GIFT CAMPAIGN

- Gelijkheidsplan -

1. Inleiding

Het gelijkheidsplan van GIFT CAMPAIGN, S.L., met CIF B66221490 en maatschappelijke zetel te C/Pallars 99 - 2e verdieping - Kantoor 24 en 27, BARCELONA, is opgesteld in overeenstemming met de geldende wetgeving. Het plan volgt met name de Spaanse Organieke Wet 3/2007 van 22 maart voor de Effectieve Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Daarnaast houdt het rekening met het Spaanse Koninklijk Besluit-Wet 6/2019 van 1 maart, dat urgente maatregelen vastlegt om gelijke behandeling en kansen tussen vrouwen en mannen op het gebied van werk en arbeid te waarborgen.

Volgens artikel 46 van de Spaanse Organieke Wet 3/2007 van 22 maart bestaan gelijkheidsplannen in bedrijven uit een reeks georganiseerde maatregelen. Deze maatregelen worden genomen op basis van een analyse van de situatie binnen het bedrijf. Het doel is om gelijke behandeling en kansen tussen vrouwen en mannen te realiseren en discriminatie op basis van geslacht uit te bannen. Gelijkheidsplannen moeten specifieke gelijkheidsdoelstellingen bevatten. Daarnaast moeten ze de strategieën en praktijken aangeven die gevolgd worden om deze doelen te bereiken. Ook omvatten ze de oprichting van effectieve systemen om de vastgestelde doelstellingen te monitoren en te evalueren.

Om de vastgestelde doelstellingen te bereiken, kunnen gelijkheidsplannen verschillende onderwerpen behandelen. Dit kan onder meer de ondervertegenwoordiging van vrouwen omvatten. Daarnaast gaat het over toegang tot werk, waaronder selectie en werving. Ook beroepsclassificatie, loopbaanontwikkeling en opleiding vallen hieronder. Verder betreft het beloning en het verantwoord uitoefenen van rechten om werk, privé- en gezinsleven te combineren.

Het plan kan ook de organisatie van werktijd en -voorwaarden omvatten, met als doel gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Ten slotte richt het zich op de preventie van seksuele intimidatie en intimidatie op basis van geslacht.

Zoals vermeld in artikel 3 van de Spaanse Organieke Wet 3/2007, betekent het beginsel van gelijke behandeling tussen vrouwen en mannen dat er geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht mag zijn. Dit geldt met name voor discriminatie die voortvloeit uit zwangerschap, de vervulling van familieverplichtingen of de huwelijkse staat.

Met dit Gelijkheidsplan wordt beoogd het beginsel van gelijke kansen en behandeling verder te integreren in het personeelsbeleid van GIFT CAMPAIGN, S.L., en zo de werkomgeving, arbeidsrelaties, medewerkerstevredenheid, kwaliteit van leven en arbeidsgezondheid verder te verbeteren.

2. Voorstel voor maatregelen per gebied

2.1. Maatregelen op organisatorisch gebied

Doelstelling: Het streven naar gelijkheid concreet verankeren in de bedrijfsstrategie.

1.1. Controleren of de commissie voor toezicht en evaluatie bestaat en nagaan of deze naar behoren functioneert.

1.2. Controleren of de leden van de commissie een erkende opleiding op het gebied van gelijke kansen hebben gevolgd.

1.3. Aanstelling van een Gelijkheidsagent.

1.4. Opstellen van de voortgangs- en evaluatierapporten van het Gelijkheidsplan.

1.5. Vaststellen van een jaarlijks budget om het Gelijkheidsplan uit te voeren.

2.2. Maatregelen op het gebied van selectie en aanwerving

Doelstelling: Gelijke behandeling en gelijke kansen waarborgen om bij te dragen aan een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand.

2.1. Het selectie- en aanwervingsprotocol herzien en binnen de gehele organisatie bekendmaken.

2.2. De sjablonen voor vacatureteksten herzien om te controleren of de gebruikte taal inclusief en niet-seksistisch is, of de beginselen van gelijkheid worden nageleefd en of er geen elementen van directe of indirecte discriminatie in voorkomen.

2.3. Geef bij de aanwerving voorrang aan personen van het ondervertegenwoordigde geslacht in elke vestiging/afdeling.

2.4. Alle medewerkers, en met name degenen die selectietaken uitvoeren, opleiden, bewustmaken en begeleiden met betrekking tot de beginselen van gelijke kansen.

2.3. Beroepsclassificatie

Doelstelling: Een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op alle niveaus van de onderneming realiseren.

3.1. Het vaststellen van indicatoren voor de aanwezigheid/vertegenwoordiging van vrouwen en mannen per beroepscategorie.

3.2. Herziening van het systeem voor beroepsindeling.

2.4. Opleiding

Doelstelling: Vrouwen en mannen op evenwichtige wijze toegang bieden tot opleidingsspecialisaties die bijdragen aan hun professionele ontwikkeling binnen het bedrijf, zonder elementen van directe of indirecte discriminatie.

Het gelijkheidsbeginsel en de genderbenadering integreren in het opleidingsbeleid om bij te dragen aan het creëren van een werkomgeving en -cultuur waarin onder meer respect voor genderdiversiteit centraal staat.

4.1. Opleidingsactiviteit ter bewustmaking van gelijkheid voor het gehele personeelsbestand.
4.2. Opleidingsactiviteiten op het gebied van seksuele intimidatie en/of intimidatie op grond van geslacht voor het gehele personeelsbestand.
4.3. Opleidingsactiviteiten over gendergerelateerd geweld voor het gehele personeelsbestand.
4.4. Het opzetten van een systeem dat waarborgt dat informatie over opleidingsaanbiedingen alle medewerkers van het bedrijf bereikt en dat deze opleidingen tijdens de werkdag plaatsvinden.
4.5. Opleidingen voor vrouwen gericht op professionele ontwikkeling, die de toegang tot leidinggevende functies vergemakkelijken.

2.5. Loopbaanbevordering

Doelstelling: De aanwezigheid van vrouwen in leidinggevende en besluitvormende functies bevorderen.

5.1. Als algemeen principe in bevorderingsprocedures vaststellen dat, bij gelijke bekwaamheid, competentie en geschiktheid, de voorkeur wordt gegeven aan personen van het minder vertegenwoordigde geslacht.

2.6. Beloning en salariscontrole

Doelstelling: Het toepasbaar maken van het beloningsbeleid met als doel dat dit geen ongelijkheden tussen vrouwen en mannen veroorzaakt.

6.1. Het opstellen van het beloningsregister op basis van de beroepsgroepen die uit de beloningsaudit naar voren zijn gekomen.
6.2. Het beloningsbeleid herzien aan de hand van objectieve en neutrale criteria.
6.3. Tussentijdse herziening van de functieomschrijvingen, in samenwerking met de sociale partners.
6.4. Halverwege de looptijd van het plan worden de functiewaarderingen herzien, in samenwerking met de sociale partners.

2.7. Uitoefening van het recht op het combineren van privéleven, gezinsleven en werk

Doelstelling: Herziening en herontwerp van een beleid ter bevordering van de combinatie van privéleven, gezinsleven en werk.

7.1. Het ontwikkelen en onder het gehele personeelsbestand verspreiden van maatregelen ter bevordering van de balans tussen privéleven, gezinsleven en werk.
7.2. Een systeem van indicatoren opzetten om de toegang tot en het gebruik van de maatregelen ter bevordering van het evenwicht te monitoren.
7.3. Interne campagnes op het gebied van gedeelde verantwoordelijkheid ontwikkelen.

2.8. Gezondheid op het werk

Doelstelling: Het beleid inzake preventie van arbeidsrisico's en risicobeoordeling herzien, waarbij rekening wordt gehouden met de genderbenadering.

8.1. Uitvoering van de beoordeling van arbeidsrisico's en psychosociale risico's vanuit een genderperspectief.

2.9. Preventie van seksuele intimidatie en/of intimidatie op grond van geslacht

Doelstelling: Het vaststellen van een procedure voor de preventie en afhandeling van gevallen van seksuele intimidatie en/of intimidatie op grond van geslacht

9.1. Het protocol inzake seksuele intimidatie en/of intimidatie op grond van geslacht herzien en aan het gehele personeelsbestand bekendmaken.

9.2. Het organiseren van een voorlichtings- en preventiecampagne tegen seksuele intimidatie en intimidatie op grond van geslacht, gericht op het personeel.

9.3. Het specifieke meldpunt bekendmaken.

2.10. Bescherming van slachtoffers van gendergerelateerd geweld

Doelstelling: Het bekendmaken van de wettelijk vastgelegde rechten en de door het bedrijf goedgekeurde rechten voor vrouwen die het slachtoffer zijn van gendergerelateerd geweld, teneinde bij te dragen aan hun bescherming.

Bijdragen aan de integratie op de arbeidsmarkt van vrouwen die het slachtoffer zijn van gendergerelateerd geweld, in het kader van het MVO-beleid van het bedrijf.

10.1. Opstellen van het actieprotocol en de lijst met rechten en maatregelen voor vrouwen die te maken hebben met gendergerelateerd geweld, en de verspreiding daarvan.

2.11. Gebruik van inclusieve taal

Doelstelling: Bijdragen aan het bevorderen van een niet-seksistisch gebruik van inclusieve taal binnen de bedrijfscultuur.

11.1. Herziening van de formele communicatie van het bedrijf ter bevordering van het gangbaar maken van sekseneutraal taalgebruik.

11.2. Het organiseren van bewustmakingscampagnes ter gelegenheid van 8 maart (Internationale Vrouwendag) en 25 november (Internationale Dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen).

2.12. Communicatie over het gelijkheidsplan

Doelstelling: Alle aangegane verbintenissen en uitgevoerde maatregelen in het kader van dit gelijkheidsplan onder het gehele personeelsbestand bekendmaken.

12.1. Verspreiding van het gelijkheidsbeleid en het gelijkheidsplan.
12.2. Het opzetten van een informatiekanaal over de acties die in het kader van het gelijkheidsplan worden uitgevoerd.

2.13. Monitoring van het gelijkheidsplan

Doelstelling: Bijdragen aan het versterken van de monitoring van belangrijke procedures om de in dit plan overeengekomen gelijkheidsdoelstellingen te verwezenlijken.

13.1. Periodieke vergaderingen van de toezichtcommissie.
13.2. Interne audit halverwege de looptijd van het plan ter controle van de uitvoering en de naleving van de regelgeving.

Te Barcelona, op 1 februari 2025

GIFT CAMPAIGN
GIFT CAMPAIGN SL, B66221490
Calle Pujades 51 1ºSS PL 3, OF. 33
08005 Barcelona (Spain)