



PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO MIRLO BLANCO HEALTH CARE, S.L.

Fecha de entrada en vigor: 16 de abril de 2025

Duración: 2 años (renovable)

1. INTRODUCCIÓN

Mirlo Blanco Health Care, S.L. (MBHC) manifiesta su compromiso firme e inequívoco con la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral y organizativo, alineándose con los principios de igualdad recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 y en la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión Europea, así como con el criterio de admisibilidad establecido por el programa Horizonte Europa.

Este Plan de Igualdad de Género (GEP) ha sido aprobado por la dirección, está publicado en la web de la empresa y cumple con los requisitos establecidos por la Comisión Europea.

2. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Actualmente, MBHC cuenta con una plantilla de 10 personas, incluyendo perfiles directivos, técnicos, de apoyo y colaboradores/as externos/as. La empresa mantiene una política de contratación basada en méritos, capacidad, experiencia y diversidad, garantizando la igualdad de oportunidades desde sus inicios.

No se han detectado brechas salariales ni situaciones de discriminación por razón de sexo, si bien se reconoce la necesidad de mantener un seguimiento regular.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

- Asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo o identidad de género.
- Impulsar medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Promover una cultura organizativa inclusiva, innovadora y equitativa.
- Incorporar la perspectiva de género en proyectos tecnológicos de salud.
- Establecer indicadores de seguimiento con datos desagregados por sexo.
- Garantizar la presencia de mujeres en órganos de decisión y liderazgo.
- Formar a todo el personal y la dirección en igualdad y sesgos inconscientes.

4. MEDIDAS Y ACCIONES ESPECÍFICAS

1. Selección y contratación:

- Lenguaje inclusivo en todas las ofertas y comunicaciones.
- Procesos de selección con criterios objetivos y sin sesgos de género.
- Promoción de la igualdad de oportunidades en la progresión profesional.

2. Formación y sensibilización:

- Acciones formativas anuales en igualdad y diversidad.
- Talleres sobre sesgos inconscientes dirigidos a la dirección y el equipo.

3. Conciliación y cultura organizativa:

- Flexibilidad horaria, reuniones en horario laboral y opción de teletrabajo.
- Priorización de la salud emocional y sostenibilidad personal del equipo.
- Cultura de corresponsabilidad en el cuidado y la conciliación.

4. Prevención del acoso y violencia de género:

- Protocolo de actuación ante casos de acoso laboral o sexual.
- Medidas específicas de atención, prevención y derivación.

5. Supervisión y datos:

- Seguimiento anual mediante indicadores desagregados por sexo.
- Publicación de resultados y buenas prácticas.

6. GEP Público y recursos asignados:

- Publicación del plan en la web oficial de MBHC.
- Asignación de responsabilidad a la CEO, M. Eva Pérez Martínez.
- Implicación de personas externas expertas en igualdad si fuera necesario.

7. Perspectiva de género en la I+D+i y formación:

- Integración de la perspectiva de género en el diseño de soluciones tecnológicas.
- Inclusión de enfoque de género en las actividades formativas ofrecidas.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La responsable del seguimiento del Plan será la CEO de MBHC, M. Eva Pérez Martínez. Se realizará una revisión anual para evaluar el cumplimiento de las medidas y proponer mejoras.

Se incluirá un breve informe interno de resultados y buenas prácticas.



6. FIRMA Y APROBACIÓN

Este Plan ha sido aprobado por la dirección de Mirlo Blanco Health Care, S.L. con fecha 16 de abril de 2025, y se pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras en la web oficial de la empresa.

FIRMADO

María Eva Pérez Martínez

CEO de Mirlo Blanco Health Care, S.L.