







Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)

Nombre de la entidad **ARADA INGENIERÍA, S.L.**

<p>Descripción de la entidad</p>	<p>Arada Ingeniería presta sus servicios en las áreas de industria, agronomía, arquitectura y urbanismo, ingeniería del agua y medio ambiente y topografía, tanto a nivel nacional como internacional, redactando proyectos, dirigiendo inversiones y asistiendo a la clientela en materia técnica y legal proporcionando una solución integral a sus necesidades.</p> <p>Arada nació con el propósito inicial de satisfacer las crecientes necesidades en materia de consultoría del entorno industrial, de edificación, rural, de servicios y administrativo de la Región de Murcia expandiéndose posteriormente por toda España y más recientemente, iniciando su proyección internacional.</p> <p>Los objetivos empresariales de Arada son ambiciosos, y la trayectoria que describe nuestra evolución nos motiva e impulsa a conseguirlos en el marco de un desarrollo verdaderamente sostenible en los planos ambiental y social.</p>		
<p>Nº de personas empleadas (02.03.2018)</p>	<p>Total 13</p>	<p>Mujeres 5</p>	<p>Hombres 8</p>
<p>Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad</p>	<p>Cultura de la empresa en materia de Igualdad de Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none">  Incorporar los valores de igualdad (IGL) en la política de la empresa.  Sensibilizar a toda la plantilla sobre los temas relacionados con la Igualdad (IGL). <p>La comunicación en la empresa y el uso no sexista del lenguaje:</p> <ul style="list-style-type: none">  Mejorar la comunicación de los aspectos relacionados con la IGL en la empresa. <p>Política de selección y contratación:</p> <ul style="list-style-type: none">  Asegurar una real igualdad de acceso y oportunidades entre sexos en los procesos de selección, formulando procedimientos mediante uso de lenguaje no sexista. <p>Política salarial:</p> <ul style="list-style-type: none">  Formular la política salarial de la empresa asegurando así una real equidad entre sexos, garantizando la objetividad y no-discriminación. <p>Desarrollo profesional, formación y promoción:</p> <ul style="list-style-type: none">  Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre mujeres 		

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

y hombres y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.

Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo:

- Vigilar que en la empresa haya un ambiente de trabajo de respeto y prevenir el posible acoso.

Políticas de conciliación y beneficios sociales dentro de la empresa:

- Introducir nuevas mejoras en las políticas de conciliación y mejoras sociales que tiene la empresa.
- Introducir nuevas mejoras en las políticas de corresponsabilidad.

Violencia de género:

- Introducir políticas en la empresa, que faciliten las condiciones de las personas víctimas de violencia de género.

Los principales éxitos en este breve trayecto han sido:

- Actualizar y difundir el nuevo protocolo de Acoso a la plantilla.
- Difundir las medidas de conciliación y de los beneficios sociales existentes entre la plantilla y recogidos en un manual.
- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y familiares).
- Aumentar el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes.
- Facilitar el cambio de turno y de movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijas o hijos y situaciones de divorcios y separaciones cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores.
- Establecer un permiso no retribuido/recuperable por el tiempo necesario para que el personal de la empresa, con descendientes menores de 15 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia (reuniones de colegio, etc.), justificándolo debidamente.
- Fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre los hombres y mujeres de la plantilla.
- Realizar un seguimiento del disfrute por parte del padre del permiso de maternidad.
- El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o hija tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando el cómputo semanal.