

I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres



Cuidabi
SABEMOS CUIDARTE

Compromiso con la igualdad

La igualdad de condiciones y la erradicación de cualquier tipo de desigualdad son pilares fundamentales de nuestro compromiso como empresa. El documento que hemos desarrollado tiene como objetivo garantizar un entorno laboral justo y equitativo para todos los trabajadores y trabajadoras. Este plan ha sido creado pensando en vosotr@s, con la finalidad de mejorar vuestra salud laboral y asegurar que todos y todas tengáis las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Al implementar este plan, reafirmamos nuestro compromiso en luchar activamente contra cualquier forma de discriminación y promover una cultura de igualdad y respeto. Creemos firmemente que una plantilla diversa e inclusiva no solo enriquece nuestro entorno de trabajo, sino que también impulsa nuestra innovación y competitividad.

Este **es un plan diseñado para la plantilla** porque creemos en vuestro potencial y en la importancia de crear un lugar de trabajo donde tod@s se sientan valorad@s y apoyad@s. Juntos podemos construir un futuro mejor, donde la igualdad sea una realidad diaria y tangible.



¿Que es un plan de igualdad?

Es un conjunto de medidas concretas, adoptadas después de realizar una diagnosis de la situación, encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a la empresa, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

¿A quién afecta el plan?

Se aplicará a la totalidad de las trabajadoras y los trabajadores que forman parte de CUIDADOS INCLUSIVOS SL. Lo dispuesto en el Plan, afectará a toda la plantilla, cualquier que sea su modalidad contractual o lugar ostentado en el organigrama de la empresa.

¿Hasta cuándo es válido el plan?

Tiene una vigencia de 4 años, desde el 15 de julio de 2024 al 14 de julio de 2028.

Objetivos del plan:

- Conseguir la igualdad real y efectiva en todas las áreas de la empresa.
- Prevenir y actuar en situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual
- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores.
- Garantizar que el acceso a la entidad se realice sin sesgos de género incorporando la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción.
- Promover la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Prevenir la discriminación indirecta y erradicar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.
- Garantizar la igualdad retributiva entre trabajadoras y trabajadores por el desempeño de puestos de trabajo de igual valor.
- Fomentar la mejora de la calidad de vida de la plantilla promoviendo medidas de conciliación que permiten construir un equilibrio entre la vida personal y laboral, atendidas las demandas de la plantilla y las necesidades de los servicios que presta CUIDABI.

¿Con quien puedo contactar si quiero aportar o resolveré alguna duda del plan?:

La comisión de igualdad es quien se encarga de asegurar que el plan de igualdad se lleve a cabo.

Esta compuesta por representación legal de la plantilla (CCOO y UGT) y por representación de la empresa. Las funciones de la comisión son:

- Diseño de las acciones que van a ser trabajadas en el plan de igualdad en base a los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación, y a las necesidades detectadas a lo largo de su implementación.
- Impulsar las acciones contempladas en el plan.

Si tienes alguna duda o quieres hacer una propuesta porque la comisión la tenga en cuenta en las reuniones, escríbenos a **laboralecuidabi.com**.

Importante:

Con motivo de la elaboración del plan de igualdad, CUIDADOS INCLUSIVOS SL ha aprobado un protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Recuerda, ante cualquier situación de acoso, no estás sola/o

Acciones

● Acción 1

- 1 Informar a toda la plantilla sobre el plan de igualdad mediante la realización de sesiones informativas o a través de la intranet de la empresa, comunicando sus contenidos.

● Acción 2

- Creación de un tríptico de bienvenida para futuras incorporaciones a la plantilla donde se informe de la vigencia del plan de igualdad y sus acciones.

● Acción 3

- Informar anualmente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad.

● Acción 4

- Publicar en la página web de Cuidados Inclusivos SL que la entidad cuenta con un Plan de Igualdad vigente.

● Acción 5

- Elaboración de una infografía con recomendaciones para hacer un Uso no sexista del lenguaje dirigido al personal administrativo de Cuidados Inclusivos SL

Acciones

● Acción 6

- Facilitar anualmente a la Comisión de Igualdad la información de los datos relativos a la contratación de mujeres y hombres en la empresa según área profesional, puesto, tipo de contrato y bajas en la empresa.

● Acción 7

- Elaborar un registro estadístico donde se recojan los datos relativos a la ocupación de los puestos de trabajo en la entidad en los distintos niveles y grupos profesionales.

● Acción 8

- Informar a la plantilla de quien es la persona encargada de velar por la igualdad de trato y de oportunidades dentro del organigrama de la empresa.

● Acción 9

- Continuar haciendo uso de términos neutrales en la denominación y clasificación profesional de los puestos de trabajo tanto en las comunicaciones internas como externas

● Acción 10

- Impartir a todo el personal una formación en Introducción de conceptos en igualdad y en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Acciones

● Acción 11

- Revisar en la reunión anual de la comisión de seguimiento los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.

● Acción 12

- Dar visibilidad a todas las medidas de conciliación que hay implementadas en Cuidados Inclusivos SL a través de un tríptico que será entregado a la plantilla y permanecerá visible en las oficinas de la empresa.

● Acción 13

- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categorías y tipo de contratos de los diferentes permisos, adaptaciones, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.

● Acción 14

- Elaboración anual del registro retributivo de la plantilla.

● Acción 15

- Incorporar medidas correctivas en caso de detectar brecha salarial de género en el registro retributivo previo acuerdo de la comisión negociadora del plan de igualdad.

Acciones

● Acción 16

- Realización de un informe anual sobre la etiología de las bajas desde la perspectiva de género.

● Acción 17

- Elaborar una jornada de trabajo junto a la plantilla para trabajar la gestión del estrés y las emociones derivadas del trabajar con personas dependientes con la participación de perfil técnico .

● Acción 18

- Elaboración de un diagnóstico de situación de la plantilla en materia de bienestar en el trabajo (discriminación por sexo, identidad o lugar de origen; satisfacción con el puesto de trabajo, relaciones con el resto de la plantilla).

● Acción 19

- Revisión del Protocolo de Prevención y Actuación sobre el acoso sexual o acoso por razón de sexo para evaluar los: procedimientos de prevención, actuación y medidas sancionadoras. Haciendo especial hincapié en el documento en la situaciones de hostigamiento que se pueden producir en el desempeño del trabajo en los hogares de las personas usuarias.

Acciones

● Acción 20

- Diseñar y difundir material informativo sobre el protocolo de actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género u orientación sexual a toda la plantilla de trabajo.

● Acción 21

- Solicitar el Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual a las futuras incorporaciones a la plantilla.

● Acción 22

- Informar y formar en violencia de género y violencia sexual, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa.

● Acción 23

- Elaboración de un protocolo de violencia de género y violencia sexual para la plantilla



Cuidabi
SABEMOS CUIDARTE