# PLAN DE IGUALDAD 2022

EDICIÓN 3ª - 27 ENERO DE 2022

| Elaborado: | Revisado: | Aprobado: |
|---|---|---|
| Núria Garcia (Resp. Calidad) | Mabel Lorca (Resp. RRHH) | Josep Mª Martínez (Gerente) |

## INDICE

Portada ..... 1

Indice ..... 2

Compromiso de ILS con la igualdad ..... 3

Características del plan de igualdad ..... 3

Objetivo del plan de igualdad ..... 4

Medidas / acciones ..... 4

- Persona responsable y suplente ..... 4
- Comunicación ..... 4
- Prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual; acoso por razón de sexo ..... 5
- Conciliación de la vida laboral y familiar ..... 5
- Formación ..... 6
- Permisos y excedencias ..... 6
- Igualdad retributiva ..... 7
- Maternidad ..... 7
- Trabajador/a víctima de violencia de género ..... 7

## 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 de la vida laboral y familiar sin perder productividad y compromiso.

Conseguir la Igualdad real supone evitar discriminaciones por razón de sexo, origen, discapacidad, tendencia sexual, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otras personas trabajadoras en la empresa y lengua dentro del estado español. Además, para la consecución de los objetivos fijados, supone contemplar, entre otras, las materias de igualdad de oportunidades en la contratación y condiciones de trabajo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de Igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

## CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad es un conjunto de medidas y acciones que persiguen integrar el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en ILS.

El mismo:

- ⇒ 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
- ⇒ Considera el diálogo y la cooperación de las partes como un principio básico.
- ⇒ Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura.

## 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.
- Llevar un registro con los valores medios -media aritmética y mediana- de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desglosados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Por tanto, el registro retributivo incluirá únicamente dichos valores medios y no las retribuciones individualmente percibidas por cada persona trabajadora, sin perjuicio de que esta información sea necesaria para efectuar los cálculos indicados.

## 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, vigilancia y seguimiento, así como cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación.

  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 añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga.
- La persona 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, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL; ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Disponer de datos de siniestralidad por sexos y categorías, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los y las trabajadoras.
- Velar por el máximo respeto a la dignidad del trabajador/a cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo que serán sancionadas según lo previsto en función de la gravedad del hecho/s.
- Promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, estableciendo medidas, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación; y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, así como informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento el personal y que pudieran propiciarlo.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- Respetando las necesidades organizativas de la empresa, se fomentarán condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores/as conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares.
- 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 e hijas menores de 16 años, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos.
- El permiso por lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de al menos doce días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad. La duración de la licencia retribuida se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

  En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora opten por la licencia retribuida descrita en el párrafo anterior deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación a la conclusión del período del descanso por maternidad.

FORMACIÓN:

- Plan de formación accesible a toda la plantilla.
- Siempre que sea posible, se organizarán y realizarán cursos de formación y perfeccionamiento del personal dentro del horario laboral, a fin de facilitar la compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
- Con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, posibilitar la 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, así como al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes. En estos casos se requerirá certificado de asistencia.

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

- Posibilitar una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, o un período de excedencia, a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

  Tendrá los mismos derechos -reducción de jornada y excedencia- quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, de conformidad con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, requiriéndose en cualquier caso, documento de reconocimiento de la situación de dependencia.
- Las reducciones de jornada y excedencias contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen estos derechos por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de su funcionamiento.
- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso o la reducción de jornada.

IGUALDAD RETRIBUTIVA:

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Al efecto, 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 para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Conceder permisos recuperables o posibilidad de excedencia para la realización de gestiones previas en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

TRABAJADOR/A VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

- Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitará al máximo el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, la empresa reconocerá su derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen, 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).