

Edición 2ª
27 enero de 2021



PLAN DE IGUALDAD

1. COMPROMISO DE ILS CON LA IGUALDAD:

El compromiso de la dirección y la implicación de la plantilla es una obligación dirigida a conseguir un buen clima laboral, la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y con ello mejorar la conciliación familiar sin perder productividad y compromiso.

Conseguir la igualdad real supone evitar discriminaciones por razón de sexo, religión, discapacidad, tendencia sexual, ... además de igualdad de oportunidades en la contratación y condiciones de trabajo, promociones, formación, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.

2. CARACTERISTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad es un conjunto de medidas y acciones que persiguen integrar el principio de igualdad en ILS

- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Está abierto a cambios en función de las necesidades que puedan surgir.
- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Considera el dialogo y la cooperación de las partes como un principio básico.
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura.

3. OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD:

- Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Velar por la igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desarrollen un puesto de igual valor
- Garantizar igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en las promociones y ascensos
- Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla

4. MEDIDAS / ACCIONES:

PERSONA RESPONSABLE Y SUPLENTE:

- Designar a una persona responsable de la Igualdad de trato y oportunidades que gestionará el Plan y participe en su desarrollo e implantación.
Responsable: Mabel Lorca (RRHH). Suplente: Núria García (Calidad)
- Habilitar un correo electrónico para canalizar cualquier asunto relacionado con el Plan de Igualdad (igualdad@logistica-ils.com)

COMUNICACIÓN:

- Asegurarse que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.
- Sensibilizar al personal en materia de igualdad y utilización de lenguaje apropiado, no discriminatorio.
- Crear canales de comunicación que permitan proponer medidas nuevas, hacer aportaciones o comentarios sobre propuestas de conciliación.
- El responsable hará llegar estas aportaciones o comentarios a dirección quien se compromete a estudiarlas y darles respuesta (en caso de no aceptarse, se argumentará el motivo).

PREVENCIÓN

- Disponer de datos de siniestralidad por sexos y categorías

FAMILIA:

- Fomentar la conciliación familiar en la medida que sea posible.
- Conceder permisos recuperables a las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Los trabajadores que por sentencia de separación o divorcio tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos menores de 16 años, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos.

FORMACION:

- Plan de formación accesible a toda la plantilla.
- Siempre que sea posible, la formación se realizará dentro del horario laboral, para compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
- Posibilidad de reducción de jornada y/o adaptación de la misma, temporalmente por estudios oficiales debidamente acreditados, siempre que sea compatible con el horario de la empresa y con las necesidades del resto de la plantilla. En estos casos se requerirá certificado de asistencia.

DEPENDENCIA:

- Posibilitar la jornada reducida a quienes tengan personas a su cargo (menores o familiares).
- Posibilidad de excedencia para el cuidado de familiares dependientes (según criterio de la ley de dependencia. Se requerirá documento que acredite la dependencia.

IGUALDAD RETRIBUTIVA:

- En caso de detectar desigualdades retributivas en un mismo puesto de trabajo, se analizará y valorará el caso, y si procede, se tomarán las acciones correctoras.

MATERNIDAD:

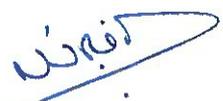
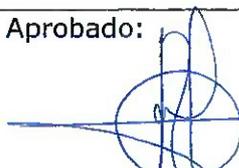
- Conceder permisos recuperables a las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Conceder permisos recuperables o posibilidad de excedencia para la realización de gestiones previas a las adopciones.

TRABAJADOR/A VICTIMA DE VIOLENCIA DE GENERO:

- La empresa reconocerá su derecho a la reordenación del tiempo de trabajo siempre que sea posible con la actividad a realizar.
- Podrá solicitar una excedencia del trabajo de 4 meses prorrogable a 18 meses, con reserva del puesto de trabajo.
- No se considerarán faltas de asistencia o puntualidad las provocadas por violencia de género (Acreditadas)

5. MODIFICACIONES:

Ed.	FECHA	CAMBIO
1ª	13.04.18	Documento nuevo
2ª	27.01.21	Añadir los apartados: Objetivo del Plan, Persona responsable y suplente, Prevención, Trabajador/a víctima de violencia de género Añadir punto 3 del apartado "Familia" Cambiar el nombre del apartado "Salario" por "Igualdad retributiva"
3ª		

<p>Elaborado:</p>  <p>Responsable Calidad</p>	<p>Revisado:</p>  <p>Responsable RRHH</p>	<p>Aprobado:</p>  <p>Gerencia</p>
--	--	--