



Edición 2ª
27 enero de 2021



GLEICHSTELLUNGSPLAN

1. GLEICHSTELLUNGSENGAGEMENT DER ILS:

Das Engagement der Unternehmensleitung und die Einbeziehung der Arbeitnehmer ist eine Verpflichtung, die darauf abzielt, ein gutes Arbeitsumfeld zu schaffen, die Fähigkeiten und das Potenzial aller Arbeitnehmer zu optimieren und so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, ohne dass Produktivität und Engagement verloren gehen.

Echte Gleichstellung bedeutet, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung usw. vermieden wird und dass Chancengleichheit bei der Einstellung und den Arbeitsbedingungen, bei Beförderungen, Fortbildung, Entlohnung, Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben usw. besteht.

2. MERKMALE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS:

Der Gleichstellungsplan umfasst eine Reihe von Maßnahmen und Aktionen, die darauf abzielen, den Gleichstellungsgrundsatz in das ILS zu integrieren.

- Er basiert auf einer Verpflichtung des Unternehmens, die die notwendigen Ressourcen für die Umsetzung, Überwachung und Bewertung garantiert.
- Er ist offen für Änderungen je nach den sich ergebenden Bedürfnissen.
- Er richtet sich an die gesamte Belegschaft, nicht nur an Frauen.
- Er betrachtet den Dialog und die Zusammenarbeit zwischen den Parteien als ein Grundprinzip.
- Er ist präventiv und schließt jede Möglichkeit künftiger Diskriminierung aus.

3. ZIEL DES GLEICHSTELLUNGSPLANS:

- Durchsetzung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen
- Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben
- Gleiches Entgelt für Männer und Frauen in gleichwertigen Positionen sicherstellen.
- Gewährleistung der Chancengleichheit von Männern und Frauen bei Beförderungen und Beförderungen
- Überwachung der Lohngleichheit für die Beschäftigten.

4. MASSNAHMEN / AKTIONEN:

VERANTWORTLICHE PERSON UND STELLVERTRETER:

- Benennen Sie eine für Gleichbehandlung und Chancengleichheit zuständige Person, die den Plan verwaltet und sich an seiner Entwicklung und Umsetzung beteiligt.
Zuständige Person: Mabel Lorca (HR). Stellvertreterin: Núria García (Qualitätssicherung)
- Richten Sie eine E-Mail-Adresse ein, an die Sie alle Angelegenheiten im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsplan weiterleiten können (igualdad@logistica-ils.com).

KOMMUNIKATION:

- Sicherstellen, dass alle Mitarbeiter über Gleichstellungsfragen informiert werden.
- Sensibilisierung des Personals für Gleichstellungsfragen und Verwendung einer angemessenen, nichtdiskriminierenden Sprache.
- Schaffung von Kommunikationskanälen, die es ermöglichen, neue Maßnahmen vorzuschlagen, Beiträge oder Kommentare zu Vorschlägen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben abzugeben.
- Der Verantwortliche leitet diese Beiträge oder Bemerkungen an die Geschäftsführung weiter, die sich verpflichtet, sie zu prüfen und darauf zu antworten (werden sie nicht akzeptiert, so ist dies zu begründen).

PRÄVENTION

- Verfügbarkeit von Daten zur Unfallrate nach Geschlecht und Kategorie.

FAMILIE:

- Unterstützung der Familienvereinigung so weit wie möglich.
- Gewährung von rückzahlbarem Urlaub für Arbeitnehmer, die sich einer Behandlung im Bereich der künstlichen Befruchtung unterziehen.
- Arbeitnehmer, die aufgrund eines Trennungs- oder Scheidungsurteils bestimmten Zeiten für das Sorgerecht für Kinder unter 16 Jahren unterworfen sind, werden bei der Anpassung ihres Urlaubs und diesen Zeiten bevorzugt.

AUSBILDUNG:

- Ausbildungsplan für alle Mitarbeiter ist zugänglich.
- Wann immer es möglich ist, finden die Schulungen während der Arbeitszeit statt, um die Vereinbarkeit mit familiären und persönlichen Verpflichtungen zu gewährleisten.
- Möglichkeit, den Arbeitstag zu verkürzen und/oder vorübergehend für ein ordnungsgemäß anerkanntes offizielles Studium anzupassen, sofern dies mit dem Zeitplan des Unternehmens und den Bedürfnissen der übrigen Arbeitnehmer vereinbar ist. In diesen Fällen wird eine Teilnahmebescheinigung verlangt.

ABHÄNGIGKEIT:

- Ermöglichung einer reduzierten Arbeitszeit für Personen, die unterhaltsberechtigten Personen (Minderjährige oder Familienangehörige) haben.
- Möglichkeit der Beurlaubung zur Pflege unterhaltsberechtigter Familienangehöriger (nach den Kriterien des Gesetzes über die Unterhaltspflicht). Ein Dokument, das die Abhängigkeit bescheinigt, ist erforderlich.

GLEICHE BEZAHLUNG:

- Werden Lohnunterschiede an ein und demselben Arbeitsplatz festgestellt, wird der Fall analysiert und bewertet, und es werden gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen ergriffen.

MATERNITÄT:

- Gewährung von rückzahlbarem Urlaub für Arbeitnehmer, die sich einer Behandlung im Rahmen von Techniken der künstlichen Befruchtung unterziehen.
- Gewährung von rückzahlbarem Urlaub oder der Möglichkeit einer Beurlaubung zur Durchführung von Verfahren vor Adoptionen.

ARBEITNEHMER/-IN, DER/DIE OPFER VON GESCHLECHTSSPEZIFISCHER GEWALT:

- Das Unternehmen erkennt das Recht auf Umgestaltung der Arbeitszeit an, sofern dies im Rahmen der auszuübenden Tätigkeit möglich ist.
- Sie/er kann eine Beurlaubung von der Arbeit für 4 Monate beantragen, die auf 18 Monate verlängert werden kann, wobei sie/er ihren/seinen Arbeitsplatz behält.
- Abwesenheiten von der Arbeit oder fehlende Pünktlichkeit aufgrund von geschlechtsspezifischer Gewalt (akkreditiert) gelten nicht als solche.

5. ÄNDERUNGEN:

Ed.	DATUM	ÄNDERUNG
1ª	13.04.18	Neues Dokument
2ª	27.01.21	Die folgenden Abschnitte wurden hinzugefügt: Ziel des Plans, Verantwortliche und Stellvertreter, Prävention, Arbeitnehmer, die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt sind. Punkt 3 des Abschnitts "Familie" hinzufügen. Ändern Sie den Namen des Abschnitts "Entgelt" in "Gleiches Entgelt".
3ª		

Erstellt:	Geprüft:	Genehmigt:
Leiterin Qualitätssicherung	Leiterin HR	Geschäftsführung