

# PLAN DE IGUALDAD



ANTONIO  
CORRIPIO



SERVICIOS

# ÍNDICE

## I.- INTRODUCCIÓN

- Contexto y antecedentes.
- Fundamentos del Plan de Igualdad
- Ámbito de aplicación.
- Vigencia del plan.

## II.- DIAGNÓSTICO

## III.- OBJETIVOS DEL PLAN

## IV.- PROGRAMACIÓN

- Establecimiento de medidas concretas para cada uno de los puntos
- Criterios de Seguimiento por punto/ acción
- Estrategia de Comunicación/ Información sobre el Plan

## V.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Constitución Comisión de Igualdad de Oportunidades
- Funciones de la Comisión
- Composición
- Funcionamiento.

## VI.- ANEXOS

# I. INTRODUCCIÓN

## Contexto y antecedentes

**ACSERVICIOS, E.I.** es una empresa que opera en el mercado desde 1997, creada por el empresario Antonio Corripio Álvarez. Una empresa en la que las personas son su base principal y en el que se promueve el ser empresa cercana, que transmite confianza y que es capaz de adquirir compromisos y de cumplirlos. Estos valores son los cimientos en los que se sustenta nuestra empresa, los que definen nuestra personalidad y nos guían en el esfuerzo de cumplir con nuestros objetivos.

**ACSERVICIOS, E.I.** está acreditada por la Consejería de Bienestar Social y especializada en la prestación de servicios socio-sanitarios: atención a personas mayores, discapacitados e infancia, que con una importante experiencia en el sector, tiene como prioridad la calidad en el servicio y la plena satisfacción de sus clientes.

Nuestra empresa trabaja tanto para las distintas administraciones públicas, como para empresas y particulares.

Los servicios que ofrece la empresa son: ayuda a domicilio, atención a la infancia, gestión centros (residencias, centros de día y noche, unidades de atención infantil temprana, guarderías y ludotecas), formación y consultoría.

Sobre todos nuestros servicios aplicamos estrictos controles de supervisión, para ofrecer la máxima profesionalidad.

Nuestra sede social se encuentra localizada en la calle Marqués de San Esteban Nº 46 - 1º - Oficina 3 de la localidad asturiana de Gijón y cuenta con una plantilla de 30 mujeres (93,75 %) y 2 hombres (6,25%).

La verdadera integración de la RSE en una empresa debe empezar mediante el compromiso por parte de la misma de querer asumir e interiorizar la escala de valores imperante actualmente en la sociedad en sus decisiones y actividades. En coherencia con este planteamiento, **ACSERVICIOS, E.I.** trata de explicitar su compromiso con la RSE a través de las siguientes vías:

**ACSERVICIOS, E.I.** es una de las empresas del Principado de Asturias y la primera del sector socio-sanitario que ha suscrito su adhesión al Pacto Mundial, iniciativa internacional propuesta por Naciones Unidas cuyo objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social, por medio de la implantación de Diez Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

En el mes de marzo del 2008, **ACSERVICIOS, E.I.** procedió también a la elaboración y firma de su Código Ético de actuación, donde se recogen tanto sus principales valores y principios, como las obligaciones éticas más destacadas en su relación con los diversos agentes de interés con quienes interactúa: clientes, empleados, proveedores, competidores y comunidades.

Con esta trayectoria **ACSERVICIOS, E.I.** ha demostrado una especial sensibilidad por los derechos individuales de las personas empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

### **Fundamentos del Plan de Igualdad**

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas

a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Aunque **ACSERVICIOS, E.I.** no tiene la obligación de elaborar un plan de igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de la empresa por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica este Plan de Igualdad.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, **ACSERVICIOS, E.I.** se inscribió como empresa participante en el Proyecto INTEGRARSE II Integración de la Responsabilidad Social Empresarial en los Sistemas de Gestión de las Organizaciones Asturiana, del Club Asturiano de Calidad.

Para facilitar a la empresa este proceso Grupo Gesor, ha asistido, formado y asesorado a ACSERVICIOS, E.I. durante el mismo, desde la recogida de información del Diagnóstico hasta la redacción final del Plan de Igualdad de Oportunidades.

## Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan

establecer en el territorio del Estado español, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, ACSERVICIOS, E.I. procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno, fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

## **Planificación y organización.**

La empresa es la principal responsable de la ejecución del Plan, y pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran.

Los recursos para la elaboración del presente Plan de Igualdad, los hemos obtenido en el marco de las ayudas que el Club Asturiano de la Calidad, cofinanciado por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo, ha puesto en marcha el programa Integra-RSE II.

## **Vigencia**

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando ésta en abril de 2012. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que esta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos tres años desde su firma.

## II. DIAGNÓSTICO

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de ACSERVICIOS, E.I. en materia de género, mediante encuestas y de asesoramiento con el personal directivo y de RRHH, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Las principales conclusiones que se desprenden de las encuestas realizadas a todo el personal, del que en este Plan se adjunta como Anexo I son:

- ACSERVICIOS, E.I es una empresa que refleja un compromiso con los Principios de Responsabilidad Social y también y por ello con la Igualdad y la no Discriminación.
- Más del 60% de la plantilla de ACSERVICIOS, E.I, no encuentra ninguna discriminación, ni en la selección, promoción ni formación del personal.
- El 89 % considera que en esta empresa se favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es curioso que con este dato solo el 43% diga conocer las medidas existentes en esta materia.

Han sido objeto de análisis por parte del departamento de RRHH las siguientes áreas:

### 1.- Características generales de la Empresa

- Edad y Sexo
- Representación sindical
- Niveles Jerárquicos y Áreas

### 2.- Aspectos cualitativos

- Selección

- Formación
- Promoción
- Política salarial
- Conciliación
- Comunicación
- Ayudas y política social
- Riesgos Labores y Salud Laboral

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de ACSERVICIOS, E.I.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad.



### III. OBJETIVOS

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. Los planes de igualdad de las empresas son 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 de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así, ACSERVICIOS, E.I. concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.” En este sentido, ACSERVICIOS, E.I. pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, ACSERVICIOS, E.I. declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que el personal de ACSERVICIOS, E.I. se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

Con este Plan de Igualdad, ACSERVICIOS, E.I. espera mejorar aún más el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

## IV. PROGRAMACIÓN

El Plan de Igualdad se estructura en varias áreas de análisis: cultura organizativa, estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, conciliación y acoso laboral. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otras.

### Área - Cultura organizativa

ACSERVICIOS, E.I. es una entidad que apoya abiertamente las políticas de Igualdad, que se preocupa por dar una imagen no sexista ni en sus documentos ni imágenes. En resumen, es una empresa que trabaja por implantar un sistema de calidad excelente en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Teniendo en cuenta las conclusiones aportadas por el Informe Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, ACSERVICIOS, E.I. ha priorizado las siguientes medidas.

#### Aspecto a trabajar

Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

#### Medidas:

-Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

<b>Fecha inicio</b>	Abril 2012
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la plantilla.
<b>Persona responsable</b>	Gerencia y personal de RRHH

Publicación en la página WEB de la entidad el Plan de Igualdad para su acceso.

<b>Fecha inicio</b>	Mayo 2012
<b>A quién va dirigida</b>	A todos los grupos de interés
<b>Persona responsable</b>	Gerencia

Crear la Comisión de Igualdad, designar sus funciones.

<b>Fecha inicio</b>	Marzo 2012
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la plantilla.
<b>Persona responsable</b>	Responsable de RRHH

Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad a toda la plantilla.

<b>Fecha inicio</b>	Anual
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la plantilla.
<b>Persona responsable</b>	Responsable Comisión de Igualdad

### Aspecto a mejorar

Responsabilidad Social Empresarial.

### Medida

Asumir la responsabilidad de la empresa en cuanto a su participación en la sociedad como agente fundamental para la implantación de la Igualdad de Oportunidades, integrando criterios de igualdad en todos los ámbitos de la empresa con el convencimiento de que es una fuente de calidad para el éxito de la misma.

<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre del 2012
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la sociedad
<b>Persona responsable</b>	Gerencia

Utilizar el informe de Responsabilidad Social y la Adhesión al Pacto Mundial, para difundir y transmitir los contenidos y actuaciones, así como el espíritu en materia de Igualdad de Oportunidades.

<b>Fecha inicio</b>	Anual
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la sociedad
<b>Persona responsable</b>	Responsable de memorias de RSE

## Área- Estructura y Selección de la plantilla

Desde ACSERVICIOS, E.I. se trabaja para que no se produzcan segregaciones ocupacionales dentro de la plantilla. Así mismo en los procedimientos de selección llevados a cabo dentro de la entidad hasta el momento, se trabaja por publicitar ofertas que se distribuyen a través de medios de difusión que llegan tanto a mujeres como hombres.

Teniendo en cuenta las conclusiones aportadas por el Informe Diagnóstico se han priorizado las siguientes medidas.

### Aspecto a trabajar

Segregación ocupacional.

### Medida:

Fomentar la contratación de hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas cuando se produzca esta situación dentro de la empresa.

<b>Fecha inicio</b>	Abril 2012
<b>A quién va dirigida</b>	Nuevas contrataciones
<b>Persona responsable</b>	Responsable de RRHH

## Aspecto a trabajar

Proceso de Selección.

### Medida

Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal, priorizando la contratación del sexo menos representado, siempre que se den los requisitos solicitados para el puesto.

<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2012
<b>A quién va dirigida</b>	Gerencia y personal de RRHH
<b>Persona responsable</b>	Responsable de formación

Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo, que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje y las imágenes para que ninguna persona, que reúna los requisitos, pueda sentirse excluida y, por tanto, no presentar su candidatura.

<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2012
<b>A quién va dirigida</b>	Gerencia y personal de RRHH
<b>Persona responsable</b>	Responsable de RRHH

Diseñar acciones de sensibilización social a instituciones o centros educativos locales, para dar visibilidad de las posibilidades profesionales que ofrece ACSERVICIOS, E.I., sin limitaciones de género.

<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2012
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la sociedad
<b>Persona responsable</b>	Gerencia y Responsable de RRHH

## Área - Promoción

Teniendo en cuenta las conclusiones aportadas por el Informe Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, ACSERVICIOS, E.I. se han priorizado las siguientes medidas.

### Aspecto a trabajar

Sistema de Promoción.

### Medida

Realizar los informes de evaluación de desempeño teniendo en cuenta la perspectiva de igualdad de oportunidades en el análisis de los mismos.

<b>Fecha inicio</b>	Anual
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la plantilla.
<b>Persona responsable</b>	Gerencia y Responsable de RRHH

Fomento de participación de mujeres en la formación para la promoción.

<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2012
<b>A quién va dirigida</b>	Mujeres de la plantilla
<b>Persona responsable</b>	Responsable de formación

Realizar encuestas periódicamente al personal, incorporando cuestiones sobre horarios escolares de hijas e hijos; personas mayores a su cargo; deseos de realizar cursos para mejorar su cualificación; etc.

<b>Fecha inicio</b>	Semestral
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la plantilla.
<b>Persona responsable</b>	Gerencia y Responsable de RRHH

## Área - Formación

ACSERVICIOS, E.I. ya antes de la realización del presente Plan de Igualdad había adoptado algunas medidas relacionadas con esta área como son:

- Que las acciones formativas interesen al mayor número posible de profesionales, dando la posibilidad de elegir franja horaria y duración.
- Se ofrece para la formación la posibilidad de flexibilidad horaria en los puestos que lo permitan y o posibilidad de disfrutar horas o días de libre disposición.

Para seguir trabajando en esta línea se proponen las siguientes medidas.

### Aspecto a trabajar

Formación en Igualdad de Oportunidades.

### Medida

Potenciar la sensibilización en Igualdad de Oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa, y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2012
<b>A quién va dirigida</b>	Gerencia y personal de RRHH
<b>Persona responsable</b>	Responsable de formación

Formar y sensibilizar en temas de igualdad de oportunidades tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2012
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la plantilla.
<b>Persona responsable</b>	Responsable de formación



## Área - Conciliación

Desde ACSERVICIOS, E.I. se viene trabajando en el ámbito de la conciliación sabedores de la importancia que ello tiene para el personal de la empresa. Por este motivo, y ya antes de la realización del presente Plan de Igualdad, se había adoptado algunas medidas relacionadas con esta área, que se enumeran a continuación:

- Libertad para fijar periodo vacacional
- Elección de jornada laboral (en los casos en que sea posible),
- Permisos médicos por un tiempo superior al que fija el convenio,
- Permisos no retribuidos no recogidos en el convenio,
- Bolsa de horas para disfrutar en el momento que se necesite.

Queremos seguir avanzando en este campo y por eso se proponen las siguientes medidas.

### Aspecto a trabajar

Comunicación, Prestaciones y servicios de apoyo.

### Medidas

Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando preguntas específicas en la encuesta de clima laboral que se realiza anualmente.

<b>Fecha inicio</b>	Anual
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la plantilla.
<b>Persona responsable</b>	Responsable de RRHH

Formación cursos de contenidos concretos en gestión del tiempo, estrés, en función de la demanda del personal.

<b>Fecha inicio</b>	Segundo semestre de 2012
---------------------	--------------------------

**A quién va dirigida** A toda la plantilla.

**Persona responsable** Responsable de formación

Realizar un pequeño folleto informativo sobre los derechos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según el convenio y las existentes en la empresa que mejoran la legalidad, para entregar a toda la plantilla.

**Fecha inicio** Septiembre 2012

**A quién va dirigida** A toda la plantilla.

**Persona responsable** Gerencia y Responsable de RRHH

Utilizar todos los canales de comunicación interna de la empresa para comunicar las mejoras que se puedan ir dando en este ámbito, para que todo el personal pueda acceder a ellas.

**Fecha inicio** Mayo 2012

**A quién va dirigida** A toda la plantilla.

**Persona responsable** Gerencia y personal de RRHH

## Área - Acoso

Aunque en ACSERVICIOS, E.I. no existe procedimentado ningún protocolo de prevención de Acoso, siempre se ha mantenido un criterio claro en este aspecto. Con motivo de la elaboración del Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, ACSERVICIOS, E.I. ha priorizado las siguientes medidas.

### Aspectos a trabajar

Sensibilización sobre acoso.

## Medida

Conseguir que toda la empresa asuma el compromiso para la prevención y eliminación del acoso (incluido por razón de sexo) sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.

<b>Fecha inicio</b>	Primer semestre de 2012
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la plantilla.
<b>Persona responsable</b>	Gerencia y Responsable de formación

Elaboración de un protocolo de Prevención del Acoso sexual y adjuntarlo como anexo en este Plan de Igualdad incluyendo también situaciones de mobbing.

<b>Fecha inicio</b>	Junio 2012
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la plantilla.
<b>Persona responsable</b>	Comisión de Igualdad

Incluir en el Plan de Formación contenidos en materia de sensibilización sobre el acoso.

<b>Fecha inicio</b>	Junio 2012
<b>A quién va dirigida</b>	A toda la plantilla.
<b>Persona responsable</b>	Responsable de formación

## Comunicación

ACSERVICIOS, E.I., consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere adecuados. Se compromete igualmente a informar periódicamente de los avances del Plan.

Así mismo a través de su página WEB lo dará a conocer a todos los grupos de interés de la empresa, informando a través de este canal, y de los que considere oportunos, los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

## V. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello ACSERVICIOS, E.I. evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas. Así mismo revisará los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas.

### Comisión de Igualdad de Oportunidades

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se reunirá anualmente la persona encargada del Plan con las partes implicadas en el desarrollo del mismo -Gerencia, RRHH y grupo de trabajo-o cuando las circunstancias lo requieran.

En dicha comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en ACSERVICIOS, E.I.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de ACSERVICIOS, E.I., para lo que de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

### Funciones de la Comisión de Igualdad

Promover el principio de igualdad y no discriminación.

Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.

- Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.

- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Evaluación de las diferentes medidas adoptadas.
- Informar que las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso se dirigirán exclusivamente a los socios de la empresa, o en su defecto, a los órganos competentes en esta materia.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa.

### **Composición**

La Comisión está formada por el Gerente, por la parte empresarial, el Representante Legal del personal, y dos trabajadoras.

### **Funcionamiento**

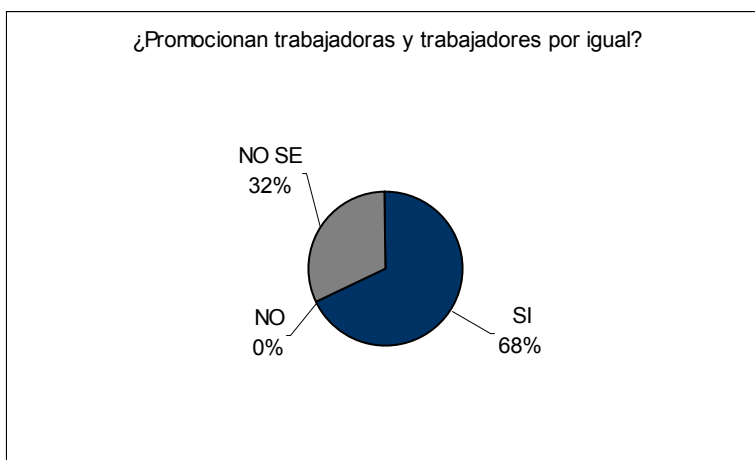
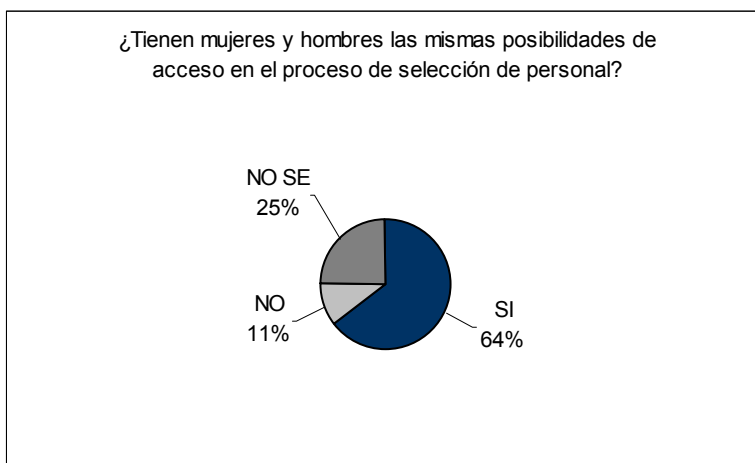
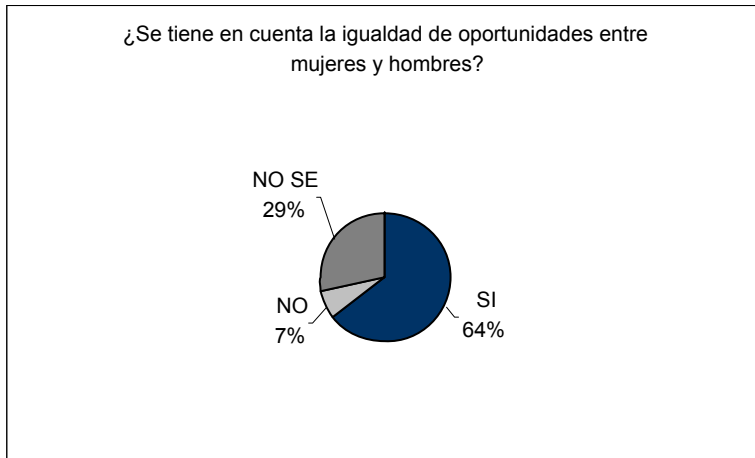
La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año, con carácter ordinario, así como podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

ACSERVICIOS, E.I., se compromete a facilitar los medios precisos para las reuniones, como es el lugar, material preciso y la aportación de datos estadísticos.

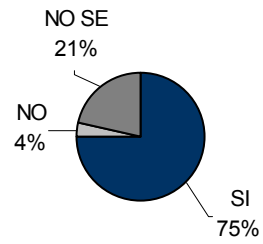
Si las reuniones requiriesen desplazamiento los gastos del mismo correrían a cargo de la empresa.

## VI. ANEXOS

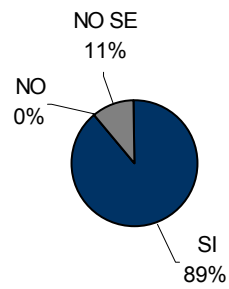
### Gráficos de los resultados de las encuestas



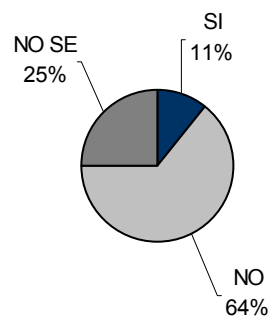
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?



¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

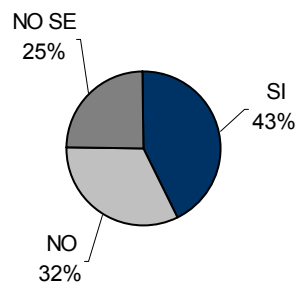


¿Cobra menos que su compañero/a?

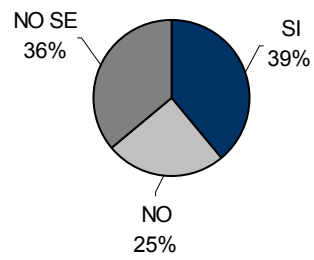




¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?



¿Es necesario un Plan de Igualdad?



¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?

