

FANOX cuenta con una serie de políticas y procedimientos que le permite gestionar los principios de igualdad de género y sociales dentro de la empresa. Todas estas políticas se encuentran contenidas en el **Plan de Igualdad de FANOX**.

El Plan de Igualdad cumple de FANOX tiene por finalidad dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación.

El **Compromiso de la Dirección con la Igualdad y la no Discriminación** es primordial para alcanzar la implicación del equipo en esa tarea y, conjuntamente conseguir que este plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de todo el equipo y, con eso, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

El Plan de Igualdad de FANOX está **diseñado para el conjunto de la plantilla** de la empresa, no está dirigido exclusivamente a las mujeres. Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción a formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

El Plan de Igualdad de FANOX prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas la Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los Principios y políticas de la empresa. Para estos efectos el Plan de Igualdad de FANOX tiene entre sus objetivos principales en función de cada una de las áreas de actuación los siguientes:

- **Difusión y compromiso con la Igualdad.**

Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a todo el equipo. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

- **Proceso de Selección y Contratación.**

Promover procesos de selección y promoción que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con eso se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo.

- **Formación.**

Acercar el conocimiento de las acciones formativas al equipo y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

- **Promoción Profesional.**

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional. Realizar de forma periódica análisis sobre la situación de empleo y de promoción, que evite situaciones no paritarias.

- **Ejercicio correspondiente de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral.**

Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes.

- **Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo.**

Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un ámbito de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.