores/as a
disposición de
nuestros equipos

+ 230 horas
de
supervisión

Dirigidas a...

- ✓ Equipos de Atención Social
- ✓ Mandos intermedios
- ✓ Dirección de Centros de Atención Social

“La supervisión es el análisis de la práctica profesional que realizan los trabajadores de ámbitos psicosociales. Es un trabajo sobre el trabajo, un meta trabajo que se sitúa en la interfaz entre el aprendizaje, la formación, la educación y el apoyo en una organización o institución”.

Carmina Puig. Profesora de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona.



NUESTRAS ALIANZAS



Incorpora reIncorpora



Inserta





IGUALDAD

NUEVOS PLANES DE IGUALDAD 2025-2028 DE FUNDACIÓN MANANTIAL Y MANANTIAL GESTIÓN



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.



Estos Planes tienen una vigencia de 4 años, del 31/01/2025 al 31/12/2028.



El Plan de Igualdad será de aplicación a todos y todas las profesionales que forman parte de Fundación Manantial, tanto en la Comunidad de Madrid como en la Comunidad Valenciana y a todos/as los/as profesionales de Manantial Gestión.



PLAN DE IGUALDAD

ÁREAS DE ACTUACIÓN

1. ACCESO AL EMPLEO

Adoptar una perspectiva igualitaria en cuanto a la utilización del lenguaje y en la recogida de datos de los procesos de selección, así como garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa.



2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Garantizar la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en el sistema relativo a los grupos profesionales y grupos de cotización.



PLAN DE IGUALDAD

ÁREAS DE ACTUACIÓN



3. FORMACIÓN

Asegurar la presencia de formación continua para toda la plantilla de Fundación Manantial en temas relacionados con igualdad de género.

Aumentar la participación masculina en los cursos de formación sobre perspectiva de género organizados por Fundación Manantial

Garantizar la igualdad de acceso a la formación entre mujeres y hombres teniendo en cuenta las necesidades de conciliación.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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 en todos los niveles jerárquicos de la entidad.

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción profesional sin perjuicio del disfrute de cualquier medida o permiso de conciliación.



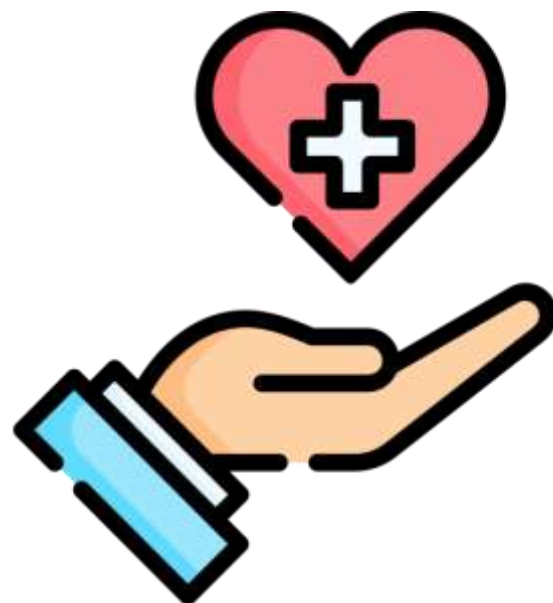
PLAN DE IGUALDAD

ÁREAS DE ACTUACIÓN



5. CONDICIONES DE TRABAJO

Mantener las medidas actuales en materia de igualdad que recoge el actual Convenio y el Acuerdo de Mejora. 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.



6. 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.



PLAN DE IGUALDAD

ÁREAS DE ACTUACIÓN

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de la empresa reduciendo estereotipos de género.



8. RETRIBUCIONES

Mantener las condiciones que posibilitan la ausencia de brecha salarial entre las personas trabajadoras de Fundación Manantial (auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo).

9. 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.





IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

No existe brecha salarial entre mujeres y hombres en Manantial Integra por razones de género

Los resultados indican una brecha por debajo del -5%

Transparencia en la publicación de vacantes internas de puestos de responsabilidad

Las mujeres acceden a los puestos de responsabilidad en la misma proporción que los hombres

En 2025 no se registró ningún caso de Acoso Sexual o por razón de sexo o vinculado al personas LGTBI

0 denuncias recibidas a través del Canal Ético, la Comisión Instructora de Acoso u otros canales



shutterstock.com • 2550436629





ACCIONES FORMATIVAS IMPARTIDAS EN IGUALDAD

- “Masculinidad ampliada: los primeros pasos en la corresponsabilidad”.
- “Masculinidad ampliadas: cuidados”.
- “Creación de identidades y violencia” (Dos ediciones: Vila-real y Carcaixent).
- “Intervención social con mujeres inmigrantes”.
- “Garantía de derechos y plena igualdad de comunidad LGTBIQ+”.
- “Multiculturalidad”.
- “Perspectiva de género en rehabilitación psicosocial”.
- Formación básica en Igualdad para nuevas incorporaciones.

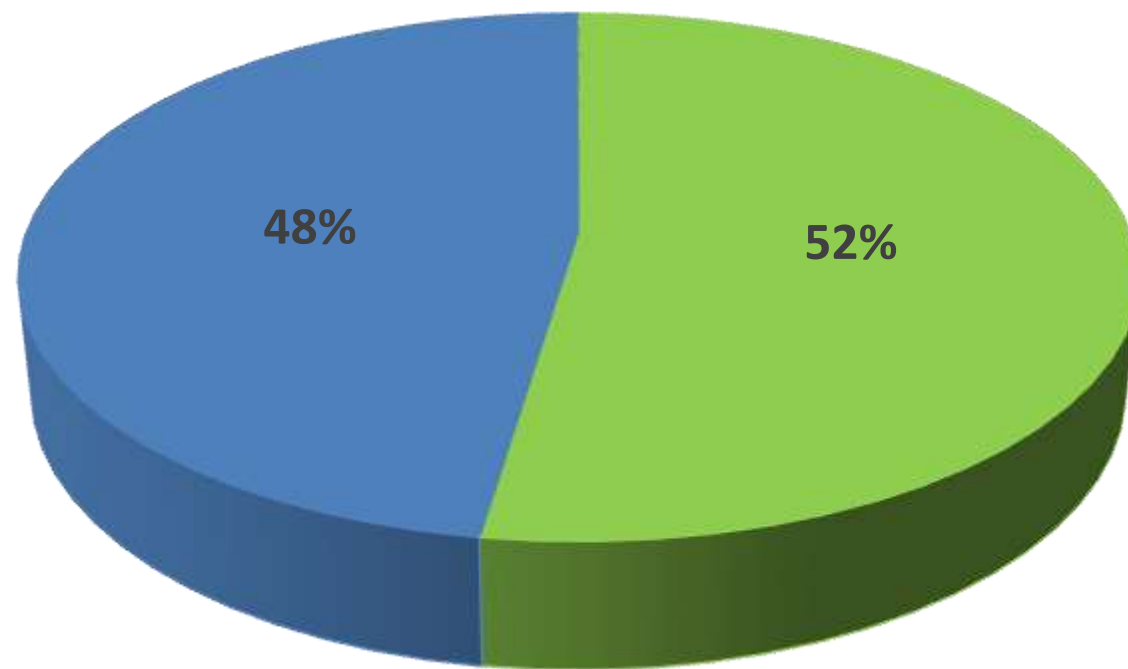
384
profesionales
formados/as en
igualdad

8/10
Grado de
satisfacción en
formaciones en
materia de
igualdad

IGUALDAD: PUESTOS DE RESPONSABILIDAD



PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN TODA LA ORGANIZACIÓN



MUJERES HOMBRES

PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD POR ENTIDAD



MUJERES HOMBRES



IGUALDAD: HITOS CONSEGUIDOS



Elaboración y difusión del "Protocolo de actuación para la prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral".



Consulta a la plantilla sobre la accesibilidad al Plan de Formación en relación a sus necesidades de conciliación (horarios, duración, modalidad, etc.)



Publicación en REGCON y difusión del nuevo Plan de Igualdad para el periodo 2025-2028 de Fundación Manantial y Manantial Gestión.

Igualdad en el acceso a la Promoción Profesional: publicación de vacantes internas de los puestos de responsabilidad con carácter indefinido



Consulta a la plantilla para el diagnóstico necesario en Manantial Integra de cara a la elaboración del nuevo Plan de Igualdad 2026-2029.



IGUALDAD: OTRAS ACCIONES

Nuevo Plan de Igualdad 2025-2028



8M: "Por la salud mental de todas"



● El 8M en nuestras redes sociales



Nuestro compromiso con la IGUALDAD



HITOS 2025



- ✓ Ciclos de encuentro con las direcciones y mandos intermedios de nuestro Centro Especial de Empleo.
Febrero 2025: Desarrollo y Formación.
Octubre 2025: Gestión Laboral.
- ✓ Puesta en marcha para toda la plantilla en enero del modulo de fichajes gestión de ausencias y permisos en Factorial, sustituyendo herramientas anteriores para tal fin.
- ✓ El uso por parte de toda la plantilla de MI de la herramienta integral de RRHH "Factorial" compartida con el resto de entidades del grupo, lo que implica avances en la digitalización de MI al mismo nivel que el resto, en gestión de ausencias, permisos y fichaje.
- ✓ Informe de resultados del análisis de Valoración de puestos y presentación de los mismos a directora general y mandos intermedios.
- ✓ Revisión de Política retributiva de directores incluyendo criterios que objetivan retribución para directores de área.
- ✓ Revisión y ajuste de la política retributiva de directores y mandos intermedios, así como supresión del plus de experiencia a toda la plantilla (mejora del convenio) para garantizar la sostenibilidad del proyecto.

HITOS 2025



- ✓ Elaboración de Informe de resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales de toda la organización y planificación de actuaciones en 2026.
- ✓ Creación del Área de Prevención y bienestar Infanto Juvenil para el desarrollo estratégico de proyectos de Infancia.
- ✓ Firma del Primer Acuerdo de Mejora de Fundación Manantial Valencia.
- ✓ Análisis, estudio y validación de un nuevo proveedor de servicios como Empresa de Trabajo Temporal alineado con nuestros valores: Ilunion.
- ✓ Primer encuentro sobre TRÁNSITO con toda la plantilla de MI.
- ✓ Formación del equipo de Personas, Bienestar y Desarrollo en:
 - ✓ Contextos laborales inclusivos en salud mental: edición II nivel avanzado
 - ✓ Re-conociendo a Byung-Chul Han: reflexiones sobre salud mental en la sociedad del rendimiento
 - ✓ Cómo fluir en la gestión del manantial de la PRL

HITOS 2025



- ✓ Registro del nuevo Plan de Igualdad de FM y MG para el periodo 2025-2028.
- ✓ Mejora de la versatilidad en los equipos residenciales y optimización del reclutamiento mediante la **Creación del perfil Educador CAM** que anula la política anterior de contratación de educadores sociales en los proyectos en los que no es exigido.
- ✓ Proyecto **Alternancia Joven** con inicio en enero 2025.
- ✓ Firma del **primer contrato con el Ministerio de sanidad** para la puesta en marcha del **Proyectos USMES en Comunidad Valenciana**. Inicio mayo 2025 (*reclutamiento, selección y onboarding de más de 60 profesionales en menos de 2 meses*).
- ✓ Finalización del proyecto **Casa Verde + Casa**.
- ✓ Aprobación de la **jornada semanal de cuatro días laborales** en Fundación Manantial Madrid.
- ✓ **Negociación colectiva** para la **reducción salarial y Reestructuración de áreas**, así como reajuste de niveles de mando para reducción de gasto como medida de sostenibilidad.

HACIA EL 2026



- ✓ **Mantener medidas y acciones para Reducir la Brecha Digital en Manantial Integra.**
- ✓ **Profesionalizar Manantial Integra** a través del diseño de un sistema de gestión por competencias adaptado a las necesidades de las diferentes líneas de negocio así como a través de ciclos temáticos con mandos intermedio y directores para favorecer la alineación y reforzar su papel de gestión.
- ✓ **Contribuir a la Transformación Digital** de la entidad mediante la progresiva implantación de Factorial.
- ✓ **Poner en marcha acciones destinadas a favorecer el Tránsito en Manantial Integra.**
- ✓ **Mejorar la imagen externa e interna de la entidad y Aumentar el número de Candidaturas** que se inscriben a las ofertas de empleo.
- ✓ **Avanzar hacia la implantación de un modelo de Organización Saludable a través del desarrollo de las acciones previstas en el Plan de prevención de riesgos psicosociales**
- ✓ **Poner en marcha acciones para la retención de las personas que conforman nuestra plantilla.**

HACIA EL 2026



- ✓ Facilitar la **Alineación de los/as responsables** con los objetivos de la entidad, así como con su función de gestión.
- ✓ Elaborar un **Manual de Onboarding** para facilitar la adaptación de los empleados a la organización.
- ✓ Poner en marcha una **plataforma de formación LMS** para impartir formación interna online que mejoren la accesibilidad de los empleados a la formación y que optimice la gestión del conocimiento.
- ✓ Adaptar el **Sistema de Evaluación del Desempeño** a las necesidades y cultura actual y a la herramienta Factorial.
- ✓ Revisar y/o elaborar procedimientos relativos a los momentos clave de la vida del empleado para mejorar su experiencia: incorporación, cambios laborales, desvinculaciones.
- ✓ Revisar los datos e indicadores de los procesos del área para homogeneizar herramientas, simplificar y facilitar el acceso de los mismos.
- ✓ Promover función de **Consultoría y Análisis** de datos para toma de decisiones.

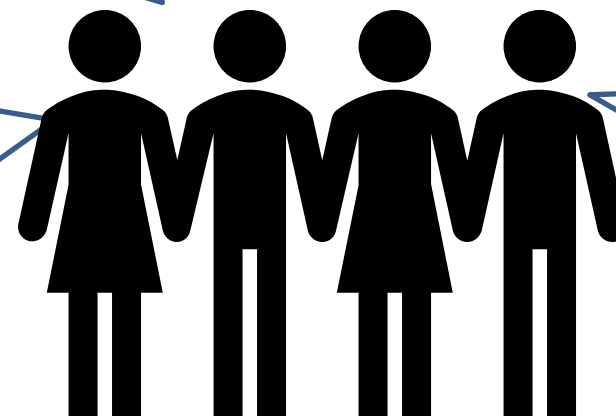
TESTIMONIOS Y EMBAJADOR@S



"Ha sido un lujo contar con profesionales con tanta experiencia y formación. Siempre con el deseo de compartir más tiempo y experiencias del día a día. Muy interesante ver cómo acompañar procesos traumáticos con menores de edad y las diferencias y sensibilidades a la hora de abordarlo". Curso: Intervención psicosocial con jóvenes con problemas de salud mental.

"Trabajar en Manantial ha potenciado mi crecimiento profesional en un entorno donde el valor técnico y metodológico de los equipos multidisciplinares es incalculable, donde la persona atendida está en el centro de la intervención." Silvia. Manantial Gestión.

"El curso ha sido muy práctico y las herramientas muy útiles. Una capacitación personal y desarrollo de tareas imprescindibles en el trabajo y reforma personal en la organización de conceptos". Curso: Entorno Windows.



"En Manantial Integra FARMA he entendido que el trabajo en equipo no es solo compartir tareas, sino apoyarnos de verdad, respetar nuestras diferencias y resolver problemas juntos." Francisco. FARMA.

PONTE EN CONTACTO

Envíanos un mensaje o contacta en nuestras redes sociales.

C/ Poeta Esteban de Villegas 12

Madrid 28014

Tlfn: 91 203 16 92 / 91 371 72 92

rrhh@fundacionmanantial.org

laboral@fundacionmanantial.org

www.fundacionmanantial.org

Fundación Manantial





Tendiendo **puentes**. Derribando **muros**.