



LA PRODUCTORA S.A.L.

**PLAN DE IGUALDAD
DE LA EMPRESA LA PRODUCTORA**

Abril 2015

1. PRESENTACIÓN

Asturservicios La Productora S.A.L., a través del impulso de la Alta Dirección de la empresa ha adquirido el compromiso de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización. Desde sus orígenes, la empresa La Productora tiene integrada de forma natural en su organización una política de igualdad de género, surgida del convencimiento por parte de sus socios/as, como lo indica el hecho de que ya antes de que existiese la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, la empresa contaba con un hombre y una mujer como administradores.

Dado el crecimiento de la plantilla, se ha visto la conveniencia de formalizar y publicar este compromiso, motivo por el que se ha decidido la elaboración de un Plan de Igualdad. Esta decisión se vio reforzada por la puesta en marcha de un servicio de asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad, que a través de la asistencia técnica de Fundación Mujeres ha prestado el apoyo y asesoramiento para el desarrollo del primer Plan de Igualdad. Actualmente Asturservicios La Productora ha puesto en marcha su segundo Plan de Igualdad.

Asturservicios La Productora S.A.L., es una Sociedad Anónima Laboral creada en el año 2004. La Productora nace de la iniciativa de un grupo de profesionales que decide unir su experiencia y capacidad de gestión en diversos ámbitos de la vida empresarial, y constituyen una innovadora empresa, Asturservicios La Productora. Nuestra empresa esta especializada en la prestación de servicios a empresas y administraciones, el proyecto empresarial de La Productora se fue diversificando, ampliando su oferta e iniciando nuevas líneas de negocio. En la actualidad cuenta con delegaciones en otras comunidades autónomas y una plantilla media de alrededor de 700 trabajadores y trabajadoras.

La actividad de la empresa se enmarca en el sector de Servicios Personales, y en el momento actual, se corresponde en su mayoría con acompañamiento a menores en el transporte escolar, vigilancia de comedores escolares,

profesorado de cursos, talleres, visitas didácticas... La Productora obtiene la concesión de la mayor parte de estos servicios a través de adjudicaciones de concursos por organismos oficiales. Para cubrir estos servicios se hacen contrataciones al personal, por el tiempo que dure la adjudicación correspondiente al mismo.

Metodología seguida en la elaboración del Plan de Igualdad

La elaboración del primer plan de igualdad ha contado en todas las fases del mismo (creación de comisión de igualdad, elaboración de diagnóstico, y formulación de objetivos, medidas e indicadores) con el asesoramiento y apoyo técnico prestado a través de la EEEA de Fundación Mujeres, entidad experta en igualdad y con amplia experiencia en el asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad en empresas, lo que garantiza la adecuada incorporación de la perspectiva de género aplicada a las relaciones laborales en la elaboración del presente plan. Actualmente Asturservicios La Productora tiene en vigencia su segundo Plan de Igualdad.

En la elaboración del presente plan de igualdad se han seguido los siguientes pasos:

- Compromiso de la alta dirección e impulso para el arranque de la elaboración del plan de igualdad. Dicho compromiso se ha transmitido al personal de la empresa mediante correo ordinario o electrónico.
- Renovación de la Comisión de Igualdad. Este órgano ha sido creado ex profeso para la elaboración del presente Plan de Igualdad, y será el responsable de la implantación y seguimiento de las acciones que se reflejen en el plan de igualdad. Se ha elaborado un reglamento para el funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad que se adjunta como anexo. La comisión de igualdad ha registrado modificaciones en su estructura debido a cambios dentro de la plantilla de trabajo.

Actualmente está compuesta por las siguientes personas:

- En representación de la dirección de la empresa:
 - Patricia López Pereda
 - Ana Belén Alperi Robledo
- En representación de la plantilla:
 - Laura Fernández Fernández
 - Paula Granda Gómez
- Diagnóstico de la situación empresarial: Evolución del Plan de Igualdad.
- Valoración de situación. Estrategias a seguir a través de los objetivos y las actuaciones.
- Seguimiento y Evaluación. Indicadores.
- Conclusiones y propuestas.

2. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico en materia de igualdad de la empresa ha significado la realización de un estudio sobre su realidad en relación a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de gestión de recursos humanos así como su asentamiento en la cultura de la organización. De esta forma el diagnóstico, (obtenido a través de la evaluación y análisis de los indicadores propuestos en el primer Plan de Igualdad), se convierte en la base necesaria e imprescindible para la realización del nuevo Plan de Igualdad de la organización actuando de acuerdo con su realidad y necesidades concretas y permitiendo una mejora de la gestión de la organización, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y cumplimiento con la normativa estatal en materia de igualdad.

Concretamente, se han planteado los siguientes objetivos específicos en el desarrollo del diagnóstico:

- Obtener información relativa a la composición de la plantilla y la participación de las mujeres y de los hombres en todos los procesos de la empresa.
- Obtener información relativa a la empresa, características y gestión de los recursos humanos.
- Detectar las fortalezas y debilidades de la empresa en materia de igualdad.
- Identificar las directrices del Plan de Igualdad.

Este análisis se ha realizado a partir de las siguientes fuentes y técnicas de recogida de información:

- **Información sobre la organización** obtenida a partir de documentación propia de la empresa como el Convenio Colectivo, la Política de Formación o las convocatorias de selección de personal.
- **Datos sobre la composición de la plantilla** en relación a su situación en la empresa, su participación en los procesos de formación, promoción, responsabilidades familiares y uso de las medidas de conciliación.
- **Información acerca** del desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos (compromiso con la igualdad, selección, promoción, conciliación, retribuciones, salud laboral) y su incidencia en la integración de la igualdad de oportunidades en la Entidad.

Nuestro primer diagnóstico ha sido realizado por la **Comisión de Igualdad** entre noviembre y diciembre de 2011, y todos los datos reflejados en el mismo se corresponden con la situación de la empresa a fecha 14-11-11, excepto los datos relativos a salarios que se han tomado del mes de octubre de 2012. Este diagnóstico ha sido actualizado por la Comisión de Igualdad con los datos obtenidos durante el primer trimestre del año 2016.

Los datos recogidos en nuestro primer diagnóstico junto con los datos actuales nos servirán para realizar una valoración y obtener unas conclusiones de la situación de nuestro plan de igualdad durante estos años de implantación y desarrollo.

El diagnóstico se ha estructurado en torno a los siguientes apartados:

- Compromiso con la igualdad
- Situación de mujeres y hombres en la organización
- Acceso a la Organización: Reclutamiento y Selección
- Formación Continua
- Promoción y Desarrollo Profesional
- Política Retributiva
- Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación
- Salud Laboral

A continuación se desarrolla el diagnóstico para cada uno de ellos.

2.1. Compromiso con la igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres está integrada en la estructura organizativa y en la gestión de la empresa desde su creación.

Al ser conscientes de la necesidad de que este compromiso aparezca, de forma explícita, en los documentos estratégicos de la organización, la dirección ha realizado un primer diagnóstico que ha sentado los pilares sobre los que se asienta el Plan de Igualdad de nuestra organización empresarial. Dicho Plan ha sido publicado durante el mes de abril del año 2012 y se mantuvo vigente durante tres años. Actualmente se ha aprobado durante el mes de abril del 2015 nuestro segundo Plan de Igualdad que tendrá una vigencia de tres años durante los cuales se realizará un seguimiento y evaluación de los procesos.

Durante estos tres años de vigencia del Plan, se ha ido afianzando este compromiso con la igualdad. Personal del departamento de Calidad ha asistido a cursos y encuentros empresariales para el intercambio de experiencias en el campo de la igualdad empresarial.

En la actualidad nuestro compromiso con la Igualdad permite a nuestros/as trabajadores/as disfrutar de medidas de conciliación. La empresa dispone de un Convenio Colectivo propio en el que se recogen algunos de los derechos de conciliación reconocidos legalmente.

Nuestra empresa ha sido seleccionada y en la actualidad sigue formando parte del Directorio de Empresas comprometidas con la igualdad. Este Directorio, que ha sido elaborado desde la Unidad de Género del Ayuntamiento de Gijón esta constituido por empresas de diferentes tamaños y sectores de actividad, que han implantado o están en fase de implantación de un Plan de Igualdad.

Hay que señalar y valorar como cada año el número de empresas comprometidas con la Igualdad aumenta. Estos datos positivos quedan recogidos dentro del Directorio elaborado anualmente por la Unidad de género.

En todos los documentos, concursos, etc. que se preparan y presentan, la empresa cuida que se elaboren siguiendo el uso del lenguaje no sexista. Así mismo, dentro de la empresa los grupos profesionales se redactan con un lenguaje que visibilice tanto a hombres como a mujeres (ej: técnico/a). Toda la plantilla está al corriente y utiliza este lenguaje, e incluso algunas personas han realizado formación específica sobre la materia.

2.2. Situación de mujeres y hombres en la organización

La plantilla de Asturservicios La Productora está compuesta por un total de 619 personas, de las cuales un 90,90% son mujeres frente a un 9,10% de hombres. (datos tomados durante el mes de mayo 2016). Hemos de tener en cuenta que la plantilla es muy variable, debido al tipo de servicios que se prestan, en número dependiendo de la época durante la cual se realice la medición.

	Nº	%
MUJERES	619	90,90
HOMBRES	62	9,10
TOTAL	681	100%

El hecho de que los servicios prestados por la empresa se correspondan con trabajos considerados tradicionalmente femeninos (cuidado de escolares, enseñanza...), y teniendo en cuenta el número elevado de contrataciones a tiempo parcial, provocan este alto porcentaje de contratación de mujeres, que es superior al porcentaje medio en el sector de actividad.

Si analizamos la **distribución del personal por departamentos o áreas funcionales**, tal y como se muestra en la siguiente tabla, según los valores absolutos, las mujeres y los hombres se distribuyen de forma desigual en los distintos departamentos, siendo la presencia de mujeres mayoritaria en todos los departamentos. El departamento en el que se produce un mayor equilibrio es el de “Administración y Recursos Humanos”.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Dpto. 1.- Administración y RR HH	2	1	0,32	1,61
Dpto. 2.- Servicios Socioculturales	34	29	5,49	46,78
Dpto. 3.- Servicios Colectivos y Personales	583	32	94,18	51,61
TOTAL	619	62	100%	100%

Teniendo en cuenta los valores relativos, las mujeres poseen un mayor porcentaje de presencia relativa dentro de todos los departamentos.

En la distribución de la plantilla según **grupos profesionales**, también se aprecia una presencia superior de mujeres en valores absolutos en todos los grupos, incluidos aquellos de responsabilidad y toma de decisiones.

En cuanto a la **modalidad de los contratos** observamos que la mayoría son temporales, lo que se explica porque el tipo de actividad desarrollada depende de la renovación o nueva adjudicación de servicios por parte de la administración. La distribución de mujeres y hombres en cada una de las modalidades contractuales sigue la misma proporción que en la composición de la plantilla.

	Valores absolutos		Valores relativos	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Indefinido	4	3	0,65	4,83
Eventual por Circunstancias de la Producción	26	3	4,20	4,83
Obra o servicio determinado	484	48	78,19	77,42
Interinidad	19	0	3,06	0
Fijo Discontinuo	86	8	13,89	12,91
TOTAL	619	62	100%	100%

En cuanto al tipo de jornada, que como ya hemos apuntado es en su mayoría a tiempo parcial, igualmente los porcentajes son equivalentes a la presencia de trabajadoras y trabajadores en la plantilla.

2.3. Acceso a la Organización. Reclutamiento y Selección

La selección del personal la realiza la persona responsable del departamento ateniéndose a los criterios contemplados en el “perfil de puesto de trabajo”. Primeramente se acude a los curriculum recibidos, siendo una práctica asumida en la organización el ignorar datos relativos a la situación personal y familiar de el/la trabajador/a, ateniéndose únicamente a criterios profesionales. La selección continúa con una o varias entrevistas.

Si una plaza no se llegara a cubrir por este procedimiento se oferta en la Web de la empresa, se recurre a otras empresas, a consultar con el personal de la plantilla o finalmente a anuncios en prensa. En cualquiera de estos canales se cuida que el lenguaje utilizado no sea sexista.

En las vacantes correspondientes a servicios que ya en otras ocasiones se nos habían adjudicado, es regla de uso generalizado en todos los departamentos el que se ofrezca, en primer lugar, a la persona que anteriormente hubiera desempeñado ese trabajo. Compensando de alguna manera la inevitable temporalidad del empleo en la mayoría de la plantilla.

Por tanto podemos concluir que tanto el reclutamiento como la selección del personal se hacen con criterios objetivos, que garantizan el acceso tanto a hombres como a mujeres. Aún así se mantiene el desequilibrio existente en la plantilla, ya que se reciben un porcentaje muy superior de candidaturas por parte de mujeres, que tal y como anteriormente se mencionaba es provocado por la segregación existente en el mercado laboral.

Este desequilibrio tampoco se ve aminorado por los ceses que se producen en la empresa, puesto que estos siguen el mismo porcentaje por sexos que el de contrataciones. Los motivos que dan lugar a los ceses son en su mayoría, para ambos sexos, la finalización de la obra que nos ha sido adjudicada.

2.4. Formación Continua

La empresa establece las necesidades de competencia del personal mediante la elaboración de “Perfiles de Puestos de Trabajo” para aquellos puestos que influyen en la calidad del servicio.

La empresa se asegura de que la competencia del personal es acorde a dichos requisitos, solicitándoles la aportación de los datos y/o la documentación que acredite su formación y/o cualificación.

Se exige la acreditación correspondiente en el caso de titulaciones universitarias o cursos de formación específica, que sean requeridos expresamente. Para el resto de niveles formativos se permite suplirla con acreditación de experiencia laboral en el puesto.

Detección de Necesidades de Formación

Nuestra empresa es consciente de que la formación permanente de la plantilla supone una mejora en la prestación del servicio.

Dichas necesidades se determinan, habitualmente, mediante tres procedimientos diferentes:

- Por parte de Dirección o de la persona Responsable de Calidad: Cuando se detectan posibles deficiencias en una actividad concreta, o

necesidades de formación ante la introducción de cambios en la actividad, la dirección de la empresa se reúne con la persona Responsable de Calidad de la empresa y deciden que tipo de acción formativa se va a impartir y a que personal en concreto, comunicándose posteriormente a dicho personal.

- Solicitudes de la plantilla: Cuando se recibe la comunicación de una necesidad de formación requerida por un/a trabajador/a, la persona Responsable de Calidad pasa a estudiarla junto con la Dirección, se decide si es necesaria o no, y se le comunica al empleado/a.
- Oferta externa de cursos: Se tienen en cuenta aquellos cursos que ofertan diferentes asociaciones, organismos y/o empresas como ASATA, Cámara de Comercio de Oviedo, Cámara de Comercio de Gijón, etc.

Cuando dichas entidades nos envían el listado de los cursos que ofertan en cada temporada, la empresa se pone en contacto con el personal compatible con dichos cursos para ofertárselos.

Planificación de la Formación

La Formación se establece a raíz de las carencias que se observen o de las demandas del propio personal, se analizarán las necesidades formativas del personal, relacionadas con sus puestos de trabajo o en materia de calidad. También se podrán llevar a cabo actividades de formación puntuales que se aprueben con posterioridad.

Para toda formación que se imparta, por el propio personal de la empresa (instructor) o por entidades externas, se cumplimenta un “Registro de Formación”, detallando la acción formativa y el personal asistente a las mismas.

La gestión de la formación continua no incluye como objetivo la igualdad entre hombres y mujeres.

Los aspectos a tener en cuenta a la hora del diseño del plan formativo son los siguientes; tanto para mujeres, como para hombres:

- Las características de los puestos que ocupan.
- La disponibilidad horaria.
- La formación continua realizada previamente.

- El potencial de desarrollo.
- Las previsiones de crecimiento y actividad de la organización.

Es importante destacar, que no se garantiza que todo el personal, tanto mujeres, como hombres; conozcan y accedan a las acciones formativas; por lo que no se puede garantizar, desde el punto de vista de la igualdad que se adopten medidas para garantizar la igualdad de oportunidades.

Los objetivos que se persiguen, para ambos sexos, con la formación continua en la organización son los siguientes:

- Mejorar la cualificación para el desempeño del puesto ocupado.
- Promover el desarrollo profesional.
- Facilitar la movilidad entre departamentos (no la promoción, ya que no es posible debido a la estructura organizativa de la empresa).

En la empresa no existen diferencias en cuanto al tipo de formación recibida, puesto que tanto las mujeres como los hombres suelen participar en formación para la especialización técnica. Lo mismo sucede con el momento y el lugar de impartición: tanto mujeres como hombres generalmente realizan la formación fuera del horario laboral y en formato online.

Como conclusiones generales de este apartado, se puede afirmar que los resultados de participación entre hombres y mujeres, son similares y que se garantiza la igualdad entre hombres y mujeres en la formación continua dentro de la empresa, tanto en los procedimientos (aunque no esté explícitamente recogida en el plan formativo de empresa) como en la gestión de la misma.

2.5. Promoción y Desarrollo Profesional

En la empresa no existen procesos de promoción, dada la inexistencia de puestos a promocionar puesto que los puestos de responsabilidad son ocupados por los/as socios/as de la empresa.

En la actualidad el porcentaje de mujeres socias en la organización es superior al de los hombres.

Para el resto de puestos no existe promoción, tanto por el tamaño de la empresa, como por su historia y estructura, que es muy horizontal. El desarrollo profesional, se realiza en el propio puesto de cada trabajador/a de la plantilla, no existe posibilidad de ascender.

2.6. Política Retributiva

La política retributiva se estipula única y exclusivamente a través del convenio colectivo propio del Grupo La Productora, por lo que se aplica el principio de igualdad retributiva en todos los puestos de la empresa. Los aumentos salariales se realizan según convenio y subida del IPC.

La estructura de las retribuciones está compuesta únicamente por el salario base, no existen complementos obligatorios ni voluntarios.

Las retribuciones mensuales percibidas según grupos profesionales son iguales por sexo para todas las categorías profesionales.

2.7. Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación

Aunque la conciliación de la vida familiar y personal es un tema que no se incluye como objetivo en la política de la empresa, toda la plantilla viene disfrutando de estas medidas, bien a título personal o como medidas generalizadas para los distintos colectivos que componen la plantilla.

La empresa es conocedora (de manera informal, puesto que no se pregunta directamente en ningún caso) de las obligaciones y responsabilidades familiares de sus trabajadores/as lo que no impide que las mujeres desarrollan su carrera, como se manifiesta en las promociones realizadas por las mismas a socias de la empresa.

Las necesidades de conciliación de la plantilla, son identificadas por la empresa de manera informal; puesto que es el propio personal el que de manera

individualizada expone su caso en busca de medidas acordes a su situación y negocia las medidas directamente con la dirección.

Como ya hemos apuntado, la empresa cuenta con medidas para facilitar la conciliación laboral y familiar de la plantilla; algunas de las que se vienen desarrollando, son:

- Al personal que desempeña su trabajo en centros ajenos a la empresa, y en la mayoría de los casos dispersos por el territorio nacional, se le envía por correo toda la documentación de la empresa: contratos, evaluaciones de riesgo, etc. para evitar desplazamientos del personal fuera de su horario de trabajo.
- Los cursos de formación que se organizan para este colectivo, se realizan en el propio municipio o bien en el más cercano, ofreciendo la opción de realizar los cursos a través de nuestra plataforma digital de formación.
- Se mejoran los permisos, posibilitando al personal acudir con sus familiares a citas médicas (acompañar a padres/madres, hijos/as, pareja...).
- En ciertas fechas del calendario (Navidad, por ejemplo) se reduce la jornada laboral de ciertos días, lo que permite al personal estar con la familia.
- Se establece horario de verano. El mes de junio, no se trabaja los viernes de tarde. Los meses de julio y agosto, sólo se trabaja en horario de mañana.
- Existe flexibilidad a la hora de coger vacaciones, la plantilla puede negociar individualmente con la empresa los periodos vacacionales.
- Se facilita, de diferentes maneras, dependiendo de los puestos de trabajo, que los/as padres/madres puedan cumplir con las obligaciones derivadas del colegio de sus hijos/as (reuniones con tutores/as, actuaciones fin de curso...etc.).

No obstante, la empresa no puede garantizar que la plantilla conozca todas las medidas de conciliación: bien porque no están recogidas en ningún escrito formal, bien porque son concedidas individualmente a las personas que las solicitan.

Además, es importante destacar, que la plantilla la forman colectivos muy distintos, según el tipo de jornada, lugar donde desempeñan sus trabajo... Existen medidas de conciliación que sólo se pueden aplicar al personal de oficina y no al resto de la plantilla debido a las características del trabajo, por ejemplo: en trabajos a tiempo parcial con jornadas de dos horas a la semana, no se puede aplicar la flexibilidad horaria; en trabajadores/as dependientes del calendario escolar, no se puede aplicar la medida de negociación de la vacaciones, puesto que las vacaciones de estos puestos se rigen por el mismo calendario escolar...

Uso de medidas de conciliación

Durante este tiempo varias mujeres han hecho uso de medidas de conciliación; mientras que ningún hombre ha hecho uso de dichas medidas.

Resumiendo se podría decir que, las medidas de conciliación son de uso minoritario si atendemos al total de la plantilla. Pero hemos de tener en cuenta que solamente 9 personas poseen jornada a tiempo completo y de ellas 3 están disfrutando de alguna medida de conciliación. El resto del personal pertenece al colectivo que posee jornada a tiempo parcial, con jornadas y duración de contrato muy corto, lo que hace inviable ciertas medidas de conciliación, como ya hemos explicado anteriormente.

Cabe destacar que no se fomenta, de manera explícita el uso de estas medidas por parte de la empresa, ni para mujeres, ni para hombres; pero si se atienden las demandas que en este sentido pudiera haber realizando un esfuerzo por satisfacerlas.

En cuanto al personal directivo, cabe destacar que ha hecho uso de dichas medidas en el último año; estas han sido reducción de jornada por hijo menor y flexibilidad horaria.

Se podría concluir que se garantiza la igualdad entre mujeres y hombres en la política que se desarrolla en la organización, tanto en los procedimientos de gestión como en el uso de medidas.

2.8. Salud Laboral

La igualdad entre hombres y mujeres no aparece de forma explícita como objetivo de salud laboral.

No obstante en las evaluaciones de riesgos de los diferentes puestos de trabajo sí se tiene en cuenta la posible situación de embarazo o lactancia, indicando claramente qué riesgos pueden aparecer en esta situación y cómo evitarlos. Cumpliendo con La Ley de Prevención esta información se comunica tanto oralmente como por escrito al inicio del contrato de trabajo, revisándose en el momento en que hay algún cambio de situación de la trabajadora (embarazo, lactancia).

No se tiene en cuenta en el diseño de puestos de trabajo y perfiles profesionales, la variable género, ni las diferentes necesidades de mujeres y hombres.

Las instalaciones y servicios de la oficina, están adecuados a equipos mixtos de trabajo. Los puesto de trabajo externos a la oficina, no dependen de la empresa, por lo que no se puede garantizar que los equipos sean los adecuados.

Protección de la maternidad

Al inicio de la relación laboral se entrega al personal una relación de buenas prácticas, entre las que se especifica la necesidad de comunicar a la empresa un posible embarazo, con ánimo de tomar las medidas preventivas que fueran necesarias para proteger la salud de la trabajadora.

En el momento de que nos comunican un embarazo, revisamos con la trabajadora la evaluación de riesgos, fijándonos en si hay alguna tarea que suponga riesgo. Lo gestionamos facilitando que realice su trabajo evitando esas tareas concretas que le pueden perjudicar y si esto no fuera posible tramitamos la incapacidad por riesgo en el embarazo.

Por tanto la empresa es conocedora en todo momento de los trabajos que contemplan tareas con riesgos para las mujeres embarazadas o con periodos de lactancia y posee unos protocolos que garantizan que los conozcan todo el

personal que desempeña el mismo puesto de trabajo, puesto que se les informa al principio de la actividad laboral y nuevamente con especial hincapié en el momento en que una trabajadora queda embarazada.

Acoso sexual y Acoso por razón de sexo

No se han adoptado medidas de prevención de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo. No existe en la empresa protocolos de actuación ante una posible situación de acoso, ni tampoco existe un equipo o persona destinada a la atención de personas en esta situación.

No se ha facilitado la formación específica para el tratamiento de estos casos.

En la cultura de la organización se condenan las situaciones de acoso laboral o sexual, y en el Convenio Colectivo de la empresa está penalizado como falta muy grave.

Violencia de género.

No existe ningún documento en el que se condene explícitamente la violencia de género, pero su rechazo queda patente a nivel verbal en toda la organización de la empresa.

La empresa no puede garantizar que las personas afectadas conozcan sus derechos en el ámbito laboral en caso de ser víctimas de violencia de género.

Se puede concluir que la igualdad entre mujeres y hombres, está integrada en la gestión de la prevención de la salud laboral, al igual que queda protegida la salud de las trabajadoras embarazadas y/o en periodo de lactancia (o de cualquier trabajador/a que necesite una medida específica en un momento determinado).

Un trabajo libre de acoso no está totalmente garantizado, puesto que puede ocurrir que parte de la plantilla desconozca el tipo de sanción recogida en el convenio colectivo, y o no saber qué es exactamente el acoso laboral o incluso sexual.

No se contempla ninguna medida encaminada a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

3. ACCIONES O MEDIDAS INCLUIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD

A continuación se desarrollan los objetivos y las medidas que han sido negociadas y acordadas en la empresa y que componen el plan de igualdad de La Productora S.A.L.

Las circunstancias de la plantilla son muy diversas lo que origina que las necesidades, sobre todo en algunas áreas de intervención, como conciliación de la vida familiar y laboral, sean distintas. Como también lo es la capacidad de respuesta de la dirección según el puesto de trabajo del que se trate.

Por ello se han formado dos tipos de colectivos:

Plantilla A. Integrado por el personal que desarrolla su trabajo en centros de trabajo propios. Se trata de trabajadores/as que en su mayoría tienen un contrato laboral fijo y a tiempo completo.

Plantilla B. Personal contratado para cubrir servicios concretos que han sido adjudicados a la empresa por distintas entidades públicas o privadas, con un tiempo de duración que va desde 1 día a 1 o 2 años, con un horario y lugar de trabajo ya especificado en la adjudicación. Se trata de trabajadores/as con contratos de corta duración, jornada de pocas horas, horario sin posibilidad de cambio y que desempeñan su trabajo en centros ajenos, muchos de ellos dispersos por Asturias.

En ambos casos, las medidas se han organizado según las áreas de intervención y para cada una de las medidas se detalla: el objetivo que se persigue con su puesta en marcha, el procedimiento previsto para su implantación, las personas responsables, el cronograma y los indicadores de seguimiento y evaluación.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO

OA1. Garantizar que todo el personal conozca y pueda acceder a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDA

MA1. Difundir en formato digital el Plan de Igualdad, para ello todos/as los/as trabajadores/as podrán consultarlo on-line a través de nuestra página web. Así pues todo el personal podrá estar informado sobre las medidas de conciliación recogidas en la Ley 3/2007 y sobre las existentes en la empresa que mejoran la legalidad vigente.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

Tras las modificaciones y revisiones del Plan. Este será actualizado y subido a nuestra web de forma inmediata.

RESPONSABLES

Departamento de RRHH y responsable de igualdad.

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- Existencia del formato digital del plan de igualdad. Subir el plan a nuestra página web para que nuestros/as trabajadores/as puedan consultarlo.
- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha difundido el Plan.
- Canales de difusión utilizados.

OBJETIVO

OA2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDA

MA2. Permanencia de la jornada continua, en horario de 8 a 15 horas, en los meses de julio y agosto, viernes del mes de junio y días de Nochebuena y Nochevieja.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 2 meses desde la publicación del Plan, este debe ser difundido a toda la plantilla, con el fin de garantizar que todo el personal conozca esta medida.

RESPONSABLES

Responsables de los distintos departamentos.

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- Comprobar la permanencia de la medida.

MEDIDA

MA3. Flexibilidad en el horario de entrada y salida en 1 hora para quienes tengan a su cargo hijos/as menores de 14 años, excepto en aquellos servicios y circunstancias en que esto suponga dejar un servicio descubierto y la naturaleza del mismo no lo permita.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 2 meses desde la publicación del Plan, este debe ser difundido a toda la plantilla. Cada año los/as responsables de los distintos departamentos deben informar a la Comisión de Igualdad sobre nº de usuarios/as que hace uso de esta medida. La C. de Igualdad llevará un registro anual de usuarios/as de la misma.

RESPONSABLES

Responsables de los distintos departamentos.

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- N° de trabajadoras y trabajadores que han solicitado la medida.
- N° de trabajadoras y trabajadores que han disfrutado la medida y fechas de realización.
- N° de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha denegado el disfrute según motivo.

MEDIDA

MA4. Posibilidad de las trabajadoras y trabajadores reserven una bolsa con 3 jornadas de trabajo, que se descontarán del periodo de vacaciones, y que fraccionadas en 6 permisos de media jornada, se puedan dedicar a actuaciones escolares o sanitarias relacionadas con el cuidado de hijos/as o padres/madres. El disfrute de estos permisos deberá darlo de paso el/la responsable de cada departamento con el fin de garantizar que no quede descubierto ningún servicio.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 2 meses desde la publicación del Plan, este debe ser difundido a toda la plantilla. Cada año los/as responsables de los distintos departamentos deben informar a la Comisión de Igualdad sobre n° de usuarios/as que hace uso de esta medida. La C. de Igualdad llevará un registro anual de usuarios/as de la misma.

RESPONSABLES

Responsables de los distintos departamentos.

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- N° de trabajadoras y trabajadores que han solicitado la medida.
- N° de trabajadoras y trabajadores que han disfrutado la medida y fechas de realización.

- N° de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha denegado el disfrute según motivo.

MEDIDA

MA5. Posibilidad de disfrutar de hasta 2 meses de permiso NO retribuido por causa familiar grave.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 2 meses desde la publicación del Plan, este debe ser difundido a toda la plantilla. Cada año los/as responsables de los distintos departamentos deben informar a la Comisión de Igualdad, de si alguien ha hecho uso de esta medida. La C. de Igualdad llevará un registro anual de usuarios/as de esta medida.

RESPONSABLES

Responsables de los distintos departamentos.

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- N° de trabajadoras y trabajadores que han solicitado la medida.
- N° de trabajadoras y trabajadores que han disfrutado la medida y fechas de realización.
- N° de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha denegado el disfrute según motivo.

MEDIDA

MA6. Posibilidad de unir el periodo de descanso maternal al mes de vacaciones.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 2 meses desde la publicación del Plan, este debe ser difundido a toda la plantilla. Cada año los/as responsables de los distintos departamentos deben informar a la Comisión de Igualdad sobre n° de usuarios/as que hace uso de esta medida. La C. de Igualdad llevará un registro anual de usuarios/as de la misma.

RESPONSABLES

Responsables de los distintos departamentos

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- Nº de trabajadoras que han solicitado la medida.
- Nº de trabajadoras que han disfrutado la medida y fechas de realización.
- Nº de trabajadoras a quienes se ha denegado el disfrute según motivo.

MEDIDA

MA7. Posibilidad de disfrutar el periodo de descanso maternal a tiempo parcial, previo acuerdo de las partes, que deberán tener en cuenta las necesidades del servicio.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 2 meses desde la publicación del Plan, este debe ser difundido a toda la plantilla. Cada año los/as responsables de los distintos departamentos deben informar a la Comisión de Igualdad sobre nº de usuarios/as que hace uso de esta medida. La C. de Igualdad llevará un registro anual de usuarios/as de la misma.

RESPONSABLES

Responsables de los distintos departamentos.

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- Nº de trabajadoras que han solicitado la medida.
- Nº de trabajadoras que han disfrutado la medida y fechas de realización.
- Nº de trabajadoras a quienes se ha denegado el disfrute según motivo.

MEDIDA

MA8. Facilitar flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género, previa acreditación de tal situación.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 2 meses desde la publicación del Plan, este debe ser difundido a toda la plantilla. Cada año los/as responsables de los distintos departamentos deben informar a la Comisión de Igualdad sobre nº de usuarios/as que hace uso de esta medida. La C. de Igualdad llevará un registro anual de usuarios/as de la misma.

RESPONSABLES

Responsables de los distintos departamentos.

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- Nº de trabajadoras que han solicitado la medida.
- Nº de trabajadoras que han disfrutado la medida y fechas de realización.
- Nº de trabajadoras a quienes se ha denegado el disfrute según motivo.

Salud Laboral

OBJETIVO

OA3. Garantizar que todo el personal conozca los derechos laborales que acogen a las mujeres víctimas de violencia de género y pueda acogerse a ellos en caso de necesitarlo.

MEDIDA

MA9. Difundir el Plan de igualdad a través de procedimientos on-line para que todos/as puedan conocer los derechos laborales que acogen a las víctimas de violencia de género.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 6 meses desde la publicación del Plan, el Plan de Igualdad debe ser difundido a toda la plantilla. Cada año los/as responsables de los distintos departamentos deben informar a la Comisión de Igualdad sobre nº de

usuarios/as que hace uso de esta medida. La C. de Igualdad llevará un registro anual de usuarios/as de la misma.

RESPONSABLES

Departamento de RRHH y responsable de Igualdad.

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- Existencia del Plan de Igualdad en formato digital.
- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha difundido el Plan de Igualdad (difusión on-line).
- Canales de difusión utilizados.

OBJETIVO

OA4. Promover un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso laboral o sexual, poniendo en marcha mecanismos que detengan cualquier situación de este tipo y difundiendo a la plantilla la tipificación que, como falta muy grave, recoge la empresa en su convenio colectivo para este tipo de faltas.

MEDIDA

MA10. Elaborar en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales un módulo sobre prevención del acoso laboral y sexual, que incluya tanto un protocolo de actuación como información que ayude a su identificación lo antes posible, publicar en el mismo su tipificación como falta muy grave y difundirlo entre toda la plantilla.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 6 meses desde la publicación del Plan, se debe elaborar el módulo con todos los contenidos detallados en la descripción de la misma. Durante el resto del año se difundirá entre toda la plantilla, utilizando aquellos canales que garanticen su recepción por parte de todo el personal.

RESPONSABLES

Departamento de RRHH

Comisión de Igualdad

Técnico Prevención Riesgos Laborales

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- Existencia del protocolo.
- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha difundido.
- Canales de difusión utilizados.

PLANTILLA B

Formación continua

OBJETIVO

OB1. Garantizar la igualdad de oportunidades en la formación continua dentro de la empresa.

MEDIDA

MB1. Formalizar y publicar que, toda la formación que organice la empresa, siempre que sea presencial, se facilitará en la medida de lo posible que se desarrolle, en el mismo municipio o en el más cercano, ofreciéndose la posibilidad de realizar los cursos on-lin a través de nuestra plataforma de formación on-line.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 6 meses desde la publicación del Plan, este debe ser difundido a toda la plantilla. Todos los cursos que la empresa organice deben responder a estos criterios.

RESPONSABLES

Responsables de los departamentos de formación.

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- Distribución geográfica de los cursos organizados para la formación del personal que desarrolla su trabajo en centros de trabajo ajenos o desarrollo de la formación a distancia a través de la plataforma de formación on-line.
- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores que trabajan en centros ajenos que han recibido formación en su municipio o en el más cercano sobre el total de los que han recibido formación.

OBJETIVO

OB2. Garantizar que todo el personal conozca y pueda acceder a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDA

MB2. El Plan de Igualdad se difundirá on-line a través de nuestra web para que toda la plantilla pueda conocer las medidas de conciliación recogidas en la Ley 3/2007 y sobre las existentes en la empresa que mejoran la legalidad vigente.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 6 meses desde la publicación del Plan, debe ser difundido a toda la plantilla.

RESPONSABLES

Departamento de RRHH y responsable de Igualdad.

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- Existencia del Plan de Igualdad en formato digital.
- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha difundido el Plan de Igualdad (difusión on-line).
- Canales de difusión utilizados.

OBJETIVO

OB3. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDA

MB3. Seguir facilitando el intercambio de documentos o cualquier gestión, que resulte necesaria para la realización del servicio, a través de aquellos canales que eviten desplazamientos desde cualquier punto del territorio nacional a las oficinas centrales situadas en la localidad de Gijón.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 6 meses desde la publicación del Plan, este debe ser difundido a toda la plantilla.

RESPONSABLES

Responsables de RRHH.

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- Comprobar que las gestiones de la plantilla se siguen resolviendo sin desplazamientos.

MEDIDA

MB4. Posibilidad de disfrutar de hasta 2 meses de permiso NO retribuido por causa familiar grave.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 2 meses desde la publicación del Plan, este debe ser difundido a toda la plantilla. Cada año los/as responsables de los distintos departamentos deben informar a la Comisión de Igualdad, de si alguien ha hecho uso de esta medida. La C. de Igualdad llevará un registro anual de usuarios/as de esta medida.

RESPONSABLES

Responsables de los distintos departamentos

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- Nº de trabajadoras y trabajadores que han solicitado la medida.
- Nº de trabajadoras y trabajadores que han disfrutado la medida y fechas de realización.
- Nº de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha denegado el disfrute según motivo.

OBJETIVO

OB4. Garantizar que todo el personal conozca los derechos laborales que acogen a las mujeres víctimas de violencia de género y pueda acogerse a ellos en caso de necesitarlo.

MEDIDA

MB5. Elaborar nuestro Plan de Igualdad en formato digital y distribuirlo a través de canales de información on-line que permitan a la plantilla acceder a la información de los derechos laborales que acogen a las mujeres víctimas de violencia de género.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 6 meses desde la publicación del Plan, este folleto informativo debe ser difundido a toda la plantilla.

RESPONSABLES

Departamento de RRHH y responsable de Igualdad.

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- Existencia del Plan de Igualdad en formato digital.
- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha difundido el folleto.
- Canales de difusión utilizados.

OBJETIVO

OB5. Promover un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso laboral o sexual, poniendo en marcha mecanismos que detengan cualquier situación de este tipo y difundiendo a la plantilla la tipificación que, como falta muy grave, recoge la empresa de en su convenio colectivo para este tipo de faltas.

MEDIDA

MB6. Elaborar en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales un módulo sobre prevención del acoso laboral y sexual, que incluya tanto un protocolo de actuación como información que ayude a su identificación lo antes posible, publicar en el mismo su tipificación como falta muy grave y difundirlo entre toda la plantilla.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 6 meses desde la publicación del Plan, se debe elaborar el módulo con todos los contenidos detallados en la descripción de la misma. Durante el resto del año se difundirá entre toda la plantilla, utilizando aquellos canales que garanticen su recepción por parte de todo el personal.

RESPONSABLES

Departamento de RRHH.

Comisión de Igualdad.

Técnico Prevención Riesgos Laborales.

CRONOGRAMA

Los/as trabajadores/as se podrán beneficiar de esta medida desde su incorporación a la plantilla de la empresa, previa solicitud de la misma.

INDICADORES

- Existencia del protocolo.
- Porcentaje de trabajadoras y trabajadores a quienes se ha difundido.
- Canales de difusión utilizados.

4. OTRAS MEJORAS (Plantilla A y B)

Dentro de los objetivos propuestos para en este nuevo Plan de Igualdad se procede a introducir otras mejoras que hacen referencia al proceso de selección del nuevo personal a contratar, teniendo presente durante este proceso a las personas del sexo menos representado dentro de la plantilla de la empresa.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACIÓN

En el plazo de 6 meses desde la publicación del Plan, se debe elaborar el módulo con todos los contenidos detallados en la descripción de la misma. Durante el resto del año se difundirá entre toda la plantilla, utilizando aquellos canales que garanticen su recepción por parte de todo el personal.

RESPONSABLES

Departamento de RRHH y representante de Igualdad.

CRONOGRAMA

Desde la aprobación de nuestro segundo Plan de Igualdad.

INDICADORES

- Valoración del porcentaje del personal del sexo menos representado.

5. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente plan de igualdad posee un periodo de vigencia de 3 años, tras el cual se realizará una evaluación final de la correcta puesta en marcha y ejecución de las distintas medidas y de los resultados obtenidos, y se valorará la necesidad de mantener o reformular las medidas existentes y de incorporar nuevas actuaciones.

Dicha evaluación final será realizada por la Comisión de Igualdad, que así mismo velará por la correcta recogida continua de los datos necesarios para dar respuesta a los indicadores establecidos y realizará un seguimiento periódico de los mismos cada año, estableciendo en su caso los reajustes oportunos para el correcto cumplimiento de los objetivos establecidos.