

Damm



01	NUUESTRO COMPROMISO POR LA IGUALDAD	11
02	BALANCE TRAS EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD	15
03	COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA	21
04	CONTENIDO Y METODOLOGÍA DEL PLAN	24
05	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN	31
06	DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO	35
07	PLAN DE ACCIÓN	43
	 - ÁREA DE ACTUACIÓN: CULTURA IGUALITARIA - ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN - ÁREA DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN - ÁREA DE FORMACIÓN - ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO - ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD - ÁREA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
08	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	59



01

NUESTRO
COMPROMISO
POR LA
IGUALDAD



CC Damm está comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo una fiel defensora del respeto por las diversas culturas, tradiciones y de la no discriminación por razón de la nacionalidad, religión, raza, sexo, edad y orientación sexual.

Nuestro compromiso por la igualdad

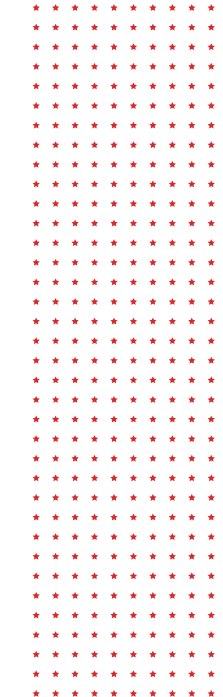
1. CC Damm, como firmante de la **Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo**, deja claro su compromiso con las buenas prácticas laborales y con los derechos humanos en todas sus actividades empresariales.
2. Con el **Código de Conducta**, CC Damm expresa su compromiso por el respeto a las personas (art. 9) así como la igualdad de oportunidades. Asimismo, se refleja la prohibición y rechazo a cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros.
3. Con los nuevos Valores de CC Damm (**#LIVE: Loyalty, Innovation, Customer Value y Energy**), se hizo público la apuesta de la empresa por una nueva cultura sociolaboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo. La plantilla está obligada a evitar cualquier tipo de discriminación (perjuicio, acoso, mobbing) y facilitar un trato respetuoso y de colaboración.
4. En el año 2008 se constituyó una comisión para analizar en qué situación se encontraba Damm en cuestión de Igualdad de Oportunidades. Para poder seguir avanzando hacia este objetivo, en el 2013 se llevó a cabo un nuevo estudio para CC Damm.
5. En el año 2014 se elaboró el **primer Plan de Igualdad en CC Damm**. Todas las medidas e iniciativas en materia de igualdad adoptadas desde entonces buscan fomentar una cultura de igualdad, siendo la formación un aspecto esencial, para ir del simple cumplimiento de la ley a una implicación tal en la materia, que facilite el integrar en todos los aspectos de nuestra vida, no sólo en el laboral, actitudes positivas hacia la igualdad de género.
6. Los ejes fundamentales que construyen la visión de nuestra cultura igualitaria son: **el compromiso** por la igualdad efectiva en el acceso al empleo y en el puesto de trabajo entre mujeres y hombres; **la promoción** de conductas positivas para hacer efectiva la igualdad; **la transparencia** tanto de la cultura de la empresa como de la adaptación de las decisiones en la materia; y la participación activa de todas las personas de la organización para la consecución del objetivo común.
7. La práctica seguida por el área de personas garantiza una igualdad de trato a toda la plantilla en los ámbitos de selección, formación, promoción profesional, remuneración y en todas aquellas medidas que se contemplan para que las personas trabajadoras puedan **conciliar su vida laboral con la familiar y personal**. El área de personas de CC Damm tiene como objetivo trabajar por reducir las desigualdades (ODS 10) y se apuesta por el trabajo decente (ODS 8).
8. El actual Convenio Colectivo recoge el compromiso de la Dirección de la Empresa y la Representación de las Personas Trabajadoras a **salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre hombres y mujeres**, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal de CC Damm.

www.dammcorporate.com



02

BALANCE
TRAS EL
PRIMER PLAN
DE IGUALDAD





A lo largo de los 145/6 años de historia de Damm, la mujer ha ido ganando presencia y aportando un valor añadido claramente diferencial en la industria cervecera, que tradicionalmente estaba reservada a la figura masculina.



**Año tras año,
la mujer ha ido
aumentado su
presencia en todos
los departamentos.**

En sus inicios la mujer sólo tenía presencia en los departamentos no productivos, por ejemplo: calidad, administración, etc. En cambio, a lo largo de los años, y de forma paulatina, ha ido ocupando y desempeñando puestos reservados tradicionalmente a la figura masculina: tales como cervecería, logística y envasado.

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad, CC Damm ha llevado a cabo numerosas medidas en aras de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. A través de la Comisión de Igualdad, las partes implicadas han trabajado para implementar las medidas recogidas en dicho Plan, así como desarrollar aquellas otras que durante la vigencia del presente Convenio fuesen necesarias para tal propósito. Algunas de dichas acciones fueron:

ÁREA DE CONCILIACIÓN:

- Elaboración de una guía sobre maternidad / paternidad. Difusión de dicho documento mediante su publicación en la iDamm y otros canales alternativos (tablón de anuncios, aplicaciones móviles, TV empleados).
- Favorecer cambios de puestos de trabajo y/o adaptaciones de jornadas con el fin de que los padres y madres de CC Damm puedan atender las necesidades de sus hijos e hijas menores. Asimismo, se intentan ajustar los turnos de trabajo para que ambos progenitores -que trabajen en CC Damm- no coincidan en los turnos y puedan atender a sus hijos e hijas.
- Durante el periodo de pandemia y coincidiendo con el cierre de los colegios también se ha venido permitiendo el cambio de turno, el adelanto de vacaciones y otra serie de medidas que han permitido favorecer la conciliación.

ÁREA DE RELACIONES LABORALES:

- Formación específica para el agente de igualdad con el fin de obtener la acreditación correspondiente y formación específica a la comisión de igualdad para su sensibilización en la materia.
- En relación a la protección contra el acoso en materia de orientación sexual, por razón de religión, origen, se revisó el Protocolo de Acoso y

se dio formación a las personas de RRHH y a la representación de las personas trabajadoras así como una buena parte de la plantilla. Asimismo, también se impartió formación en materia de lenguaje inclusivo.

ÁREA DE CULTURA Y SENSIBILIZACIÓN

De cara a fomentar la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad, se han llevado a cabo acciones y cartelería específica coincidiendo con fechas señaladas como el Día Internacional de la Mujer Trabajadora o el Día del Cáncer de Mama, entre otras.

ÁREA DE COMUNICACIÓN:

Se han implantado canales alternativos de comunicación (como por ejemplo, iDamm, TV). Ello ha permitido difundir documentación e información de interés como el Código de Conducta o el Canal de Denuncia, así como campañas de sensibilización como puede ser el vídeo del Día Internacional de la Mujer, entre otros.

ACUERDOS CON CENTROS EDUCATIVOS

Como una vía de incorporar personal en nuestra empresa y de facilitar la presencia de mujeres en aquellas secciones que están subrepresentadas.

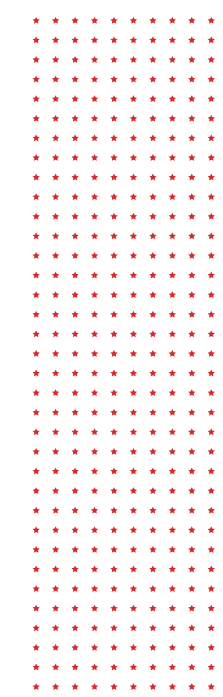
A la vista del compromiso asumido por la Dirección de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras se ha reactivado la Comisión de Igualdad, como un lugar interno de encuentro, debate y seguimiento de las cuestiones relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En dicha comisión se abordaron cuestiones o mejoras que afectan a la plantilla de CC Damm a la vez que se revisó un catálogo de permisos y beneficios.





03

COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA





Las partes acordaron la constitución de una Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad. Dicha Comisión- por la propia delegación - está formada por los representantes de la Comisión de Igualdad.



Las partes se reconocen mutuamente la capacidad y legitimación para este acto, y tras mantener diversas reuniones proceden a aprobar el II Plan de Igualdad de conformidad a la legislación vigente (1).

En la representación de la Dirección de la Empresa, por: Enrique Guirao Zafra, Silvia Rodríguez Orriols, Prety Singh Kaur y Paula Gimenez Peris.

En la representación del Comité de Empresa, por: Jordi Jorquera Martínez, David Castillo Portela, Miriam Polo Pascual, Francisco Segura Tapia, David Ramírez Escobar y Daniel Barberá Batalla.

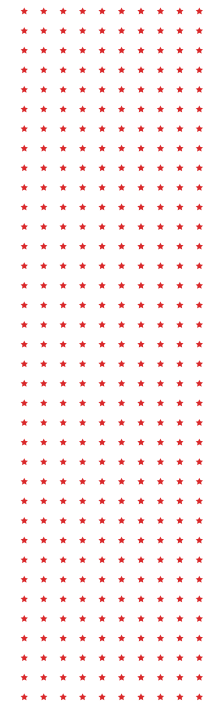
Nota 1: El Plan ha sido elaborado en base a:

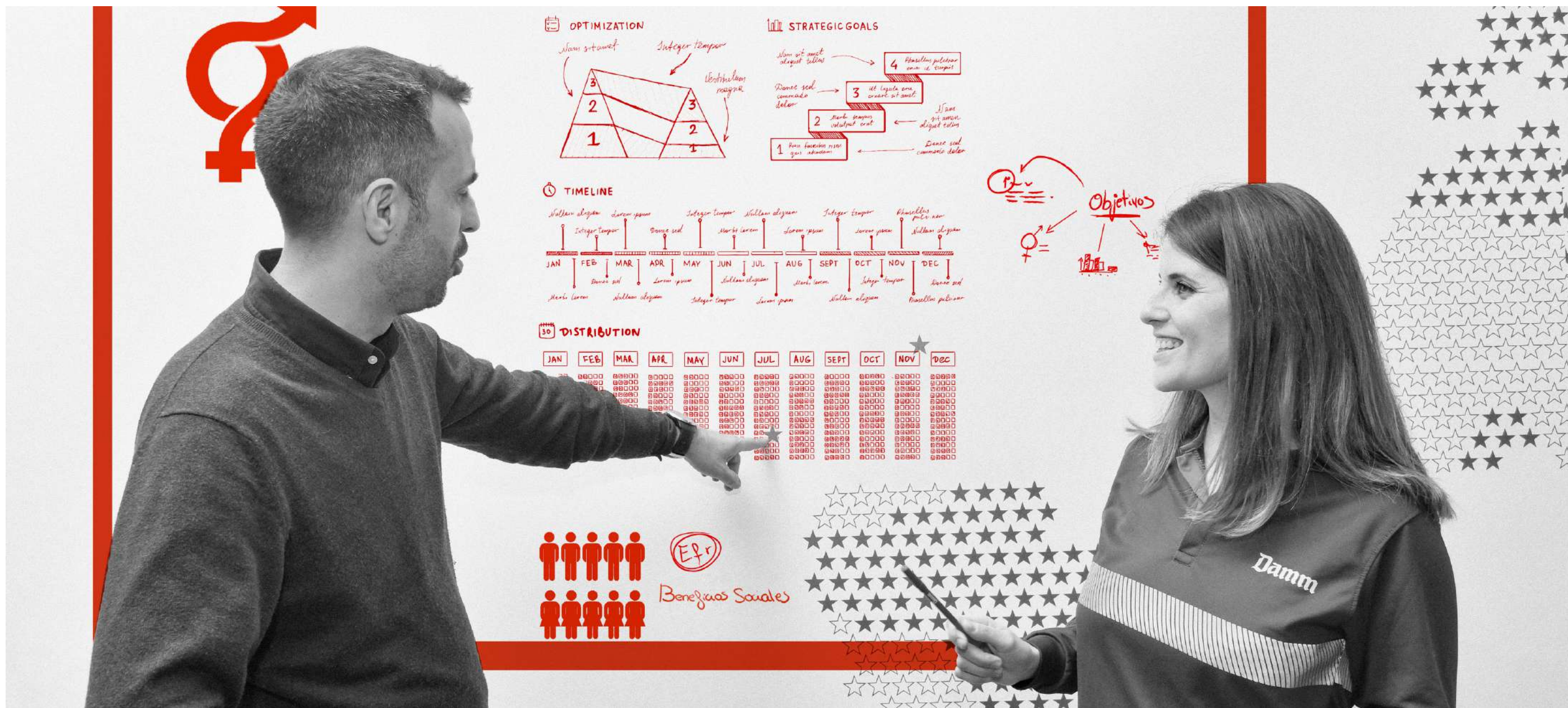
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH),
- Real Decreto Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



04

CONTENIDO Y
METODOLOGÍA
DEL PLAN





El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN:

Consiste en la identificación y estimación de la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

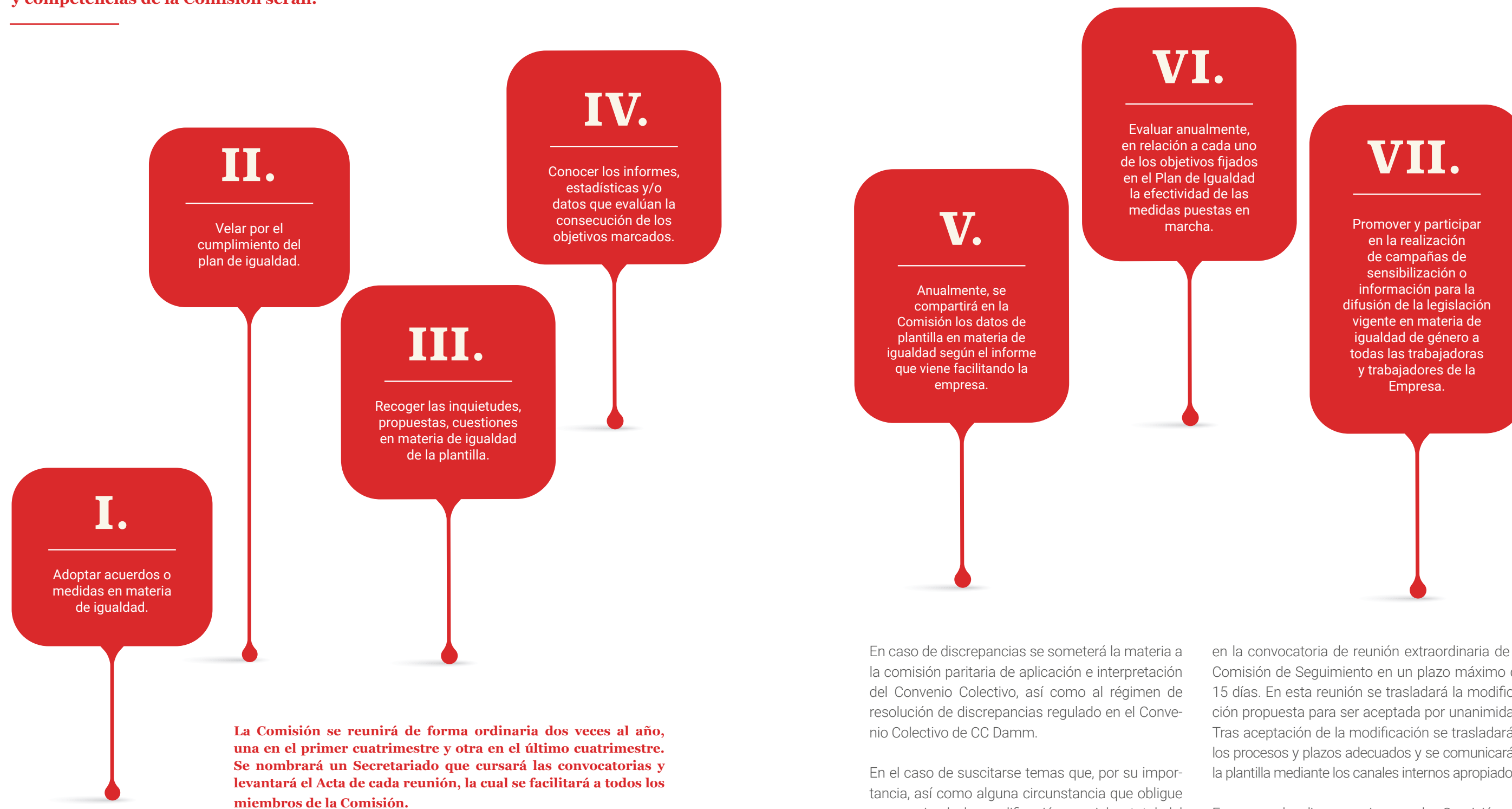
PLAN DE ACCIÓN, MEDIDAS A IMPLEMENTAR:

Conjunto de medidas evaluables que deben adoptarse para una igualdad efectiva, la prioridad de las mismas y los criterios necesarios para su evaluación.

Se ha establecido que la Comisión de Igualdad es el órgano paritario encargado del seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.

La composición de la Comisión de Igualdad está conformada por un grupo paritario de la representación social de la plantilla y de la Dirección de la empresa, y en particular por un total de hasta 6 miembros de cada parte.

Las funciones y competencias de la Comisión serán:



En el caso de suscitarse temas que, por su importancia, requiera una reunión extraordinaria de la Comisión, cualquiera de las partes la convocará a la mayor brevedad posible.

En caso de discrepancias se someterá la materia a la comisión paritaria de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como al régimen de resolución de discrepancias regulado en el Convenio Colectivo de CC Damm.

En el caso de suscitarse temas que, por su importancia, así como alguna circunstancia que obligue o recomiende la modificación parcial o total del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación del mismo o su revisión; el procedimiento consistirá

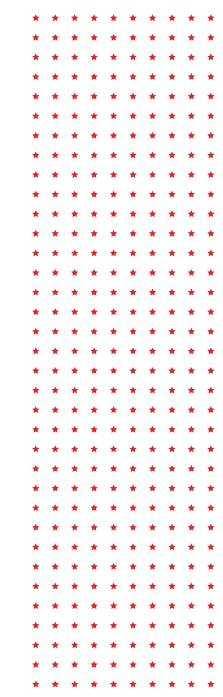
en la convocatoria de reunión extraordinaria de la Comisión de Seguimiento en un plazo máximo de 15 días. En esta reunión se trasladará la modificación propuesta para ser aceptada por unanimidad. Tras aceptación de la modificación se trasladará a los procesos y plazos adecuados y se comunicará a la plantilla mediante los canales internos apropiados.

En caso de discrepancias en la Comisión de Seguimiento, se someterá la materia a la Comisión Paritaria de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como al régimen de resolución de discrepancias regulado en el Convenio Colectivo de CC Damm.



05

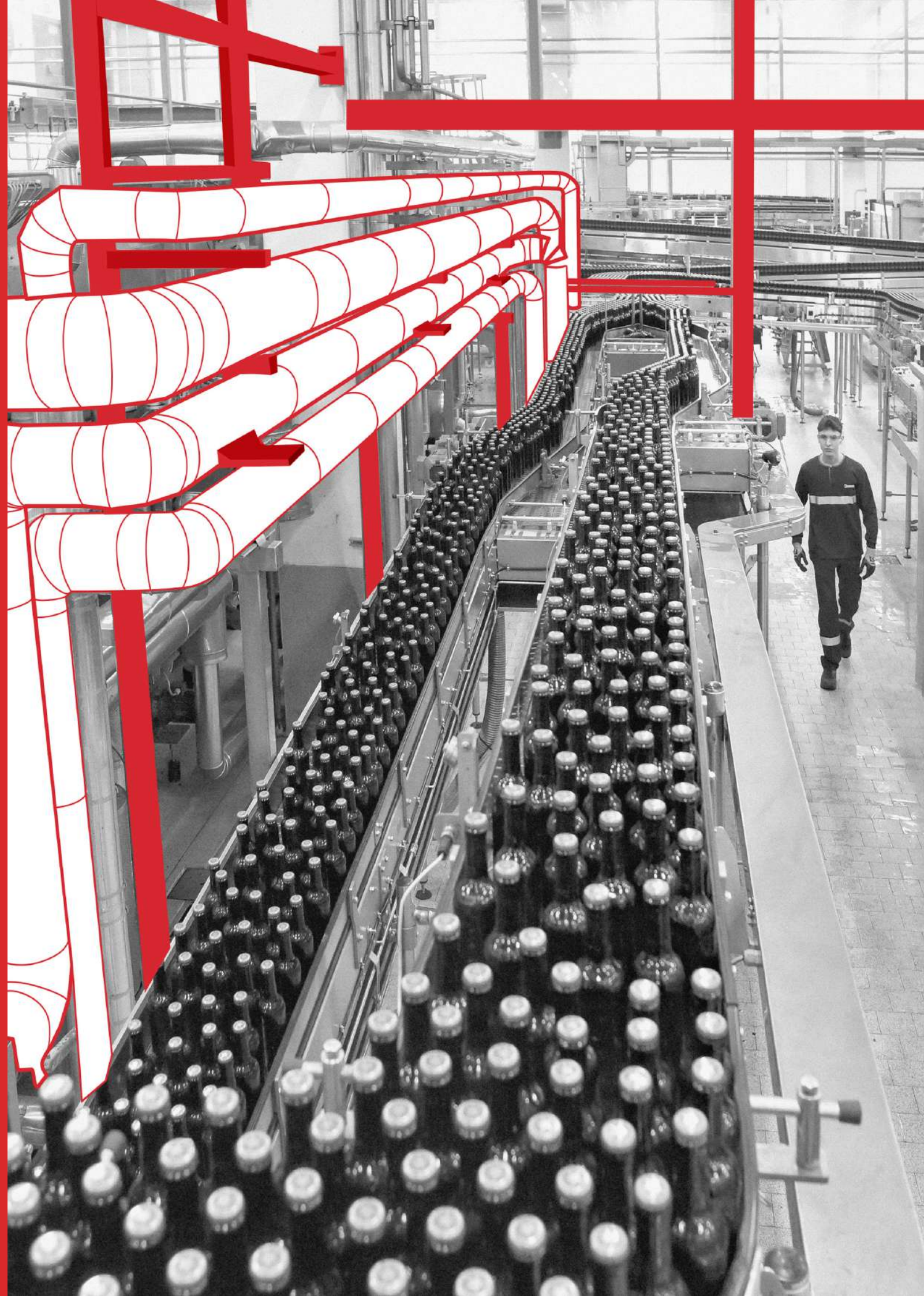
ÁMBITO
PERSONAL,
TERRITORIAL
Y TEMPORAL
DEL PLAN





El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todas las personas trabajadoras de CC Damm.

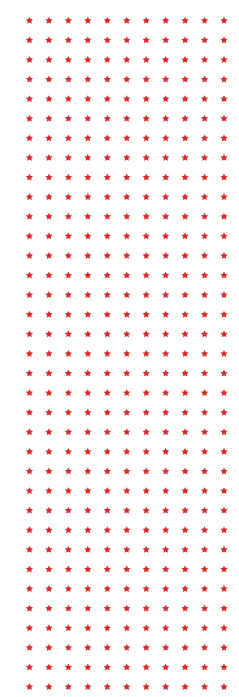
La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en CC Damm, tiene vocación de futuro y es de duración indefinida, sin embargo, considerando el conjunto de objetivos y medidas que se prevén en el presente Plan, producto del diagnóstico de situación acometido, resulta evidente establecer unos plazos en los que quepa asegurar el cumplimiento. En consecuencia, el ámbito temporal será de DOS AÑOS desde el momento de la firma 2022-2023.





06

DIAGNÓSTICO
CUANTITATIVO
Y CUALITATIVO





A continuación, se detallarán los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado, con perspectiva de género, de las variables y procesos que indica el RD 901/2020, de 13 de octubre, para la elaboración del plan de igualdad de la de empresa CC Damm.

La metodología empleada es la recogida de manera exhaustiva de los datos correspondientes a cada una de las variables y procesos a analizar.



Implantación de una nueva cultura sociolaboral y empresarial basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo.

Empresa del sector industrial, fabricación y envasado de cerveza, de más 145 años de historia, que ha mantenido durante muchos años una cultura paternalista y con un papel reducido de la mujer en las áreas de producción.

En la actualidad cuenta con un único centro de trabajo, sito en El Prat de Llobregat, y la plantilla total es de 466 personas (octubre 21).

- La implantación de la cultura sociolaboral y empresarial conlleva entre otros muchos aspectos mayor orientación a las personas, nuevos valores de Damm (LIVE), aprobación de un Código de Conducta, revisión del protocolo de prevención del acoso, puesta en marcha de beneficios vinculados a salud (Refruting, Gymmpass, Family Day), etc.

- Del Diagnóstico realizado se deduce que la plantilla es masculinizada, como es la tónica del sector en el que desarrolla su actividad, siendo el porcentaje de mujeres de un 7%. A la hora de analizar la situación, resulta imprescindible poner en contexto, tanto los datos del sector como del entorno educativo y de formación del que provienen las personas que se incorporan a CC Damm.

El sector cervecero en España se caracteriza por ser un sector que empleaba mayoritariamente a hombres y los perfiles demandados por la empresa en determinadas áreas provienen de estudios en los que la representación del alumnado femenino es minoritario.

La edad media de la plantilla es de aprox. 40,3 años. La media para mujeres es de 38,16 años y para los hombres la media es de 40,7 años.


Por tanto, ese desequilibrio no es como consecuencia de una política de discriminación en los procesos de selección y contratación, sino que tanto los profesionales con la formación adecuada como el entorno sectorial, presentan un acusado desequilibrio a favor de la población masculina.

- La empresa apuesta por la calidad en el empleo y en este sentido el 81 % de la plantilla tiene un contrato de trabajo indefinido. De esta manera, el porcentaje de hombres y mujeres con contrato indefinido son similares, en ambos casos supera el 80%.
- Respecto a los puestos de mayor responsabilidad se observa segregación vertical. **El 25% de los puestos están ocupados por mujeres y el 75% por hombres**, en valores absolutos son una mujer y tres hombres.
- En cuanto a la **segregación horizontal**, partimos de una plantilla masculinizada, pero encontramos cierta diversidad en función de las diferentes áreas/departamentos de la empresa. Encontramos departamentos en los cuales la presencia de la mujer tiene un nivel inferior o inexistente (por ejemplo, Envasado o Central de Energía) en otros departamentos existe paridad (40%-60%) (como por ejemplo, Calidad).
- En referencia a la distribución por grupos profesionales, el 64,3% de nuestra plantilla es oficial de la industria cervecera. En dicho grupo profesional la presencia de la mujer es reducida (1,4%).
- La antigüedad media de la plantilla en la empresa es de aprox. 12,5 años, donde el grupo formado por las mujeres es de 10,5 años y en el grupo formado por los hombres es de 13,5 años.
- **No existe diferencia en lo referente al género con motivo de las responsabilidades familiares:** 265 personas del conjunto de la plantilla tienen hijos e hijas a cargo. El 58% de ellos tienen dos hijos e hijas. El total de mujeres con hijo e hijas a cargo son 16 (es decir, el 50% de las mujeres de CC Damm).
- En relación a los contratos de tipo parcial, el 76% corresponden a las mujeres y el 23% restante a hombres. Dichos contratos a tiempo parcial vienen motivados por la **reducción de jornada por cuidado de familiares**.

Las personas que participan en los procesos de selección son generalmente mujeres que prestan sus servicios en el área de personas de Damm y que han recibido formación en materia de igualdad.

Las condiciones de trabajo se regulan según lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

- La empresa está concienciada en la igualdad de género en el trabajo, y así lo demuestran sus acciones en materia de selección. **El lenguaje empleado es inclusivo no sexista.** En igualdad de condiciones de idoneidad la tendencia es a seleccionar a la persona del sexo menos representado, en el puesto o departamento para el que se ha producido la vacante.
- En los **procesos de selección los canales utilizados son varios:** empresas de selección externas, ofertas de empleo en InfoJobs, LinkedIn y comunicación de procesos a la plantilla de trabajadores. En todos los supuestos el lenguaje utilizado es inclusivo.
- En materia de clasificación profesional se sigue el sistema definido en el Convenio Colectivo. Dicho convenio diferencia grupos profesionales y categorías.
- El **sistema de trabajo de turnos rotativos**, flexibilidad y cuarto turno puede dificultar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En cuanto al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral el convenio colectivo regula una serie de licencias para cuidado de familiares hasta tercer grado de consanguinidad que mejoran significativamente lo establecido por la Ley.
- Las partes realizaron una revisión del protocolo de prevención del acoso y recibieron una formación específica por un profesional externo. Durante el año 2020 se lanzó una campaña de sensibilización coincidiendo con un caso que fue objeto de estudio y sobre el que se concluyó que no existía situación de acoso.
- **La evaluación de riesgos psicosociales** se ha realizado con un porcentaje alto de participación. La situación general de la planta es buena, aunque se contemplan áreas de mejora, especialmente en comunicación (se prevé una mejora con la instalación de pantallas de TV, aunque no debe ser la única medida) y en materia de formación en materia de liderazgo y desarrollo de competencias.
- **CC Damm hace uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en sus canales de comunicación**, además de contar con una guía para el uso del mismo, con recomendaciones básicas para la comunicación interna y externa de la empresa. Esta guía explica detalladamente las diferencias existentes en el lenguaje. Del mismo modo, con ejemplos proponen cambios, a fin de reducir la desigualdad y seguir trabajando por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



La Empresa dispone de un protocolo sobre Prevención de Riesgos Laborales en materia de protección a la maternidad, así como una guía de permiso por nacimiento y cuidado del menor (ambos documentos se encuentran en la iDamm).

- El informe de Auditoría Retributiva ha sido elaborado por una empresa externa y refleja fielmente el diagnóstico cuantitativo de brecha salarial en base al sistema de valoración de puestos de Gradar.

- La conclusión del registro retributivo es que no existe brecha salarial de género en la Empresa. **Del análisis de la brecha salarial de género en la compañía refleja que no existe discriminación salarial.** Una vez realizada la media y la mediana comprobamos que se encuentran, los valores, muy por debajo de lo que estipula el RD 902/2020, de 13 de octubre. Estos valores se sitúan en el 25%, y en CC Damm están muy por debajo.



07

PLAN DE ACCIÓN

Área de actuación:
CULTURA IGUALITARIA

Objetivo: seguir concienciando a la plantilla de CC Damm y a la sociedad en general de la necesidad de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Medida: llevar a cabo acciones de concienciación y difusión a través de los canales de comunicación interna y externa de la Empresa.

ACCIONES

- 1. Nombrar a un Agente de Igualdad para el II Plan de Igualdad.** Deberá velar por la igualdad dentro de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción. Contará con el apoyo de la **Comisión de Igualdad**.
- 2. Habilitar un correo electrónico y buzón de sugerencias,** que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad. Las materias recibidas en el correo/buzón se revisarán en las reuniones de la comisión de igualdad.
- 3. Realizar una campaña de sensibilización e información** interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.
- Revisar textos, como el convenio colectivo y cualquier otro documento de forma progresiva aplicando la perspectiva de **lenguaje inclusivo**.
- Crear un logo propio en materia de igualdad que sea la imagen de todas las acciones vinculadas a igualdad+conciliación.
- Dedicar un **espacio en la iDamm y las pantallas** en materia de igualdad, informando del Plan y sus resultados.
- Dar difusión** interna y externa a los reconocimientos que pudiera percibir la empresa en materia de igualdad.
- Difundir entre la plantilla un **cuestionario para medir el grado de mejora** en materia de igualdad antes de la finalización de la vigencia del presente plan de igualdad.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Cronograma de implantación: plazo de 6 meses y durante la vigencia del plan.

Responsable: Agente de Igualdad y RRHH.

Recursos asociados: personas + recurso económico necesario.

Indicadores:

- Acta de nombramiento del agente y actas de reunión.
- Verificar la existencia del propio correo electrónico como canal de sugerencia.
- Material que se genere con la campaña.
- Verificar la existencia del logo.
- Verificar a través de la iDamm, web, etc.
- Verificar la existencia de dichas campañas.
- Resultados de la encuesta realizada.

Área de selección y contratación:

Objetivo: presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Medida: fomentar una política de selección y contratación que garantice el principio de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, que favorezca una presencia equilibrada en todos los departamentos.

ACCIONES

1. Redactar un protocolo que contenga las directrices que deben seguirse en el proceso de selección con perspectiva de igualdad de género.
2. Revisar las ofertas de empleo publicadas.
3. Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas. Por ejemplo, buscamos mujeres y hombres que cumplan con los siguientes requisitos...
4. Informe anual del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de seguir adoptando medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desequilibrios.
5. Seguir colaborando con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados y crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes.



Personas destinatarias: toda la plantilla.

Cronograma de implantación: plazo de 6 meses y durante la vigencia del plan.

Responsable: Agente de Igualdad y RRHH.

Recursos asociados: personas + recurso económico necesario.

Indicadores:

1. Redacción de protocolo.
2. Número de ofertas que incluyan ese mensaje.
3. Número de personas que se adscribe a cada proceso por sexo y personas que son finalmente seleccionadas.
4. Revisar la existencia de dichos acuerdos con centros y organismos educativos.

Área de selección, contratación y promoción:

Objetivo: garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (intentar reducir la segregación vertical).

Medida: establecer actuaciones para favorecer la promoción-contratación de mujeres en puestos directivos.



ACCIONES

1. Programar acciones formativas específicamente para facilitar la promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que las mujeres estén subrepresentadas.
2. Publicar las vacantes con el fin de que las personas de CC Damm se puedan presentar a los procesos (mobility) en el caso de que cumplan los requisitos exigidos.
3. En supuesto de contratación externa, garantizar la participación de candidaturas femeninas y a igualdad de condiciones, optar por el género menos representado en el área.

Personas destinatarias: toda la plantilla y potenciales candidatos/as.

Cronograma de implantación: plazo de 6 meses y durante la vigencia del plan.

Responsable: Agente de Igualdad y RRHH.

Recursos asociados: personas + recurso económico necesario.

Indicadores:

1. Revisar el plan de formación anual bajo una perspectiva de género. Por ejemplo, valorar la inclusión de una formación específica en aquellas materias (automatización) que son más propias de ser cursada por los hombres.
2. Informe de candidaturas presentadas.
3. Nº de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad.



Área de formación:

Objetivo: establecimiento de acciones formativas en la empresa para potenciar la igualdad de oportunidades en la empresa y el desarrollo profesional.

Medida: favorecer la formación de la plantilla en igualdad de condiciones.

1. Facilitar y fomentar la formación vía Damm Academy para poder acceder a otros puestos de trabajo y, especialmente, a puestos de mayor nivel o grado y, en los que exista un desequilibrio entre sexos.
2. Mantener un registro de toda la formación impartida a la plantilla, desagregada por sexos y grupos profesionales, para que pueda ser tenida en cuenta ante posibles promociones.
3. Asegurar que el contenido, organización, impartición de la formación, cumple con los principios de igualdad, perspectiva de género, utilización de lenguaje inclusivo y no sexista, y sirve como herramienta de desarrollo profesional.
4. Asegurar que el acceso a la formación contenida en el Plan es compatible con las distintas medidas de conciliación previstas en la empresa.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Cronograma de implantación: plazo de 12 meses y durante la vigencia del plan.

Responsable: Agente de Igualdad, Comisión de Igualdad y RRHH.

Recursos asociados: personas + recurso económico necesario.

Indicadores:

1. Listado de formaciones realizadas anualmente con información desagregada por sexo.
 2. Análisis de horarios/ convocatorias en los que se realizan las formaciones.
-

Área de actuación:
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: adecuar a la normativa vigente, el protocolo actual de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Medida: revisar, actualizar y mejorar, el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT.

Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.



1. Revisión del Protocolo actual.
2. Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.
3. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Cronograma de implantación: plazo de 6 meses y durante la vigencia del plan.

Responsable: Agente de Igualdad, Comisión de Igualdad y RRHH.

Recursos asociados: personas + recurso económico necesario.

Indicadores:

1. Revisión del Protocolo actual.
 2. Revisar en la comisión el número de actuaciones de información.
 3. Encuesta para saber el grado de conocimiento sobre el protocolo.
-

Área de conciliación y corresponsabilidad

Objetivo: sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Medida: impulsar la corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres, fomentar campañas específicas de sensibilización.



1. Diseñar y elaborar un manual escrito o de manera digital para informar a la plantilla de las medidas y beneficios recogidos en el convenio colectivo, las de obligado cumplimiento por la normativa vigente en materia de conciliación y otros beneficios existentes en CC Damm.
2. Programa formativo sobre la corresponsabilidad (impartir sesiones formativas).
3. Mejora de la conciliación mediante la acumulación.
4. Estudiar, durante la vigencia del plan, la posibilidad de certificar a CC Damm como empresa familiarmente responsable.
5. Política de reuniones: las reuniones de trabajo se desarrollarán dentro del horario laboral.

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Cronograma de implantación: plazo de 12 meses y durante la vigencia del plan.

Responsable: Agente de Igualdad, Comisión de Igualdad y RRHH.

Recursos asociados: personas + recurso económico necesario.

Indicadores:

1. Revisar el manual.
2. Revisión del programa formativo y nivel de asistencia al curso.
3. Carteles informativos con la política de reuniones.
4. Revisión periódica del número de solicitudes y concesiones de los permisos de conciliación.

Área contra la violencia de género:

Objetivo: difundir y aplicar los derechos legales establecidos para las víctimas de violencia de género (VVG).

Medida: concienciar y apoyar a las personas que pudieran ser víctimas de violencia de género.



1. Adherirse a Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género.
2. Procedimiento de actuación para casos de violencia de género.
3. Información a la plantilla de los derechos de las víctimas de violencia de género.
4. Campañas de sensibilización día internacional contra la violencia de género (25 de noviembre).

Personas destinatarias: toda la plantilla.

Cronograma de implantación: plazo de 6 meses y durante la vigencia del plan.

Responsable: Agente de Igualdad, Comisión de Igualdad y RRHH.

Recursos asociados: personas + recurso económico necesario.

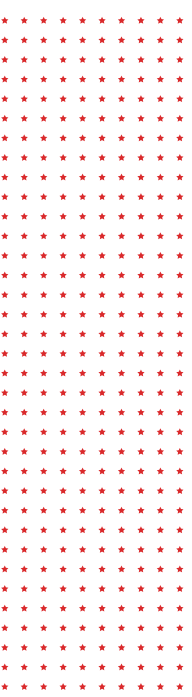
Indicadores:

1. Formulario de adscripción + noticia en prensa.
2. Procedimiento.
3. Campaña informativa sobre los derechos (evidencia de charlas o comunicados realizados) y el día internacional contra la violencia de género.



08

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN





La Comisión de Igualdad llevará a cabo un seguimiento y evaluación del plan de igualdad. A tales efectos, se llevará una ficha de seguimiento sobre cada una de las medidas (Anexo XII de la Guía) así como el modelo de cuestionario para el seguimiento (Anexo XIII y siguientes).

El seguimiento se realizará de forma semestral por la Comisión de Igualdad y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación y se dará a conocer a la plantilla.



