

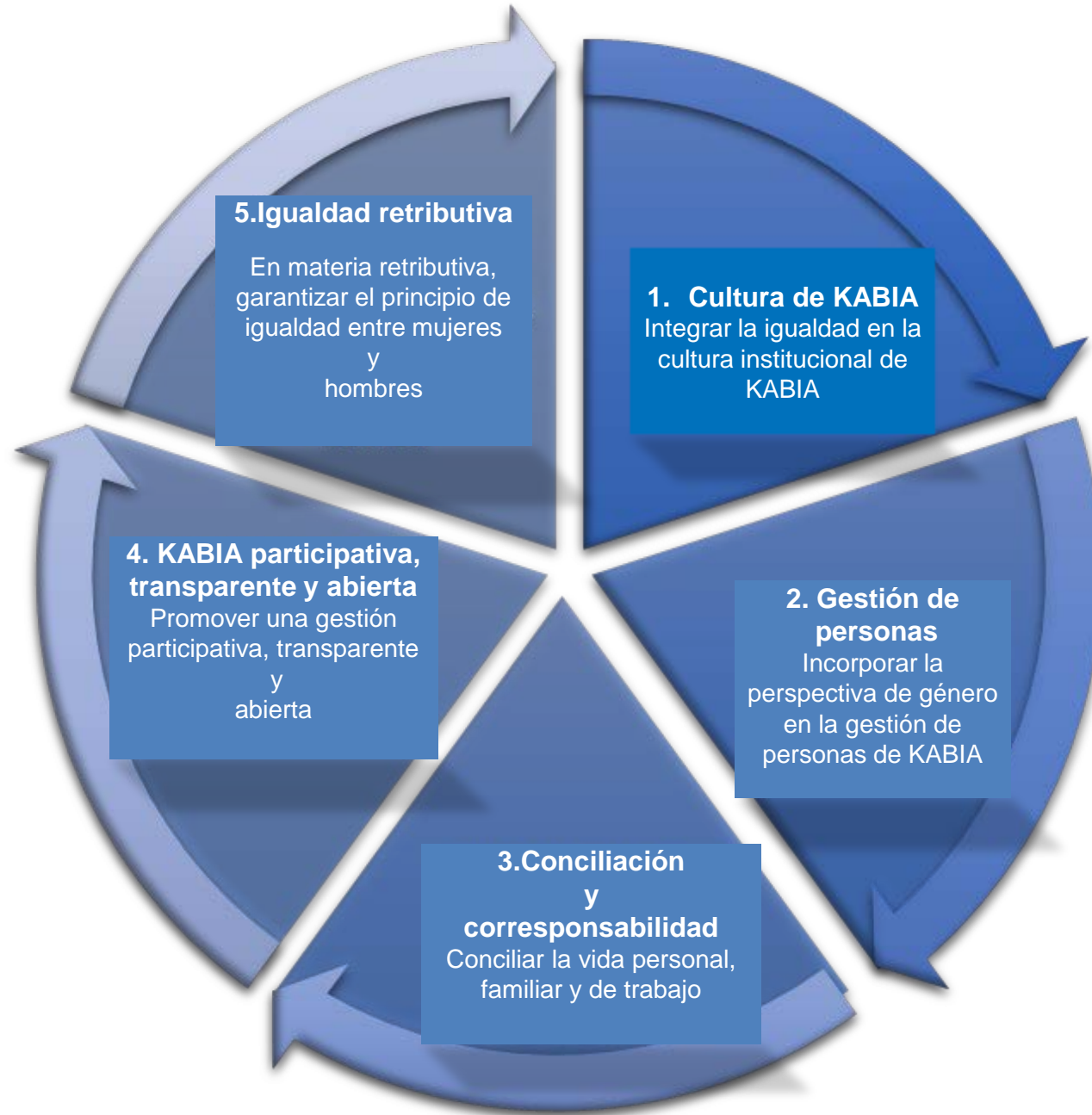


2024-2027



Plan de Igualdad

KABIA



PLAN DE IGUALDAD - 1. CULTURA DE KABIA

Objetivos	Acciones
En la estrategia de KABIA dar a conocer el compromiso por la igualdad y la no discriminación.	<p>Informar a todo el personal sobre el diagnóstico y el plan de igualdad.</p> <p>Incluir la perspectiva de género en la guía de acogida.</p> <p>Incorporar el principio de igualdad y no discriminación en las políticas de la organización.</p>
Garantizar el cumplimiento del 100% de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.	<p>Realizar una evaluación intermedia del grado del cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.</p> <p>Comunicar a la Comisión de Igualdad los resultados del cumplimiento del Plan de Igualdad 2024-2027.</p> <p>Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad al finalizar su vigencia, promoviendo la participación del personal.</p>
Hacer llegar a las personas usuarias y a sus familiares y, de paso, a las personas trabajadoras, su implicación y compromiso en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.	<p>Realizar al menos 2 campañas de sensibilización/comunicación, sobre temas relacionados con la igualdad de oportunidades en los días conmemorativos de referencia:</p> <ul style="list-style-type: none">• 8 de Marzo (día de la mujer);• 25 de noviembre (Día Internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres)
Incrementar la formación en igualdad de todo el personal de KABIA.	<p>Incluir acciones específicas en materia de igualdad en el plan de formación de la organización.</p>
Asegurar que las comunicaciones internas y externas de KABIA promuevan un lenguaje e imagen inclusiva.	<p>Dar a conocer la guía del lenguaje inclusivo.</p>
Concienciar la igualdad en la	La inclusión de roles específicos en materia de igualdad de las características de

PLAN DE IGUALDAD - 2. GESTIÓN DE PERSONAS

Objeto	Acciones
Garantizar un uso no sexista del lenguaje en los anuncios de selección	Redacción de un procedimiento para garantizar en los anuncios de selección un uso no sexista del lenguaje y que en la definición de los puestos de trabajo no se entienda que la oferta de trabajo es dirigida a uno u otro sexo. Es decir, la clasificación o denominación de los puestos deberá ser siempre no sexista.
Garantizar el conocimiento de la igualdad.	Incluir en los temarios de los procesos selectivos un temario de igualdad.
Incluir la igualdad en la política de Prevención de Riesgos Laborales.	Tener en cuenta la igualdad en la política de Prevención de Riesgos Laborales.

3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objeto	Acciones
Dar a conocer las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran KABIA	Recoger en los protocolos de acogida de los centros de trabajo de KABIA las medidas de conciliación de la organización.

PLAN DE IGUALDAD - 4. KABIA PARTICIPANTE, TRANSPARANTE Y ABIERTA

Objetivos	Acciones
Disponer de un canal de participación de las personas trabajadoras y de recepción de temas y sugerencias en materia de igualdad.	Habilitar un buzón para recoger sugerencias, mejoras, necesidades, expectativas, opiniones y valoraciones relacionadas con el Plan de Igualdad.
Eliminar el acoso sexual y por razón de sexo.	Informar sobre el protocolo de actuación ante el acoso.
	Formación sobre el protocolo de acoso.

PLAN DE IGUALDAD - 5. IGUALDAD RETRIBUTIVA

Objetivos	Acciones
Revisión y adecuación anual de la hoja de registro de retribuciones.	Actualización anual de la hoja de registro de salarios.
Cada 4 años, junto con el Plan de Igualdad, la actualización de la Auditoría de Retribuciones.	Actualización de la auditoría de retribuciones.
Análisis de diferencias retributivas en función del género en las diferentes áreas de la organización.	Analizar las diferencias retributivas por género en las diferentes áreas de KABIA.
Garantizar el principio de transparencia en la retribución.	Poner a la disposición de la Comisión de Igualdad el contenido de la hoja de registro salarial de KABIA.