S.A.DAMM

II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres

Octubre 2018

Damm

Índice

3 **Introducción**

3 Presentación de la Empresa

4 Marco legal

4 Comprometidos con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

5 Código de Igualdad de SA. DAMM

6 Compromiso y medidas con la Igualdad

7 **Equipo de Trabajo**

7 **Proceso y Duración**

8 **Diagnóstico de la situación**

10 **Análisis detallado por Área**

Índice

Área I
11 Cultura de la Entidad y Responsabilidad Social Corporativa

Área II
11 Contratación y acceso a los puestos de trabajo de la entidad

Área III
12 Estructura presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

Área IV
12 Segregación ocupacional, retribución, clasificación y otras condiciones laborales

Área V
12 Formación

Área VI
13 Promoción

Área VII
13 Seguridad y Salud

Área VIII
14 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Área IX
14 Sensibilización, lenguaje y comunicación

Índice

15 **Medidas a implementar**

Área I
16 Cultura de la Entidad y Responsabilidad Social Corporativa

Área II
16 Contratación y acceso a los puestos de trabajo de la entidad

Área III
18 Estructura presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

Área IV
19 Segregación ocupacional, retribución, clasificación y otras condiciones laborales

Área V
20 Formación

Área VI
21 Promoción

Área VII
22 Seguridad y Salud

Área VIII
23 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Área IX
24 Sensibilización, lenguaje y comunicación

25 **Plan de seguimiento y funciones de la condición de igualdad**

Presentación de la empresa

Desde que en 1876 August K. Damm introdujo en el mercado la primera cerveza Damm, han sido muchos los acontecimientos que han marcado la historia de la compañía. Una trayectoria de crecimiento, esfuerzo y superación que nos ha permitido posicionarnos como líderes del sector de alimentación y bebidas, con presencia en los sectores de logística, distribución y restauración. Damm ha conseguido renovarse y adaptarse a los nuevos tiempos, ambiciones y tecnologías. La internacionalización, la movilidad y la digitalización se materializan en innovaciones en productos, ampliación de servicios, nuevos sistemas y mercados, o el fomento del talento. Todo ello, gracias al compromiso y el respeto conjunto de todas las personas que integramos Damm.

En la actualidad, Damm es una de las empresas con mayor tradición cervecera, que mejor ha sabido combinar modernidad y tradición acompañando al consumidor durante sus más de 140 años de historia. La Antigua Fábrica, a día de hoy, oficina central de la empresa, se ha convertido en un lugar de encuentro de la sociedad a nivel cultural y gastronómico; en ella se organizan multitud de eventos, en muchos casos con el apoyo de la Fundación.

La mujer a lo largo de los 140 años de historia ha tenido y tiene un papel relevante, ganando presencia y aportando un valor añadido claramente diferencial en el sector cervecero, que tradicionalmente estaba reservado a la figura masculina.

Marco legal

El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres ha sido reconocido por las Naciones Unidas como principio jurídico universal y recogido por diversas Directivas de la Unión Europea así como las constituciones de los países democráticos.

Dentro del ámbito nacional, la Constitución Española, en su artículo 14, manifiesta que "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

Mediante la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, nacen los Planes de Igualdad como instrumento – de obligado cumplimiento para empresas de más de 250 trabajadores- muy valioso para propiciar la consecución de este objetivo.

Dichos planes de igualdad, son, según se define en el artículo 46 de la mencionada ley, "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Los planes tienen por finalidad establecer una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Con el firme compromiso de dar cumplimiento al mandato legislativo y de mejorar en todo lo posible la realidad de la Empresa en cuanto a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en diciembre de 2013 se firmó el I Plan de Igualdad de SA Damm.

La vigencia de dicho Plan de Igualdad se extendió hasta el 31 de diciembre de 2017, y sin duda, el mismo sirvió para avanzar de forma significativa en dicha materia, especialmente en materia de sensibilización. No obstante, la Comisión de Igualdad de SA Damm que nace del Convenio Colectivo de aplicación, tal y como se señala a continuación, ha venido trabajando para seguir mejorando en materia de igualdad, siendo el resultado de dicho trabajo el II Plan de Igualdad de SA Damm.

Comisión de Igualdad de S.A. Damm

La Empresa junto con el Comité de Empresa en el año 2013 fueron plenamente conscientes de la necesidad de adoptar medidas concretas para evitar la discriminación directa o indirecta. Por ello, durante la negociación del II Convenio Colectivo, se decidió que los temas vinculados a Igualdad, se trabajaran en una comisión específica, debido a su importancia.

Así se crea la Comisión de Igualdad, cuyo mandato consiste en el estudio e implantación y seguimiento de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad, así como, entre otros aspectos puntuales, trabajar sobre las siguientes líneas:

Promover la igualdad de trato y oportunidades entre los colaboradores y colaboradoras de la empresa, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo, desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo.

Proponer acciones de sensibilización y formación sobre la igualdad de trato y oportunidades.

Proponer nuevas medidas de conciliación de la vida laboral con la vida familiar.

Compromiso y medidas con la Igualdad

Todas las medidas e iniciativas en materia de igualdad adoptadas buscan fomentar una cultura de igualdad dentro de la Empresa, siendo la formación esencial para ir del simple cumplimiento de la ley, a una implicación en la materia, que facilite el integrar en todos los aspectos de nuestra vida, actitudes positivas hacia la igualdad de género.

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 todos los miembros de la empresa para la consecución del objetivo común.

Las líneas de actuación en este II Plan de Igualdad son:
1. Seguir con las acciones de sensibilización iniciadas en los últimos años.
2. Asumir un mayor compromiso en materia de violencia de género, para que se reaccione ante estas situaciones y bajo ningún concepto se acepten. Hacer frente a este problema social de carácter estructural, nos incumbe a todos, y nos exige apostar por medidas concretas dentro del presente Plan de Igualdad.
3. Ejecutar las medidas contempladas en la página 15 y 55 del presente Plan.

Con ello, Damm se compromete a participar en el logro de una sociedad libre de violencia de género, con el objetivo de aprovechar el potencial que supone la empresa como agente de concienciación social.

SA Damm manifiesta su firme compromiso de impulsar este principio de igualdad y de ser proactiva en la consecución del mismo con todos los recursos que tenga a su alcance.

Datos más significativos a fecha 31 de diciembre de 2017.

573

PLANTILLA

40,5%

MUJERES

- EL 93% DE LAS MUJERES TIENEN UN CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO
- LA EDAD MEDIA ES DE 38 AÑOS
- EN LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS EL 48,5% DE LAS CONTRATACIONES SON MUJERES

59,5%

HOMBRES

- LA EDAD MEDIA ES DE 40 AÑOS
- NOTABLE PRESENCIA MASCULINA EN LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN Y EN LOS DEPARTAMENTOS DE COMERCIAL Y SISTEMAS

Equipo de trabajo

En el 2017 se constituyó un equipo de trabajo para abordar el II Plan de Igualdad, estando dicho equipo constituido por:

Elisabeth Hernández Porro	Directora Desarrollo
Enrique Guirao Zafra	Director de Relaciones Laborales
Montse Ruiz Soto	Payroll & contract technician y Agente de Igualdad
Xavier García Martí	Manager C&B
Gemma Tovar Bascuña Miguel Oliva Gallardo Sergio Álvaro Victoriano Rodríguez Ferrer	Miembros del Comité de Empresa, que a su vez forman parte de la Comisión de Igualdad.

El objetivo de este equipo de trabajo ha sido poner en marcha el proyecto y elaborar el II Plan de Igualdad. Así sus funciones han sido:

Aportar la documentación e información necesaria para realizar el diagnóstico.

Ser entrevistados en relación con el diagnóstico.

Elaborar y aprobar la versión definitiva del plan.

El proyecto ha sido abanderado por Ricardo Lechuga Cisneros, Director de Recursos Humanos y miembro del Comité de Dirección. Como máximo responsable en la materia, ha coordinado, dirigido e impulsado al equipo para la consecución del presente Plan.

“Estas personas han formado un equipo comprometido con la igualdad de género”

Proceso y duración

El II Plan de Igualdad ha sido aprobado por SA Damm en fecha 18/10/18, siendo de aplicación para todas las personas de la empresa, independientemente del centro de trabajo donde la persona desarrolle sus funciones.

El Plan nace con una vigencia de tres años.

Diagnóstico de la situación

Fuentes de información

Para diagnosticar la situación se ha realizado la recogida y análisis de información, tanto cuantitativa como cualitativa, de los años 2014 a 2017. La información obtenida se dividió en los tres bloques siguientes:

Bloque I Información general. Se trata de información tal como datos de identificación, actividades, centros de trabajo, valores corporativos, etc.

Bloque II Documentación de la entidad. Se trata de documentos tales como el Convenio Colectivo, códigos, normas y procedimientos internos, documentos de calidad, catálogos, etc.

Bloque III Tablas de datos cuantitativos. Se cumplimentaron 29 tablas laborales con segregación de la información por sexos. Las tablas hacían referencia a los aspectos siguientes:

Plantilla total	Grupos profesionales
Tipo de contrato	Salarios medios por sexo y grupos profesionales
Edades	Derechos de conciliación aplicados durante los últimos 12 meses
Antigüedad	Promociones últimos 12 meses
Nivel de estudio	Formación en los últimos 36 meses

Aspectos analizados

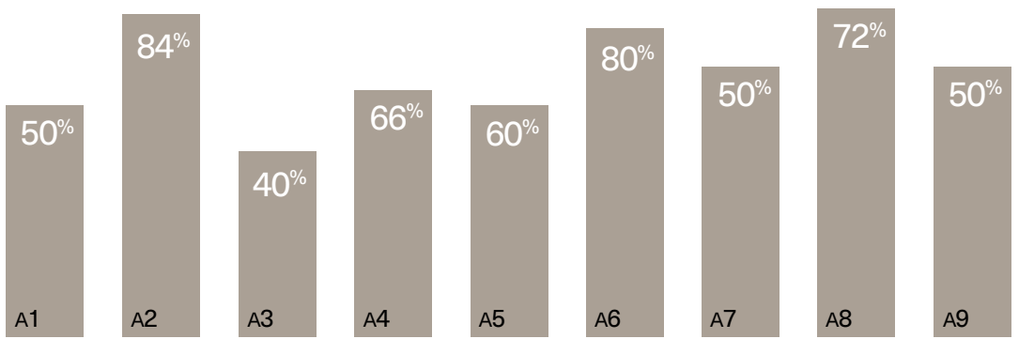
El objetivo del Plan de Igualdad es analizar e intervenir en cualquier aspecto laboral que pueda tener incidencia en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Con esta finalidad se ha dividido el total a analizar en las 9 áreas siguientes:

Área 1 Cultura de la Entidad y Responsabilidad Social Corporativa
Área 2 Contratación y acceso a los puestos de trabajo de la entidad
Área 3 Estructura presencia de mujeres en cargos de responsabilidad
Área 4 Segregación ocupacional, retribución, clasificación y otras condiciones laborales
Área 5 Formación
Área 6 Promoción
Área 7 Prevención de la salud
Área 8 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Área 9 Sensibilización, lenguaje y comunicación

Cada área consta de una serie de afirmaciones. Para cada una de estas afirmaciones se han consultado las diferentes fuentes de información y se han obtenido unos resultados numéricos (mediante ponderaciones según la importancia o peso relativo) que han permitido una apreciación más objetiva de la situación real de la entidad.

Resultados

Se presentan, a continuación, las conclusiones del diagnóstico realizado, que incluye un gráfico que muestra la posición global de SA Damm en materia de igualdad de oportunidades, indicando nuestras fortalezas y debilidades:



FUENTE:
CUESTIONARIOS
CUANTITATIVOS
Y CUALITATIVOS

Según se desprende del diagnóstico, la situación de SA Damm en cuanto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es, en conjunto, positiva, aunque presenta resultados muy diferentes en función del área que se esté analizando. Existen afirmaciones cuya valoración es positiva, especialmente en las áreas: contratación, promoción y conciliación. Otras afirmaciones son susceptibles de mejora, sobre todo en las áreas de segregación ocupacional y presencia de la mujer en cargos de responsabilidad. Las afirmaciones que presentan resultados más negativos requieren ser desarrolladas y mayor atención para su mejora. En este sentido, el impulso de un Plan de Igualdad por parte de la Dirección de la empresa y la predisposición existente en el conjunto de la organización para trabajar en este sentido constituyen el inicio del camino hacia la mejora de los puntos débiles existentes.

Análisis detallado por Área

Mediante el diagnóstico de la situación se han destacado en cada área que existen una serie de fortalezas y debilidades, siendo precisamente estas últimas sobre las que hay que trabajar.

Área 1 — Cultura de la Entidad y Responsabilidad Social Corporativa

CUMPLIMIENTO

50%

Fortaleza 50%

El código de Conducta apuesta por la no discriminación por razón de género y apuesta por la igualdad de oportunidades de los colaboradores y colaboradoras.

Existe una Comisión de Igualdad y la figura del Agente de Igualdad para avanzar en la materia.

El III Convenio Colectivo muestra un compromiso para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de forma que debe aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación.

Debilidad 50%

El Manual de Acogida no refleja el compromiso por la Igualdad existente en la Empresa.

La Empresa no dispone de un distintivo o reconocimiento en materia de Igualdad y conciliación.

Mejorar y divulgar los derechos para las víctimas de violencia de género.

Área 2

CUMPLIMIENTO

84%

Contratación y acceso a los puestos de trabajo de la entidad

Fortaleza 84%

Existe paridad de género en la plantilla de la Empresa (40,5% mujeres vs 59,5% hombres).

Durante los últimos 4 años se incrementa la presencia de la mujer en la empresa.

No se discrimina por tipo de contrato.

Presencia de RRHH, garante de mantener el principio de igualdad, en todo el proceso de selección y contratación.

El convenio contempla categorías y grupos profesionales sin distinción de género

Debilidad 16%

Existen departamentos en los que no se da paridad de género. En el Departamento Comercial y en el Departamento de Sistemas, el género masculino está más representado (81% y 85%, respectivamente).

Área 3

CUMPLIMIENTO

40%

Estructura presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

Fortaleza 40%

Alguna de las principales áreas de la organización (desarrollo de personas, transformación digital, desarrollo comercial y modelos analíticos) están dirigidas por mujeres .

Debilidad 60%

Existe segregación vertical: los puestos de responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres (87,5% vs 12,5 %)

Área 4

CUMPLIMIENTO

66%

Segregación ocupacional, retribución, clasificación y otras condiciones laborales

Fortaleza 66%

No se aprecia brecha salarial entre hombres y mujeres que ocupen un mismo puesto de trabajo.

Las condiciones laborales ofrecidas a la plantilla no discriminan por razón de género.

Debilidad 33%

Segregación horizontal: presencia mayoritaria de hombres en el departamento Comercial (81%) y de Sistemas (85%), y de mujeres en el SAC (76%).

Área 5

CUMPLIMIENTO

60%

Formación

Fortaleza 60%

La formación se imparte dentro de la jornada laboral, lo que facilita la conciliación y no discriminación.

Se subvenciona parte de la formación con independencia de género, siempre que la misma esté directamente vinculada al puesto de trabajo .

Se utiliza la retribución en especie como medida para facilitar el acceso a la formación y optimizar fiscalmente el salario.

Debilidad 40%

La plantilla no ha recibido formación en materia de igualdad, aunque ha recibido formación sobre esta materia la Comisión de Igualdad.

El nuevo Plan de formación deberá contemplar como objetivo la no discriminación por razón de género.

Área 6 Promoción

CUMPLIMIENTO

80%

Fortaleza 80%

Mantenimiento de la publicación de vacantes mediante el sistema Mobility.

RRHH participa en el proceso de promoción y movilidad interna, lo que garantiza la Igualdad de Oportunidades en la toma de decisiones.

El convenio regula la promoción en base a unos criterios objetivos (cuestionario) de forma que no concurre discriminación en materia de igualdad.

Debilidad 20%

No se analiza, desde una perspectiva de género, los candidatos o candidatas que se presentan a los procesos de movilidad.

Área 7 Prevención de la salud

CUMPLIMIENTO

50%

Fortaleza 50%

Disponemos de protocolo Antiacoso (revisado a octubre 2018).

Disponemos de una Guía de Maternidad / Paternidad.

Debilidad 50%

Las Evaluaciones de Riesgos deben actualizarse, reflejando compromiso con la Igualdad y manteniendo la perspectiva de género y situaciones vinculadas a la maternidad y lactancia.

No disponer de una evaluación de Riesgos psicosociales.

Área 8 Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

CUMPLIMIENTO

72%

Fortaleza 72%

Disponemos de medidas de conciliación que mejoran lo establecido legalmente: un día de conciliación, festivos adicionales (24/12 y 31/12) y jornadas reducidas (5/1, 23/6 y Jueves Santo).

Flexibilidad horaria en la entrada y salida.

Ayudas económicas por hijos con capacidades especiales.

Atención especial a los colaboradores y colaboradoras así como a los hijos e hijas de éstos.

Procedimiento de reducciones de jornada para facilitar el acceso a las mismas.

Debilidad 28%

No existe un único documento que contemple todos los permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la Empresa.

Avanzar en las políticas tendentes a favorecer la conciliación.

Área 9 Sensibilización, lenguaje y comunicación

CUMPLIMIENTO

50%

Fortaleza 50%

Existe un manual de lenguaje no sexista.

La Comisión de Igualdad está implementando acciones específicas de sensibilización (día internacional de la mujer, trato igualitario en el detalle a entregar por la empresa en Sant Jordi, iluminación de fachadas en día internacional del cáncer de mama. etc).

Debilidad 50%

La comunicación debe promover una imagen igualitaria en materia de género.

Adaptar el lenguaje y las imágenes que se utilizan internamente con el fin de adaptarlo al compromiso por la igualdad.

Medidas a implementar

Consensuado con el Comité de Empresa en la Comisión de Igualdad, los objetivos que se señalan a continuación se han establecido a partir de las debilidades detectadas mediante el diagnóstico.

Cada medida lleva aparejada un indicador, responsable y un plazo de ejecución con el fin de hacer seguimiento y medir el grado de cumplimiento.

Medida

Responsable

Indicador

Plazo de ejecución

Área 1 Cultura de la Entidad y Responsabilidad Social Corporativa

Debilidad 50%

El Manual de Acogida no refleja el compromiso por la Igualdad existente en la Empresa.

La Empresa no dispone de un distintivo o reconocimiento en materia de Igualdad y/o conciliación.

Mejorar y divulgar los derechos para las víctimas de violencia de género.

Acción 1a

El nuevo Manual de Acogida debe reflejar el compromiso por la igualdad.

Nueva versión del Manual de Acogida

Comunicación

6 meses

Acción 1b

Establecer un procedimiento para exigir que los proveedores cumplen con su compromiso con la igualdad.

Reflejado en el Manual de Compras

Dirección de Compras

6 meses

Acción 1c

En eventos relativos a RRHH en los que esté representada la Empresa (véase, JobBarcelona) exponer el compromiso por la igualdad de oportunidades.

Documento fotográfico

Dirección de Desarrollo

Durante la vigencia

Acción 1d

Obtener un distintivo en materia de igualdad y/o conciliación.

Obtención de distintivo

Dirección RRHH y Comisión de Igualdad

Durante la vigencia

Acción 1e

Elaborar y difundir un protocolo específico de violencia de género. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos y fundaciones para ayudar al colectivo. Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género, así como impartir una formación específica.

Publicar protocolo, suscribir los accesos e impartir la formación

Dirección de RRLL

Durante la vigencia

Área 2 Contratación y acceso a los puestos de trabajo

Debilidad 16%

Existen departamentos en los que no se da paridad de sexos. Concretamente, en el departamento Comercial y en el de Sistemas el género masculino está más representado (81% y 85%, respectivamente).

Acción 2b

A igualdad de méritos y capacidades, preferencia por las personas del género menos representado en el departamento.

Informe anual

Dirección de Desarrollo

Durante la vigencia

Acción 2c

Trasladar el compromiso de Igualdad de oportunidades cuando los procesos se lleven a cabo con empresas externas.

Establecer acuerdo comercial con la empresa de selección

Dirección de Desarrollo

Durante la vigencia

Acción 2d

Análisis de los procesos de selección desde una perspectiva de género: número de mujeres y hombres preseleccionados en cada proceso vs número de mujeres y hombres contratados.

Informe anual

Dirección de Desarrollo

Durante la vigencia

Área 3

Estructura presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

Debilidad 60%

Segregación vertical:
Los puestos de responsabilidad están ocupados mayoritariamente por hombres (87,5% vs. 12,5%).

Acción 3b

Acuerdo con Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Obtención del acuerdo

Dirección de RRLL

Durante la vigencia

Área 4 Segregación ocupacional, retribución, clasificación y otras condiciones laborales

Debilidad 34%

Segregación horizontal: presencia mayoritaria de hombres en el departamento comercial (81%) y de Sistemas (85%) y de mujeres en SAC (76%).

Acción 4a

Establecer colaboraciones con Escuelas de Negocios y Univ. para captar alumnos/as para los departamentos en los que no se alcanza la paridad de género.

Suscribir los acuerdos

Dirección de Desarrollo

Durante la vigencia

Acción 4b

Informe que analice la retribución media por género y departamento.

Informe anual

Manager de Compensación y Beneficios (C&B)

Durante la vigencia

Acción 4c

Informe que permita realizar un seguimiento sobre la evolución del porcentaje de mujeres vs. hombres por departamento.

Informe anual

Manager de Compensación y Beneficios (C&B)

Durante la vigencia

Área 5 **Formación**

Debilidad 34%

La plantilla no ha recibido formación en materia de Igualdad de Oportunidades, aunque han recibido formación sobre esta materia la Comisión de Igualdad.

El nuevo Plan de formación, debe contemplar como objetivo prioritario la no discriminación por razón de género.

Acción 5a

Aprobar y calendarizar la formación en materia de Igualdad, tanto para la Dirección como para el resto de la plantilla.

Impartir la formación

Dirección de Desarrollo

1 año

Acción 5b

Informe que permita realizar un seguimiento sobre el número de horas impartidas por género y tipología de formación.

Informe anual

Dirección de Desarrollo

Durante la vigencia

Área 6 **Promoción**

Debilidad 20%

No se analiza, desde una perspectiva de género los candidatos o candidatas que se presentan a los procesos de movilidad (Mobility).

Acción 6a

Informe global sobre los Mobility con la información de las candidaturas y personas seleccionadas por género.

Informe anual

Dirección de Desarrollo

Durante la vigencia

Área 7 **Seguridad y Salud**

Debilidad 50%

La Evaluación de Riesgos no está actualizada, reflejando compromiso con la Igualdad y manteniendo la perspectiva de género y situaciones vinculadas a la maternidad y lactancia.

No disponer de una evaluación de Riesgo psicosociales.

Acción 7a

Finalizar el Protocolo de Riesgo durante el embarazo.

Publicar el protocolo

Responsable de Seguridad y Salud

6 meses

Acción 7b

Finalizar la evaluación de Riesgo psicosociales.

Informe de conclusiones

Responsable de Seguridad y Salud

1 año

Acción 7c

Actualizar el Plan de Prevención de Riesgos asumiendo el compromiso de igualdad

Publicación en la IDamm

Responsable de Seguridad y Salud y la Comisión de Seguridad y Salud

6 meses

Área 8

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Debilidad 28%

No existe un único documento que contemple todos los permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la Empresa.

Mejorar las políticas tendentes a favorecer la conciliación.

Acción 8a

Elaborar un documento que contemple todos los permisos, derechos y medidas de conciliación.

Documento Resumen

Dirección de RRLL

6 meses

Acción 8b

Difusión de los derechos de conciliación.

A través de la iDamm y campañas específicas

Comunicación

Durante toda la vigencia

Acción 8c

Analizar políticas que permitan mejorar en materia de conciliación.

Informe

Dirección de RRLL y comisión de Igualdad

Durante toda la vigencia

Acción 8d

Aprobar y difundir la Guía de Reducción de Jornada.

A través de la iDamm

Dirección de RRLL

3 meses

Área 9 **Sensibilización, lenguaje y comunicación**

Debilidad 50%

La comunicación debe promover una imagen igualitaria en materia de género.

Adaptar el lenguaje y las imágenes que se utilizan internamente con el fin de adaptarlo al compromiso por la Igualdad.

Acción 9a

Formar a los responsables de Comunicación en materia de Igualdad y lenguaje inclusivo.

Impartir el curso

Dirección de Desarrollo

6 meses

Acción 9b

Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes utilizadas (internas/externas).

Informe resumen de modificaciones

Dirección de Comunicación

1 año

Plan de seguimiento y funciones del agente de igualdad

Plan de seguimiento

SA Damm desde el año 2013 cuenta con una Comisión de Igualdad a través de la cual se articula la participación de la representación legal de los colaboradores y colaboradoras con el objetivo de atender aquellas iniciativas que persiguen la efectiva igualdad entre hombres y mujeres; y al tiempo verificar y acreditar la ausencia de situaciones de discriminación entre hombres y mujeres en las siguientes materias: acceso al empleo; promoción profesional; retribución y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Es por ello que el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se incluirá como objetivo para esa Comisión, que será la responsable de la implementación del mismo, de la resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación, del asesoramiento y evolución consiguiendo con ello que el presente Plan sea dinámico y no estanco.

La Comisión se reunirá de forma trimestral para analizar e interpretar las medidas llevadas a cabo durante la vigencia del plan. Se podrán reunir de manera extraordinaria siempre que una de las partes lo requiera previa comunicación a la otra parte de la comisión.

Funciones del Agente de Igualdad

Definir acciones positivas para la igualdad de oportunidades, asesorar y cooperar para alcanzar su desarrollo y su implementación.

Diseñar y gestionar programas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad de oportunidades y de género para diferentes públicos objetivos.

Quien desempeñe el rol de Agente de Igualdad podrá intervenir en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento) así como realizar funciones de apoyo, asesoramiento y formación a la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo.

Es el responsable de recoger las propuestas y sugerencias de mejora por parte de la plantilla de la empresa.