

ecoDeliver



# PLAN DE IGUALDAD

**ECODELIVER, S.L**

Versión 2023

# Índice

Índice.....	1
Introducción.....	1
1. Diagnóstico de Situación.....	1
2. Objetivos Generales en Materia de Igualdad.....	2
3. Medidas y objetivos específicos.....	3
3.1 Proceso de selección y contratación:.....	3
3.2 Clasificación profesional:.....	3
3.3 Formación:.....	3
3.4 Promoción profesional:.....	4
3.5 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial:.....	4
3.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:.....	4
3.7 Infrarrepresentación femenina:.....	4
3.8 Prevención del acoso sexual y por razón de género:.....	5
4. Comunicación y sensibilización.....	5
5. Comunicación y sensibilización.....	5

## Introducción

ecoDeliver es una empresa de logística que opera en un sector en pleno auge y en el que la igualdad de género es un desafío que no puede ser ignorado. El sector de la logística es uno de los más dinámicos en la economía actual y representa el 8% del PIB nacional. Sin embargo, la presencia de mujeres en el sector es desigual, y solo un 25% de los cargos directivos están ocupados por mujeres, frente al 34% de la media nacional.

ecoDeliver es consciente de que la igualdad de género es un derecho humano fundamental y un elemento clave para el crecimiento sostenible de la empresa. Por esta razón, ha decidido elaborar un plan de igualdad que abarque todas las áreas de la empresa y que tenga como objetivo principal la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género.

## 1. Diagnóstico de Situación

Para poder elaborar un plan de igualdad efectivo, es necesario realizar un diagnóstico de situación que permita identificar las áreas de mejora y establecer los objetivos específicos que deben ser alcanzados. El diagnóstico de situación se ha llevado a cabo en las siguientes áreas:

- **Proceso de selección y contratación:** Se ha observado que el proceso de selección y contratación no tiene en cuenta criterios de igualdad de género y que no se realizan acciones afirmativas para promover la contratación de mujeres en puestos de trabajo donde su presencia es minoritaria.
- **Clasificación profesional:** No se ha detectado una brecha salarial en la estructura de ecoDeliver, pese a que la mayoría de puestos de C-level y Directivos están ocupados por hombres. Se considera que esta faceta puede mejorar en materia de igualdad, promoviendo medidas para evitar la existencia de una brecha salarial en el futuro, así como para alentar al talento femenino a tomar responsabilidad dentro de la estructura y clasificación profesional de ecoDeliver.

- **Formación:** Se ha comprobado que no se ofrecen programas de formación específicos para mujeres ni en materia de igualdad. Tanto para puestos directivos como puestos de gestión, se considera la formación un ámbito donde se pueden aplicar medidas y estrategias que afectarán a la entidad de forma transversal en favor de la equidad e igualdad de género.
- **Promoción profesional:** En el funcionamiento empresarial de ecoDeliver, no se han observado que las oportunidades de promoción profesional son desiguales entre hombres y mujeres. No obstante, no se cuentan con medidas para evitar el sesgo en la promoción, cosa que es un punto a mejorar.
- **Condiciones de trabajo:** No se ha llevado a cabo una auditoría salarial para identificar posibles desigualdades salariales entre hombres y mujeres. No obstante, se considera que ecoDeliver tiene una estructura salarial bastante equitativa y en donde el sesgo de género es muy bajo, cosa que se considera un punto fuerte de la organización.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** En este aspecto ecoDeliver ya ha implementado una política de igualdad que facilite el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral por parte de hombres y mujeres. Ejemplo de ello es el formato de trabajo mixto entre presencial y online con flexibilidad para los trabajadores.
- **Infrarrepresentación femenina:** Se ha detectado una infrarrepresentación femenina en la empresa y en el sector de la logística en general.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de género:** No se ha implementado una política de prevención del acoso sexual y por razón de género.

## 2. Objetivos Generales en Materia de Igualdad

Los objetivos generales de ecoDeliver en materia de igualdad son los siguientes:

**Fomentar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección, contratación y promoción interna:** promoviendo una política de no discriminación por razón de género u otra condición personal, y garantizando que las decisiones de selección y promoción se basen en criterios objetivos y equitativos. Para ello, se llevarán a cabo medidas concretas para garantizar que el personal encargado de la selección y promoción esté formado en igualdad de oportunidades y en la detección y prevención de posibles situaciones de discriminación.

**Impulsar la conciliación laboral y personal de todas las personas trabajadoras de ecoDeliver:** fomentando el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Para ello, se adoptarán medidas que permitan la flexibilidad en la organización del trabajo y se promoverá el uso de tecnologías que faciliten el teletrabajo, cuando sea posible.

**Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de género en ecoDeliver:** El tercer objetivo es garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de género. Para ello, se llevará a cabo un protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento de estas situaciones, que garantice la protección de las víctimas y la aplicación de medidas disciplinarias a los acosadores. Además, se promoverá la sensibilización y formación de todas las personas empleadas en materia de igualdad y prevención del acoso.

# 3. Medidas y objetivos específicos

El plan de igualdad de ecoDeliver se basa en una serie de medidas concretas que abarcan diversos ámbitos de la organización, con el objetivo de fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los aspectos relacionados con el empleo. A continuación, se detallan las medidas específicas que se llevarán a cabo en cada uno de estos ámbitos con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva en ecoDeliver.

## 3.1 Proceso de selección y contratación:

- Revisión y actualización de las ofertas de trabajo para evitar lenguaje sexista y sesgos de género.
- Establecimiento de un protocolo de selección y contratación que garantice la igualdad de oportunidades, mediante la definición de criterios objetivos y la utilización de entrevistas estructuradas.

### Métricas de seguimiento:

- Número de personas contratadas por género
- Tasa de retención por género
- Percepción del proceso de selección como justo y no discriminatorio por parte de las personas candidatas.

## 3.2 Clasificación profesional:

- Revisión de las categorías y puestos de trabajo existentes para detectar posibles desigualdades en la remuneración y responsabilidades asociadas.
- Análisis de los criterios de promoción y movilidad interna para garantizar que sean equitativos y basados en el desempeño y los méritos.

### Métricas de seguimiento:

- Desagregación de la plantilla por categoría profesional y género
- Análisis de la brecha salarial por categoría profesional y género
- Número de promociones por género.

## 3.3 Formación:

- Elaboración de un plan de formación en igualdad de oportunidades y sensibilización de todo el personal, con especial énfasis en los encargados de la selección y promoción.
- Diseño de planes de formación específicos para las personas con responsabilidades en materia de gestión de personas, con el objetivo de garantizar que incorporen la perspectiva de género en sus decisiones.

### Métricas de seguimiento:

- Desagregación de la plantilla por género y formación recibida
- Número de mujeres que acceden a programas de formación internos
- Percepción de la formación como una oportunidad de crecimiento profesional por parte de las personas trabajadoras.

### 3.4 Promoción profesional:

- Establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación del proceso de promoción interna para garantizar que se basa en criterios objetivos y equitativos.
- Diseño de medidas para fomentar la diversidad en los equipos de trabajo, incluyendo la promoción de personas con perfiles diversos.

#### Métricas de seguimiento:

- Tasa de promoción por género,
- Porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección,
- Percepción de las oportunidades de promoción como igualitarias y no discriminatorias por parte del personal.

### 3.5 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial:

- Realización de una auditoría salarial interna para identificar posibles desigualdades salariales y establecer planes de acción para corregirlas.
- Establecimiento de medidas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en relación con el acceso a los permisos y excedencias, y la adaptación de la jornada de trabajo.

#### Métricas de seguimiento:

- Resultado de la auditoría salarial
- Desagregación de la plantilla por género y condiciones de trabajo
- Percepción del salario y de las condiciones laborales como justas e igualitarias por parte del personal.

### 3.6 Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

- Fomento de la utilización de medidas de flexibilidad laboral que permitan la conciliación de la vida personal y familiar, como el teletrabajo o la jornada flexible.
- Establecimiento de medidas específicas para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de personas dependientes, incluyendo la posibilidad de acceder a permisos y excedencias por este motivo.

#### Métricas de seguimiento:

- Tasa de uso de medidas de conciliación por género
- Número de permisos de paternidad y maternidad solicitados
- Percepción de la cultura de la empresa como favorecedora de la corresponsabilidad y la conciliación por parte del personal.

### 3.7 Infrarrepresentación femenina:

- Diseño de planes de acción específicos para fomentar la presencia de mujeres en puestos y áreas donde están infrarrepresentadas.
- Fomento de la igualdad de género en la formación y en las prácticas profesionales, para eliminar estereotipos y prejuicios de género que puedan afectar a la selección y promoción.

### Métricas de seguimiento:

- Número de mujeres contratadas en puestos considerados "masculinos"
- Desagregación de la plantilla por género y área de la empresa
- Percepción de la diversidad e inclusión en la empresa por parte del personal.

## 3.8 Prevención del acoso sexual y por razón de género:

- Establecimiento de un protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de género, que garantice la protección de las víctimas y la aplicación de medidas disciplinarias a los acosadores.
- Formación específica en materia de prevención del acoso para todas las personas empleadas en ecoDeliver, con el objetivo de crear una cultura de respeto y tolerancia cero ante el acoso.

### Métricas de seguimiento:

- Número de denuncias de acoso sexual y por razón de género
- Resultado de las encuestas de clima laboral en relación a la prevención del acoso
- Percepción de la empresa como segura y libre de acoso por parte del personal.

## 4. Comunicación y sensibilización

La comunicación y sensibilización del plan de igualdad son fundamentales para garantizar su éxito. Es necesario difundir y hacer visible el compromiso de ecoDeliver con la igualdad de género a todas las personas que forman parte de la organización, tanto internamente como externamente.

Internamente, se realizarán campañas de sensibilización y formación sobre la igualdad de género y el contenido del plan de igualdad, con el fin de que todas las personas empleadas conozcan las medidas y compromisos que se han adoptado y sepan cómo ponerlas en práctica. Se desarrollarán programas de formación específicos para el personal encargado de la selección y promoción, así como para las personas encargadas de la aplicación del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de género. Además, se fomentará la participación activa de todas las personas empleadas en la implementación del plan, a través de la creación de grupos de trabajo y la realización de encuestas de opinión.

Externamente, se promoverá la difusión del compromiso de ecoDeliver con la igualdad de género y la visibilidad de las medidas adoptadas, con el fin de proyectar una imagen comprometida con los valores de igualdad y diversidad. Se incluirá información sobre el plan de igualdad en la página web de la empresa; asimismo, se fomentará la participación en foros y eventos relacionados con la igualdad de género y la diversidad, para mostrar el compromiso de la empresa y aprender de otras organizaciones.

## 5. Comunicación y sensibilización

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad será una herramienta fundamental para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos y para realizar las correcciones necesarias. Para ello, se establecerá un sistema de seguimiento que permita monitorizar la evolución de las medidas, identificar posibles desviaciones y evaluar su eficacia.

En cuanto a la evaluación, se realizarán evaluaciones periódicas de los resultados del plan de igualdad con el fin de comprobar su efectividad y corregir los posibles desvíos. Estas evaluaciones se llevarán a cabo por parte del equipo encargado del seguimiento del plan y se presentarán a la dirección de la empresa, al comité de empresa y al resto de los trabajadores. De esta manera, se fomentará la transparencia y se implicará a todo el personal en la consecución de los objetivos del plan de igualdad.

En caso de detectarse desviaciones o incumplimientos, se adoptarán las medidas necesarias para corregirlos y se informará a todos los trabajadores de las acciones adoptadas.