

2012



**UNIDAD DE GÉNERO**

DIRECTORIO DE EMPRESAS DE **GIJÓN**  
COMPROMETIDAS CON LA IGUALDAD



Ayuntamiento de  
Gijón/Xixón

AC SERVICIOS, E.I.		
		<p><b>Localización:</b> C/ Marqués de San Esteban, 46 -1º oficina 3 33206 Gijón Asturias</p>
<p> <input checked="" type="checkbox"/> Comisión igualdad u Org. Similar              <input checked="" type="checkbox"/> Diagnóstico              <input checked="" type="checkbox"/> Plan              <input type="checkbox"/> Seguimiento/evaluación         </p>		
<p><b>Órganos de representación laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Delegados/as de personal</li> <li><input type="checkbox"/> Comité de empresa</li> <li><input type="checkbox"/> Comité Conjunto</li> <li><input type="checkbox"/> Comité intercentros</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Delegados/as sindicales</li> <li><input type="checkbox"/> Secciones sindicales</li> </ul>		<p><b>Contacto para temas de igualdad</b> <b>D. Antonio Corripio Álvarez (Gerente)</b> ac@acservicios.com 985 17 24 77</p>
<p><b>Sector o actividades en la que opera:</b> Servicios a las personas</p>		<p><b>Convenio o convenios de aplicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* C.C. Sectorial ámbito provincial: Ayuda a domicilio y servicios afines.</li> <li>* C.C. Sectorial ámbito estatal: Centros y servicios de atención a personas con discapacidad.</li> </ul> <p>La empresa aplica más de un convenio porque los distintos tipos de asistencia que presta se enmarcan en el ámbito de aplicación de las diferentes normas convencionales.</p>
<p> <input type="checkbox"/> Empresa pública              <input checked="" type="checkbox"/> Empresa privada         </p>		
Datos de la plantilla		
Año	Plantilla	% empleadas
2012	32	94,0
2011	40	95,0
2010	40	95,0
2009	48	98,0
2008	48	98,0

### Elaboración y puesta en marcha del plan. Procedimiento

De forma voluntaria, por iniciativa de la Dirección de la empresa, y tras una trayectoria previa de compromiso con la responsabilidad social y la promoción de un ambiente de trabajo respetuoso con los derechos de igualdad, ACSERVICIOS inició el proceso de elaboración de su plan de igualdad, previa firma de un Código Ético de actuación y la adhesión a la “Red Pacto Mundial de Naciones

Unidas”. Para la elaboración del Plan de Igualdad, la empresa se inscribió como participante en el Proyecto INTEGRARSE II Integración de la Responsabilidad Social Empresarial en los Sistemas de Gestión de las Organizaciones Asturianas, desarrollado por el Club Asturiano de Calidad y cofinanciado por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

En el marco de dicho proyecto, una consultora externa asesoró y formó, en materia de género e



igualdad de oportunidades, a la empresa y su personal, desde el momento de la recogida de información para el Diagnóstico hasta la redacción final del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Una vez creada la Comisión de Igualdad, comenzó la recogida, mediante encuestas, y el análisis de datos de la empresa para la elaboración del diagnóstico de igualdad, proceso que duró tres meses y en el que participaron la Dirección, el Departamento de Recursos Humanos, la representación legal de la plantilla y la ya citada entidad experta en género contratada externamente.

Finalizado el diagnóstico, fue negociado el plan en el seno de la Comisión y determinado su contenido por empresa y representantes de la plantilla, pues participaron tanto en la elaboración y redacción del contenido, como en su implantación y futura evaluación. Seis meses fue el tiempo empleado para esta segunda fase del proceso, que finalizó en acuerdo entre las partes. 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, así como uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas, detallándose las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

El Plan de Igualdad de ACSERVICIOS 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 empresas de trabajo temporal, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc. Tiene una vigencia de 36 meses y está prevista su renegociación, una vez finalizado el plazo de vigencia del mismo.

En cuanto a su futura evaluación, una vez comprobado que se han 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, serán revisados los recursos asignados y la puesta en marcha de nuevas medidas.

## Principales medidas de su plan de igualdad

### Acceso al empleo

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

### Promoción y formación

- Realizar los informes de evaluación de desempeño teniendo en cuenta la perspectiva de igualdad de oportunidades en el análisis de los mismos.
- Fomento de participación de mujeres en la formación para la promoción.
- 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.
- Potenciar la sensibilización en Igualdad de Oportunidades del conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad de decisión y que puede verse implicado en la puesta en marcha del Plan.

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

### Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

- Libertad para fijar el 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.
- Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando preguntas específicas en la encuesta de clima laboral que se realiza anualmente.
- Formación en materia de gestión del tiempo, estrés, en función de la demanda del personal.
- 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.
- 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.

### Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

- Sensibilización: 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.
- Elaboración de un protocolo de Prevención del Acoso Sexual y adjuntarlo como anexo

al Plan de Igualdad, incluyendo también las situaciones de mobbing.

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

### Otras medidas: comunicación y cultura organizativa

- 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.
- Publicación del plan de Igualdad en la página web, de la entidad.
- Crear la Comisión de Igualdad y determinar sus funciones.
- Presentar anualmente los avances del Plan de Igualdad a toda la plantilla.
- Utilizar el informe de Responsabilidad Social y la Adhesión al Pacto Mundial, para difundir y transmitir los contenidos y actuaciones de la empresa en materia de Igualdad de Oportunidades en todos aquellos ámbitos en los que actúa, asumiendo así su responsabilidad como agente para influir en la sociedad.

### Ventajas/Inconvenientes para la empresa

Si bien la empresa considera que el Plan es de reciente implantación y que es muy pronto para extraer conclusiones, señalan como ventaja el hecho de disponer de dicho documento, pues les ha permitido mejorar su propia imagen ante la plantilla, fidelizando a la misma e incrementando su satisfacción.



### Inversión realizada

Inversión estimada para la puesta en marcha del plan: 4.500,00 €.

Tipo de gastos en los que incurre:

- Gastos de personal.
- Habilitación de local para reunión y debate.
- Recursos económicos específicos para la implementación.
- Difusión interna y externa del plan y sus medidas.

### Herramientas o recomendaciones que puedan utilizarse para su implantación

Las empresas deben desarrollar planes de igualdad con el convencimiento de lo que les pueden aportar y no esperando ningún reconocimiento externo. Todo el trabajo necesario para llevar a cabo un proyecto de este tipo permite conocer mejor la empresa, así como los y las profesionales que en ella trabajan.