

## CONTACTO

Pueden remitir sus consultas y sugerencias a la comisión negociadora del plan de igualdad, así como solicitar el plan de igualdad y/o el protocolo a través de [cbautista@aruserVICIOS.com](mailto:cbautista@aruserVICIOS.com)



## PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ARU OBRAS Y SERVICIOS

ARU Obras y Servicios aprueba su plan de igualdad en marzo de 2024, con una vigencia de 4 años.

### ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Es un documento que recoge un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y tendente a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

### ¿CÓMO IMPLANTAMOS NUESTRO PLAN DE IGUALDAD?

Compromiso institucional

Comisión negociadora

Diagnóstico de situación

Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad

Implantación de las medidas, seguimiento, evaluación y control



**in**  
Instituto de la Mujer  
CASTILLA-LA MANCHA

  
Castilla-La Mancha

El plan ha sido subvencionado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, organismo adscrito a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, según Resolución de 09/08/2023 publicada en el DOCLM de 22 de agosto de 2023.



## ¿QUIÉN CONFORMA LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN?

- Carmen M<sup>a</sup> Bautista Escudero (Dpto. Calidad y Medio Ambiente).
- M<sup>a</sup> Ángeles Poveda Moreno (Dpto. Sanidad e Higiene), delegada de personal por FETICO.

## ¿QUÉ OBJETIVOS SE PERSIGUEN EN EL PLAN DE IGUALDAD?

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la empresa.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



## ALGUNAS MEDIDAS APROBADAS:

- Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje
- Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial
- Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación
- Campaña de sensibilización para trabajar conceptos de igualdad en la entidad
- Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual
- Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género
- Convenios de colaboración para contratación de colectivos en riesgo de exclusión o especial vulnerabilidad
- Fomentar la transformación de contratos temporales en indefinidos
- Prevención de enfermedades psicosociales como el estrés, ansiedad, etc.

**ADEMÁS, ESTE PLAN DE IGUALDAD, SE HA APROBADO UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, QUE SE ANEXA A DICHO PLAN.**

