

PROTOKOLL ZUR GLEICHSTELLUNG UND NICHTDISKRIMINIERUNG VON LGBTI-PERSONEN BEI ALGICOCINA, S.L.



coycama

1. ZWECK Dieses Protokoll hat zum Ziel, die tatsächliche und wirksame Gleichstellung von LGBTI-Personen bei ALGICOCINA, S.L. sicherzustellen und ein inklusives, diverses Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das frei von Diskriminierung oder Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdrucks oder sexueller Merkmale ist, in Übereinstimmung mit dem Königlichen Dekret 1026/2024.

2. ANWENDUNGSBEREICH Dieses Protokoll gilt für alle Beschäftigten von ALGICOCINA, S.L., unabhängig von ihrer Berufsgruppe, sowie für Auszubildende, über Zeitarbeitsfirmen eingestellte Personen, Lieferanten, Kunden und jede Person, die in beruflichem Zusammenhang mit dem Unternehmen steht.

3. LEITPRINZIPIEN

- **Nichtdiskriminierung:** Es wird die Gleichbehandlung in allen Bereichen des Unternehmens gewährleistet.
- **Diversität und Inklusion:** ALGICOCINA, S.L. verpflichtet sich, ein Umfeld des Respekts und der Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu fördern.
- **Prävention von Belästigung:** Es werden spezifische Mechanismen eingerichtet, um Belästigung zu verhindern, zu erkennen und darauf zu reagieren.
- **Vertraulichkeit und Schutz:** Die Privatsphäre von LGBTI-Personen sowie der Schutz von Personen, die Diskriminierung melden, werden gewährleistet.

4. GEPLANTE MASSNAHMEN

- **4.1. Zugang zur Beschäftigung**
- Es wird sichergestellt, dass Auswahlverfahren objektiv durchgeführt werden, um jegliche diskriminierende Voreingenommenheit zu vermeiden.
- Es wird spezifische Schulungen für das Personal der Personalabteilung und die mittleren Führungskräfte zu den Themen LGBTI-Diversität und Gleichstellung geben.

4.2. Arbeitsbedingungen und berufliche Förderung

- Es wird die Chancengleichheit bei internen Beförderungen und beim Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen gewährleistet.
- Es wird die Verwendung geschlechtergerechter und inklusiver Sprache in den internen und externen Unternehmenskommunikationen gefördert.

4.3. SCHULUNG UND SENSIBILISIERUNG

- Für alle Mitarbeitenden werden Schulungsmaßnahmen zum Thema LGBTI-Diversität entwickelt und durchgeführt.
- Informationsmaterialien über Rechte und Pflichten im Arbeitsumfeld werden bereitgestellt.

4.4. Maßnahmen zur Schaffung eines sicheren Umfelds

- Es werden vertrauliche Meldekanäle für Diskriminierung oder Belästigung eingerichtet.
- Es wird ein spezifisches Handlungsprotokoll für den Umgang mit Belästigungs- oder Gewaltvorfällen gegen LGBTI-Personen entwickelt.
- Diskriminierende Verhaltensweisen werden in das unternehmensinterne Disziplinarsystem aufgenommen und geahndet.

4.5. Schutz von Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck

- Der gewählte Name und die Pronomen von Trans Personen werden anerkannt und respektiert, unabhängig von ihrem rechtlichen Status.
- Es werden Anpassungsprozesse am Arbeitsplatz unterstützt, falls eine geschlechtliche Transition erfolgt.

5. HANDLUNGSPROTOKOLL BEI BELÄSTIGUNG AUF GRUND VON LGBTI

5.1. Meldeverfahren

- Jede/r Mitarbeiter/in, der/die eine Belästigung erfährt oder beobachtet, kann diese über einen vom Unternehmen eingerichteten vertraulichen Kanal melden.
- Der Schutz der betroffenen Person vor Repressalien wird gewährleistet.

5.2. Untersuchung und Entscheidung

- Es wird ein Untersuchungsausschuss eingerichtet, der unparteiisch und zügig arbeitet.
- Bei Bestätigung der Belästigung werden korrigierende und disziplinarische Maßnahmen ergriffen.

6. VONTROLLE UND BEWERTUNG

- Es werden regelmäßige Überprüfungen der Wirksamkeit des Protokolls durchgeführt.
- Es wird ein Überwachungsausschuss eingerichtet, der sich aus Vertretern des Unternehmens und der Arbeitnehmervertretung zusammensetzt.

7. GÜLTIGKEIT UND ÜBERPRÜFUNG Dieses Protokoll tritt am Tag seiner Veröffentlichung in Kraft und wird regelmäßig überprüft, um seine Aktualität und kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen.