

PLAN DE IGUALDAD DE ARANIA

Compromiso con la igualdad

En ARANIA entendemos la **igualdad entre mujeres y hombres** como un principio fundamental que guía nuestra gestión. Nuestro **Plan de Igualdad** establece un conjunto de medidas concretas y evaluables para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la organización, eliminando cualquier forma de discriminación, directa o indirecta.

El plan está vigente entre el **1 de enero de 2023** y el **31 de diciembre de 2026**, y se dirige a la totalidad de la plantilla y centros de trabajo de ARANIA.

Características principales

- **Aplicación universal:** diseñado para toda la plantilla, sin distinción de género.
- **Perspectiva transversal de género:** presente en todas las políticas y procesos empresariales.
- **Participación activa:** integra la colaboración de la dirección, la representación social y el conjunto del personal.
- **Enfoque preventivo:** orientado a evitar futuras situaciones de discriminación.
- **Adaptabilidad:** se revisa y ajusta según el seguimiento y evolución de las necesidades detectadas.
- **Compromiso de recursos:** ARANIA garantiza los medios necesarios para su correcta implantación.
- **Integración cultural:** forma parte de los valores y cultura corporativa de la empresa.

Objetivos generales

- **Promover la igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres.
- Incluir la **perspectiva de género** en la gestión empresarial y en el código ético.
- Garantizar la igualdad en procesos clave como **selección, contratación, promoción, formación, salud laboral, retribución y conciliación**.
- **Prevenir el acoso** y proteger a las víctimas de violencia de género.
- Impulsar una cultura organizacional basada en la **igualdad, la corresponsabilidad y la no discriminación salarial**.
- Desarrollar herramientas para el **seguimiento y visibilización de las acciones** en materia de igualdad.

Ámbitos de actuación

El Plan contempla acciones específicas en las siguientes áreas:

- **Acceso y selección:** priorizar la incorporación del sexo menos representado en igualdad de condiciones.
- **Contratación:** fomentar el equilibrio en todas las áreas y grupos profesionales.
- **Promoción y desarrollo profesional:** asegurar un crecimiento equitativo para hombres y mujeres.
- **Formación:** facilitar el acceso a la formación continua y específica en igualdad.
- **Comunicación:** promover una imagen igualitaria y accesible en todos los canales.
- **Salud laboral:** integrar la dimensión de género en la prevención de riesgos.
- **Protección frente a la violencia de género:** activar medidas efectivas de apoyo y protección.
- **Prevención del acoso y la discriminación:** garantizar un entorno laboral respetuoso.
- **Conciliación:** mejorar las condiciones para compatibilizar la vida laboral, personal y familiar, promoviendo la corresponsabilidad.
- **Retribución:** asegurar transparencia y equidad salarial.

Seguimiento y Evaluación

El seguimiento periódico del Plan de Igualdad permite identificar avances, detectar posibles obstáculos y aplicar mejoras de forma ágil, asegurando que las acciones previstas se implementen de manera efectiva. Por su parte, la evaluación final nos ayuda a medir el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y a valorar el impacto real del plan, impulsando así una mejora continua hacia una organización más justa e igualitaria.