

Generando Cambios
(2ª edición)



**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE HOMBRES Y MUJERES**



Índice.

1. **INTRODUCCIÓN.**

Fundamentos del Plan de Igualdad.

Proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

2. **EL PLAN DE IGUALDAD.**

Definición y objetivos.

Aplicación del Plan de Igualdad.

- ✓ **Ámbito.**
- ✓ **Planificación y organización.**

Estructura del Plan de Igualdad.

Resumen de medidas.

3. **GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Evaluación y Seguimiento.

- ✓ **Comisión de Igualdad de Oportunidades.**
- ✓ **Funciones de la Comisión de Igualdad.**

Plan de Comunicación.

Cronograma.

Referencias normativas.

4. **ANEXOS.**

1. INTRODUCCIÓN.

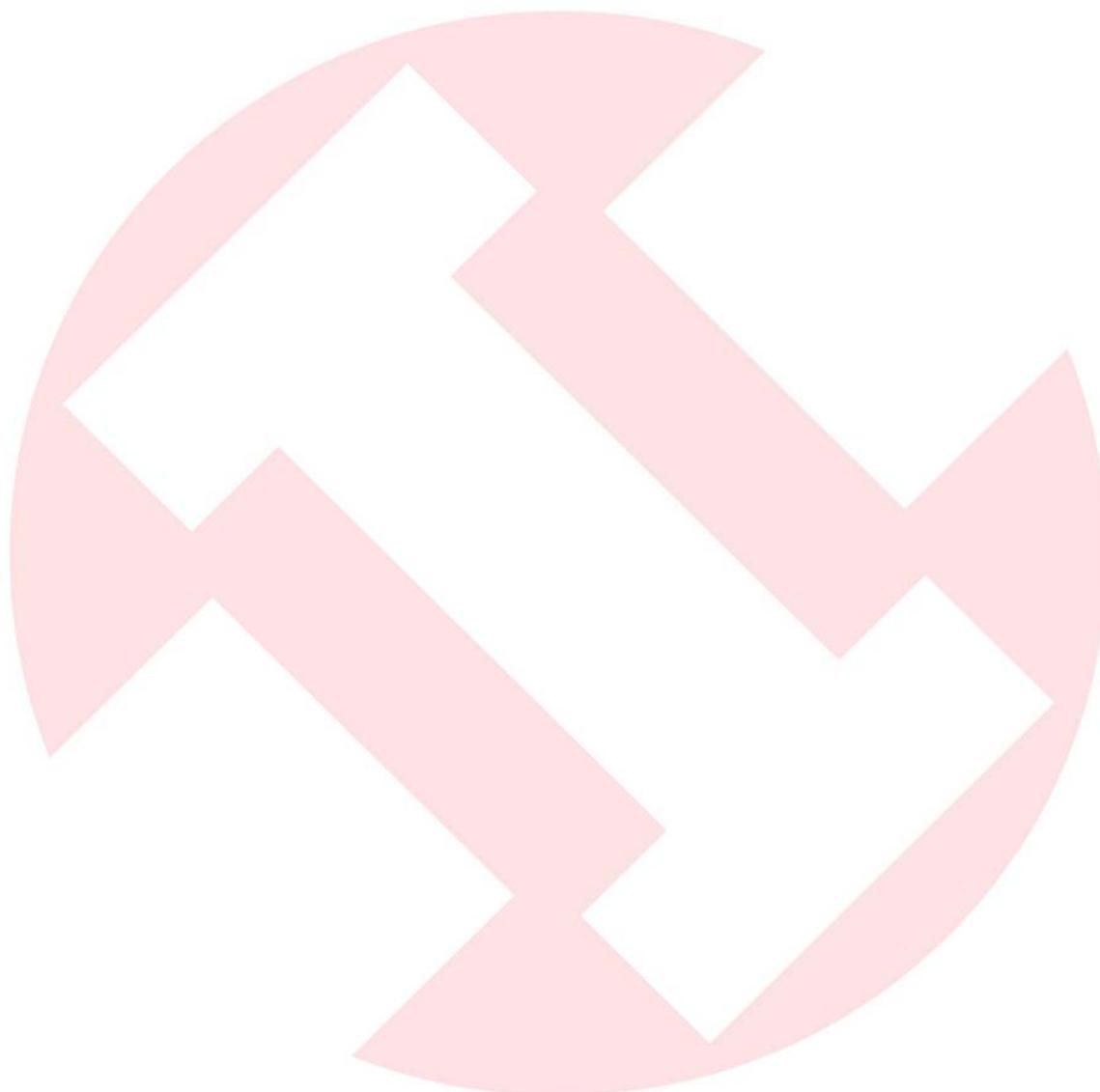
ANOVA IT CONSULTING es una empresa dedicada a la consultoría de gestión y tecnología de la información, creada en el año 2003. Entre sus principales actividades destacan la realización de proyectos de integración de sistemas, creación e implantación de infraestructuras tecnológicas, creación de clusters tecnológicos para el desarrollo de proyectos de investigación y contenidos digitales y audiovisuales. Otros de sus ámbitos de especialización son la formación en tecnologías de la información y outsourcing en el entorno global de las tecnologías de información.

Su sede social se sitúa en el Parque Científico Tecnológico de la Universidad de Alcalá, en el municipio madrileño de Alcalá de Henares. Cuenta en la actualidad con una plantilla de 32 personas, de las cuales quince son mujeres (**47%**) y el resto varones (**53%**).

ANOVA IT CONSULTING ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ANOVA IT CONSULTING 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.

ANOVA IT CONSULTING entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Por consiguiente, 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 ANOVA IT CONSULTING 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 ANOVA IT CONSULTING por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica el Plan de Igualdad de la misma.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, ANOVA IT CONSULTING se inscribió como empresa participante en el Programa GENERANDO CAMBIOS (2ª edición) de la Comunidad de Madrid. Este Programa es una iniciativa de la Dirección General de la Mujer, Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo. El objetivo fundamental del programa es apoyar a las PYMES de la comunidad a implementar en su organización los principios de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para facilitar a las empresas el proceso de recogida y análisis de la información se ha diseñado el Servicio de Asesoramiento, Formación y Acompañamiento (AFA). El AFA como tal, es un **servicio integral** para la realización de Planes de Igualdad en las pequeñas y medianas empresas de la Comunidad de Madrid. Como elemento clave, el programa pone a disposición de las empresas usuarias **metodologías on line y presenciales**, para facilitar la labor de Diagnóstico de la situación y posterior diseño del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

ESIC Business & Marketing School, como responsable de la asistencia técnica del Programa, ha asistido, formado y asesorado a ANOVA IT CONSULTING durante todo el proceso, desde la recogida de información del Diagnóstico hasta la redacción final del Plan de Igualdad de Oportunidades.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de ANOVA IT CONSULTING en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la empresa, 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.

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.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de ANOVA IT CONSULTING.

Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El proceso de elaboración de este Plan, incluyendo la fase de Diagnóstico, ha sido realizado por la asistencia técnica y la empresa. En el caso de ANOVA IT CONSULTING no se ha constituido Grupo de Trabajo y ha sido la Directora de RRHH y Calidad (Sonia Alises Castilla) quien ha proporcionado en mayor medida la información y facilitado la recogida y análisis de los datos para la posterior elaboración del Plan de Igualdad de ANOVA IT CONSULTING.

2. EL PLAN DE IGUALDAD.

DEFINICIÓN Y 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, ANOVA IT CONSULTING 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, ANOVA IT CONSULTING 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, ANOVA IT CONSULTING 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 los trabajadores y trabajadoras de ANOVA IT CONSULTING 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.

Objetivos Generales:

-  Promover en ANOVA IT CONSULTING el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
-  Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
-  Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
-  Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
-  Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
-  Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, ANOVA IT CONSULTING espera mejorar 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.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la compañía para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Ámbito.

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, ANOVA IT CONSULTING 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.

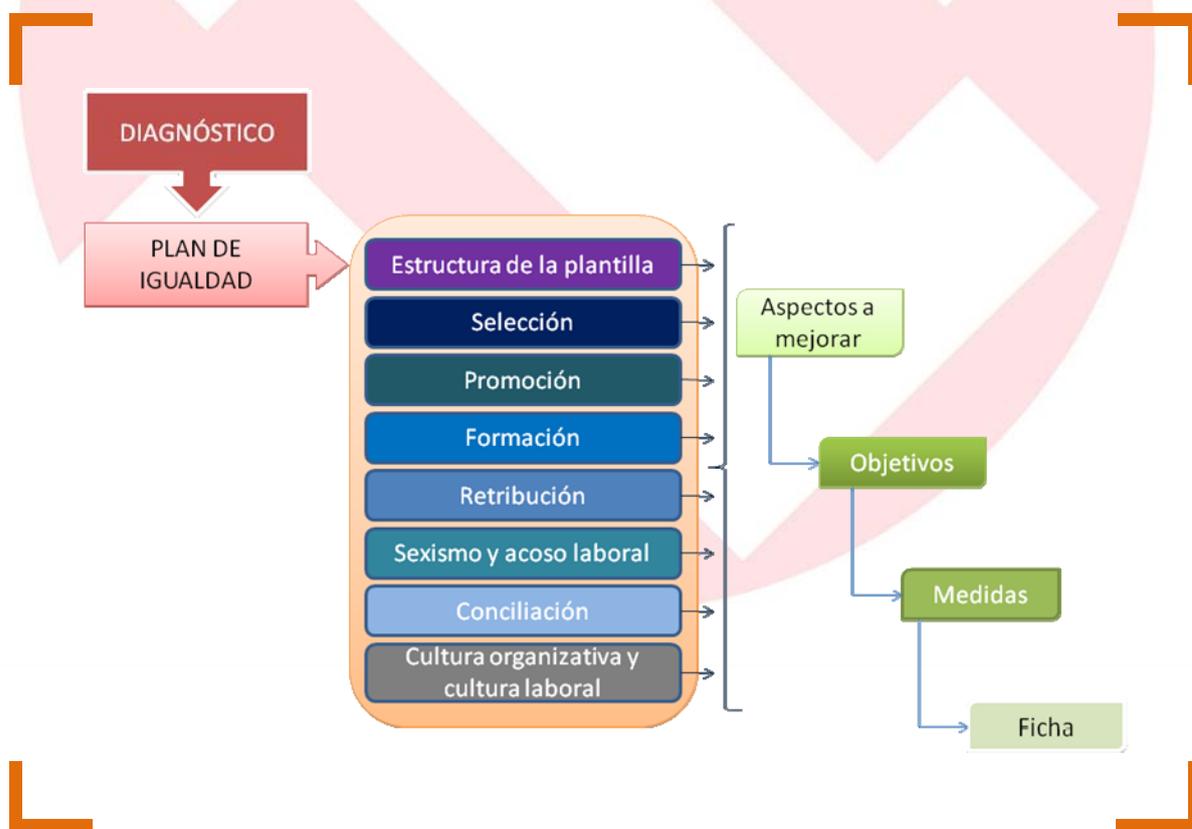
La empresa pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran. ANOVA IT CONSULTING es la principal responsable de la ejecución del plan.

Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la empresa; no obstante, la empresa puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

El presente Plan tendrá una vigencia de **tres años**, comenzando ésta a partir del 1 de septiembre de 2009. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. 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.

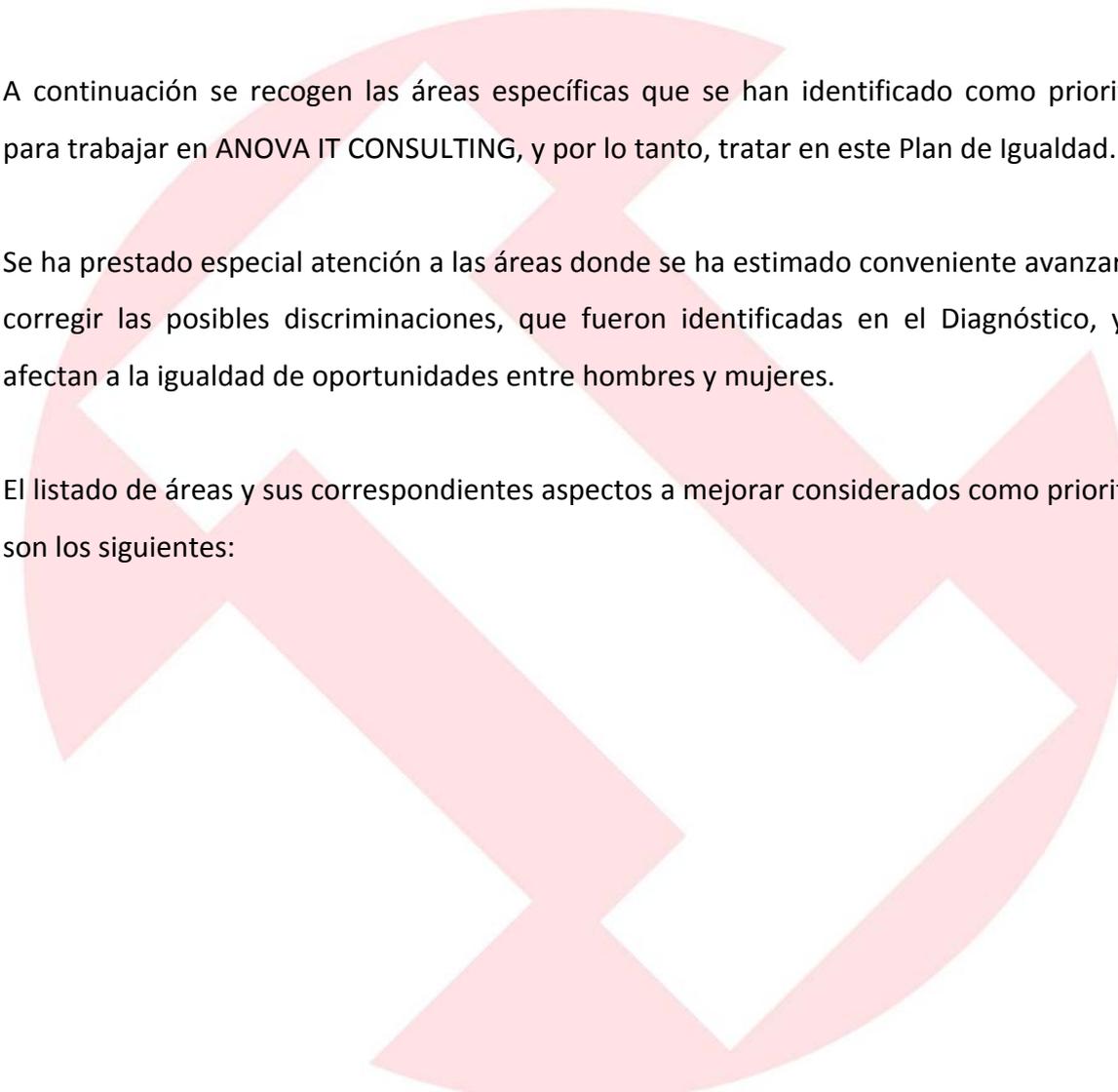


Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en ANOVA IT CONSULTING, y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:



ÁREA	ASPECTOS A MEJORAR
Estructura de la plantilla	✓ Política de contratación.
Selección	✓ Criterios de Selección.
Promoción	✓ Itinerarios profesionales.
Formación	✓ Acceso a la Formación.
Retribución	✓ Política retributiva.
Conciliación	✓ Prestaciones y servicios de apoyo.
Sexismo y acoso sexual	✓ Protocolo de actuación.
Cultura organizativa y clima laboral	✓ Responsabilidad Social Empresarial.

ÁREA- ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

Como rasgo esencial de la plantilla se puede destacar un importante equilibrio en la proporción entre mujeres y hombres, cuyo reparto se aproxima bastante al 50%. Otro de los rasgos característicos de la empresa y de su plantilla es la estabilidad en el empleo, puesto que la mayor parte de las trabajadoras y trabajadores tienen contratos de carácter fijo, es decir indefinidos a tiempo completo. Junto a éstos, otro de los rasgos característicos de la empresa es una plantilla cualificada, que accede al empleo por los estudios universitarios y de formación profesional de segundo grado. Igualmente relevante es que las mujeres están presentes en los órganos decisorios, destacando en los puestos de mando y responsabilidad, aunque en los puestos directivos, al más alto nivel, se observe cierto predominio masculino. Aspectos, todos ellos, que conviene tener en cuenta a la hora de diseñar el Plan de Igualdad y que se conviertan en un objetivo prioritario de cara al futuro, prueba de la voluntad y compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Los principales rasgos de la plantilla como son la proporcionalidad, la estabilidad en el empleo, el alto nivel educativo y la participación femenina en los ámbitos decisión son prueba de la voluntad de la empresa de dar oportunidades a las mujeres y de la eficacia de la política de gestión de Recursos Humanos para aprovechar y retener al mejor talento y las y los profesionales mejor formados y para seguir avanzando en el cambio de modelo económico actual.

Sin embargo, las diferencias de género detectadas en relación con la jerarquía, la clasificación profesional y la distribución ocupacional, aunque poco significativas, aconsejan, desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades, realizar un análisis más exhaustivo sobre estos aspectos para seguir insistiendo en el mantenimiento del equilibrio de género a todos los niveles, potenciando la presencia masculina en los puestos de administración y la

de las mujeres en el ámbito de la toma de decisiones, haciendo explícita esta apuesta empresarial en el Plan de Igualdad que se va a diseñar.

Aspecto a mejorar en el ámbito de la Estructura de la plantilla:

Política de contratación.

Teniendo en cuenta el aspecto a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la empresa da prioridad.

Aspectos a mejorar:

Política de contratación.

Objetivos:

Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación, procurando la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

Medidas:

- Acordar una cuota máxima de contratación temporal, aplicable para cada uno de los sexos.
 - Comunicar a la plantilla la voluntad de la empresa de mantener el equilibrio en la proporción de hombres y mujeres en los futuros procesos de selección.
 - En el plazo de vigencia del Plan se tratará de fomentar la contratación de mujeres y varones en los puestos y categorías en los que están subrepresentados.
- Priorizar, en la medida de lo posible, la conversión de contratos temporales en indefinidos hasta equilibrar el número de mujeres y varones que disfrutaran del mismo.

ÁREA- SELECCIÓN

Los sistemas de reclutamiento y captación de personal utilizados por ANOVA IT CONSULTING se realizan habitualmente a través de anuncios en Internet, del tablón de anuncios de la empresa, de las relaciones informales y solicitud directa a centros de formación. En otras ocasiones se recurre a los anuncios en prensa. Frecuentemente se recurre al Servicio Público de Empleo, a través de un convenio de colaboración que tiene la empresa con la Universidad de Alcalá de Henares.

Con relación a los criterios de valoración en la selección son prioritarios, según el orden establecido en el cuestionario, las habilidades específicas del puesto, los estudios, y el aspecto y la actitud de la persona en tercer lugar. No se pide, por ejemplo, disponibilidad horaria, uno de los rasgos que ha sido identificado como el principal obstáculo tanto en el acceso al empleo, como en el mantenimiento de las mujeres en el mercado de trabajo, lo cual ayuda a garantizar el equilibrio y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspecto a mejorar en el ámbito de la Selección de la plantilla:

 *Criterios de Selección.*

Teniendo en cuenta el aspecto a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

Criterios de Selección.

Objetivo:

Evitar todo tipo de discriminaciones en los criterios de selección de personal en la empresa, introduciendo un enfoque de género en las distintas prácticas de gestión de personal.

Medidas:

- Cuidar el lenguaje y los requerimientos en las ofertas de empleo y en el resto de comunicaciones, resaltando la información relevante para el puesto de trabajo y aspectos empresariales como el valor de la formación, la estabilidad o la conciliación de la vida privada y laboral frente a otros requerimientos como la dedicación o disponibilidad para viajar.
- Sensibilizar en los principios de la igualdad de oportunidades y orientar a través de formación específica, o documentación apropiada, a todas las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.
- Realizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios que lleguen tanto a mujeres como hombres, garantizando que haya personas de ambos sexos realizando las pruebas de selección.
- Cuidar en las pruebas técnicas que no se estén sobrevalorando habilidades y rasgos identificados o atribuidos social o culturalmente a uno y otro sexo.

ÁREA- PROMOCIÓN

ANTECEDENTES

ANOVA IT CONSULTING ya antes de la realización del presente Plan de Igualdad había adoptado algunas medidas relacionadas con esta área, que se enumeran a continuación:

La empresa utiliza procesos formales de promoción y carrera, pues realiza procesos de valoración de puestos de trabajo, diseño e itinerarios de carrera y ofrece posibilidades de promoción interna de plazas vacantes y promoción de personas a tiempo parcial. Las promociones salariales, sin cambio de categoría, realizadas en los dos últimos años han estado relacionadas con un ajuste por departamentos para tratar de igualar salarios entre hombres y mujeres.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspecto a mejorar en el ámbito de la Promoción de la plantilla:

 *Itinerarios profesionales.*

Teniendo en cuenta el aspecto a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

Itinerarios profesionales.

Objetivo:

Facilitar los medios para la igualdad en los itinerarios profesionales de hombres y mujeres, identificando todas aquellas mujeres de la empresa que por su formación, experiencia, competencias, aptitudes y actitudes tengan posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad.

Medidas:

- En la medida de lo posible, cubrir las vacantes informando en primer lugar al personal interno, identificando a las candidatas y candidatos que por su formación, aptitudes, experiencia, competencias y actitudes tengan posibilidades de promocionar y ascender a puestos de mayor responsabilidad, inclinándose por el grupo que esté infrarepresentado.
- Con periodicidad anual, analizar la proporción de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales para tratar de corregir los sesgos que existan, identificando a las candidatas y candidatos susceptibles de ascender a las categorías donde estén subrepresentadas/os.
- Realizar un estudio o análisis comparativo, desagregado por sexos, de las promociones internas y vacantes cubiertas en los últimos años.
- Establecer para la promoción criterios neutros y objetivos en relación al género, primando la calidad del trabajo y los objetivos conseguidos frente a los otros aspectos como la disponibilidad o la antigüedad.

ÁREA- FORMACIÓN

La formación en ANOVA IT CONSULTING es una parte sustancial de su cultura y de su política de calidad. Está abierta a toda la plantilla y los planes van definiéndose de forma dinámica y flexible en función de las necesidades y demandas de las y los trabajadores, los requerimientos de sus clientes y los avances e innovaciones producidos en el mercado en relación con las tecnologías.

El Plan de Formación de ANOVA IT CONSULTING, siguiendo las recomendaciones de las ISO, contempla un sistema de seguimiento y evaluación de las actividades formativas por lo que se dispone de información relevante para tomar decisiones de cara a la futura programación. Junto a ello, sería interesante también realizar un análisis del impacto de las actuaciones formativas con criterios de género en la práctica y desarrollo profesional de los empleados y empleadas y garantizar, de esta forma, que los planes de formación que se desarrollan no suponen ningún impedimento o barreras involuntarias para ninguna de las personas interesadas. En este sentido, es importante que el profesorado que imparte la formación intente incorporar la igualdad de oportunidades y el análisis de género y que promueva la diversificación ocupacional entre ambos sexos.

Es importante, por último, asegurar que los canales de comunicación son los idóneos para que la información, tanto desde los emisores como desde los receptores, fluya de forma eficaz. La creación de la Intranet que está desarrollando la empresa es una buena medida para conseguir este objetivo.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspecto a mejorar en el ámbito de la Formación de la plantilla:

 Acceso a la Formación.

Teniendo en cuenta el aspecto a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

Acceso a la Formación.

Objetivo:

Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

Medidas:

- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral, para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.
- Una vez detectadas las necesidades de formación, diseñar, planificar y organizar ésta de forma que mujeres y hombres accedan por igual a la misma.
- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género al colectivo o equipo con capacidad decisoria y que puede verse implicado en el desarrollo y puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar la realización de cursos presenciales y on line para toda la plantilla sobre la Igualdad de Oportunidades en la empresa.

ÁREA – RETRIBUCIÓN

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspecto a mejorar en el ámbito de la Retribución:

 *Política retributiva.*

Teniendo en cuenta los aspectos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

Política retributiva.

Objetivo:

Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.

Medidas:

- Analizar comparativamente las retribuciones medias de hombres y mujeres, teniendo en cuenta todos los conceptos que se apliquen con independencia del salario base (complementos, beneficios sociales, pluses, retribuciones en especie, etc.)
- Establecer como medida de acción positiva incrementos adicionales para corregir posibles discriminaciones involuntarias que se pudieran detectar.
- Utilizar para las decisiones sobre las retribuciones (salarios, complementos, incentivos y beneficios sociales) criterios transparentes y neutrales, ligados a la calidad del trabajo y a los objetivos conseguidos para evitar cualquier aplicación que pueda implicar una desventaja en base al tipo de contrato o categoría profesional.

ÁREA – CONCILIACIÓN

ANTECEDENTES

ANOVA IT CONSULTING se muestra muy sensible ante el tema de la conciliación y es consciente del valor social de la misma y del enriquecimiento que supone combinar vida privada y trabajo de forma eficaz. Es por ello que ha dado importantes pasos para favorecerla, poniendo en práctica una serie de condiciones que facilita el que sus empleados y empleadas puedan conjugar satisfactoriamente su vida privada con el trabajo.

Entre las prácticas más utilizadas para facilitar la conciliación destacan: jornada laboral continua, flexibilidad de entrada y salida, teletrabajo, días de libre disposición, jornada coincidente con horario escolar y horas extraordinarias que se compensan con tiempo libre. Tampoco existe la rutina de hacer reuniones extras o alargar las jornadas de trabajo de forma innecesaria.

Otra de las iniciativas desarrolladas por Anova en relación con la conciliación ha sido la petición planteada al Centro de Gestión de las empresas que pertenecen al Parque Científico Tecnológico de la Universidad, acerca de la posibilidad de tener una guardería dentro del parque, o bien cercana al mismo, para los hijos e hijas de sus empleados/as. Asimismo, la tarjeta universitaria, de la que dispone toda la plantilla, le permite acceder a cualquiera de las instalaciones deportivas de la universidad, así como a comedores y demás recursos y ventajas de las que se benefician las y los usuarios universitarios.

Es importante también resaltar que la empresa ha colaborado en un proyecto sobre La sensibilización acerca de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y creado, junto con Plan Avanza y FEDEFEE, una plataforma web destinada a la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres trabajadoras.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Existen, como hemos podido comprobar, numerosas medidas puestas en práctica por la empresa para facilitar la conciliación, pero puede mejorar su compromiso con la igualdad de oportunidades y mejorar la calidad de vida de sus empleados y empleadas, haciendo explícitas las medidas ya existentes en el futuro Plan de Igualdad que se pretende elaborar, completándolas con otras que puedan considerarse idóneas para atender las necesidades privadas y familiares del conjunto del personal y, sobre todo, para garantizar en el futuro la contratación de mujeres cuyos ciclos vitales puedan coincidir con las etapas de reproducción y cuidado de hijos/as, dado que es uno de los principales obstáculos identificados para su acceso y mantenimiento en el puesto de trabajo.

Aspecto a mejorar en el ámbito de la Conciliación:

 *Prestaciones y servicios de apoyo.*

Teniendo en cuenta el aspecto a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

Prestaciones y servicios de apoyo.

Objetivo:

Impulsar a través de la organización, servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral, familiar y privada.

Medidas:

- Recoger información, a través de encuestas periódicas, sobre las necesidades de conciliación del personal y condicionantes personales más importantes en relación con el equilibrio entre el tiempo de trabajo y el resto de actividades personales y/o familiares, así como sobre posibles servicios de apoyo (guarderías, transporte, centros para mayores, etc.)
- Elaborar un catálogo de medidas de conciliación que ya aplica la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla (flexibilidad de horarios, tarjeta universitaria, teletrabajo...)
- Animar a hombres y mujeres por igual a hacer uso de los permisos o derechos que establece la normativa, dándolos a conocer a la plantilla.

ÁREA – SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

ANTECEDENTES

ANOVA IT CONSULTING ya antes de la realización del presente Plan de Igualdad había adoptado algunas medidas relacionadas con esta área, que se enumeran a continuación.

La mejor forma de prevenir este tipo de conductas es creando una cultura de igualdad, que es lo que se trata de fomentar desde el departamento de RRHH, proporcionando los medios y recursos necesarios. Para ello, están en proceso de creación de una Intranet corporativa, aunque hasta que finalice el proceso de transformación de la actividad de la empresa iniciado en 2008, están utilizando el tablón de anuncios y realizando reuniones periódicas. El interés que tienen en conocer la opinión de los trabajadores y trabajadoras se pone de manifiesto en la política de “puertas abiertas” que promueve igualmente dicho departamento, desde donde se motiva y estimula a todas las personas para que planteen y formulen sus propias propuestas de mejora.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Sin duda, Anova IT Consulting tiene una política implícita de respeto que debería recogerse en el Plan de Igualdad a través de la elaboración de un Código Ético o un Protocolo de Actuación para enfrentarse con decisión ante estas cuestiones, que sea asumido a todos los niveles, y que recoja de forma expresa la voluntad de la empresa de garantizar un trato libre e igualitario a mujeres y hombres.

Aspectos a mejorar en el ámbito del Sexismo y el Acoso Sexual:

Protocolo de actuación.

Teniendo en cuenta los aspectos a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

Protocolo de actuación.

Objetivos:

Velar para que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

Medida:

- Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como un "Código Ético de Conducta en el entorno laboral", incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
- Fomentar la responsabilidad compartida, sensibilizando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato igualitario basado en el respeto mutuo, proporcionando los medios necesarios para la formación y comprensión del sexismo y/o conductas sexistas en el ambiente laboral.
- Promover unas condiciones de trabajo que eviten el acoso y el sexismo y protejan los derechos y la dignidad de mujeres y hombres, mediante la adopción de medidas como el reequilibrio de la plantilla y la promoción y/o mantenimiento de mujeres en puestos de responsabilidad entre otras.

ÁREA – CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

ANOVA IT CONSULTING, como empresa pequeña pero innovadora, en 2008 se certificó en las Normas de calidad ISO 9001 y medio ambiente ISO 14001, realizando el primer seguimiento a principios del año en curso. En este mismo año quieren implantar las ISO en los sectores de Consultoría-Formación y Outsourcing, así como el modelo EFQM, que dan cuenta del esfuerzo que la empresa viene invirtiendo en su adaptación a los avances producidos en la sociedad y su compromiso con los requerimientos ambientales.

Conocen también algunos aspectos típicos de la gran empresa, como la Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa y, aunque no está certificada, desarrolla un amplio abanico de medidas que le permiten mejorar el ambiente y la calidad de vida en el trabajo, equiparándose así a las organizaciones de mayor tamaño en lo que a progreso y desarrollo social se refiere. En este sentido, la empresa ha alcanzado importantes logros a base de fomentar el trabajo en equipo, la cooperación y la iniciativa, la comunicación y la motivación entre sus empleados y empleadas, junto a otras tan importantes y necesarias como la igualdad de género, la estabilidad en el empleo o la conciliación. La prevención de riesgos laborales es un servicio que tienen externalizado.

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO REALIZADO

Aspecto a mejorar en el ámbito de la Cultura organizativa y Clima laboral:

 *Responsabilidad Social Empresarial.*

Teniendo en cuenta el aspecto a mejorar en el área y los objetivos que se describen, se proponen medidas a desarrollar y a las que la empresa da prioridad.

Aspecto a mejorar:

Responsabilidad Social Empresarial.

Objetivos:

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.

Medidas:

- Fomentar el desarrollo e implantación de un sistema de calidad total y excelencia en la empresa que contemple entre sus requisitos la gestión de la igualdad.
- Asumir la responsabilidad de la empresa como agente fundamental para la implantación de la Igualdad de Oportunidades, proyectando una imagen a favor de la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.
- Establecer canales de comunicación permanentes sobre la integración de la igualdad en la empresa: boletín de información, buzón de sugerencias, tablón de anuncios, etc., para que la información llegue a toda la plantilla y pueda, a su vez, expresar sus opiniones y sugerencias.
- Sensibilizar a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista (por ejemplo: lenguaje neutro en documentos, letreros en puertas de despachos, organigrama, tarjetas de visita, web empresa, nombrar puestos y cargos en masculino y femenino, etc.)
- Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, animando al conjunto del personal a expresar sus opiniones sobre el mismo y recoger sus sugerencias al respecto.
- Utilizar el Plan de Igualdad como un argumento de venta hacia la clientela.

RESUMEN DE MEDIDAS

Anteriores al Plan

ÁREA	MEDIDAS
Promoción	<p>La empresa utiliza procesos formales de promoción y carrera, pues realiza procesos de valoración de puestos de trabajo, diseño de itinerarios de carrera y ofrece posibilidades de promoción interna de plazas vacantes y promoción de personas a tiempo parcial. Las promociones salariales, sin cambio de categoría, realizadas en los dos últimos años han estado relacionadas con un ajuste por departamentos para tratar de igualar salarios entre hombres y mujeres.</p>
Formación	<p>Está abierta a toda la plantilla y los planes van definiéndose de forma dinámica y flexible en función de las necesidades y demandas de las y los trabajadores, los requerimientos de sus clientes y los avances e innovaciones producidos en el mercado en relación con las tecnologías.</p>

Conciliación

Entre las prácticas más utilizadas para facilitar la conciliación destacan: jornada laboral continua, flexibilidad de entrada y salida, teletrabajo, días de libre disposición, jornada coincidente con horario escolar y horas extraordinarias que se compensan con tiempo libre. Tampoco existe la rutina de hacer reuniones extras o alargar las jornadas de trabajo de forma innecesaria.

Petición planteada al Centro de Gestión de las empresas que pertenecen al Parque Científico Tecnológico de la Universidad, de guardar dentro del parque, o bien cercana al mismo, para los hijos e hijas de sus empleados/as.

Asimismo, la tarjeta universitaria, de la que dispone toda la plantilla, le permite acceder a cualquiera de las instalaciones deportivas de la universidad, así como a comedores y demás recursos y ventajas de las que se benefician las y los usuarios universitarios.

La empresa ha colaborado en un proyecto sobre La sensibilización acerca de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y creado, junto con Plan Avanza y FEDEFE, una plataforma web destinada a la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres trabajadoras.

<p>Sexismo y acoso sexual</p>	<p>Están en proceso de creación de una Intranet corporativa, aunque hasta que finalice el proceso de transformación de la actividad de la empresa iniciado en 2008, están utilizando el tablón de anuncios y realizando reuniones periódicas. El interés que tienen en conocer la opinión de los trabajadores y trabajadoras se pone de manifiesto en la política de “puertas abiertas” que promueve igualmente dicho departamento, desde donde se motiva y estimula a todas las personas para que planteen y formulen sus propias propuestas de mejora.</p>
<p>Cultura organizativa y clima laboral</p>	<p>La empresa ha alcanzado importantes logros a base de fomentar el trabajo en equipo, la cooperación y la iniciativa, la comunicación y la motivación entre sus empleados y empleadas, junto a otras tan importantes y necesarias como la igualdad de género, la estabilidad en el empleo o la conciliación. La prevención de riesgos laborales es un servicio que tienen externalizado.</p>

RESUMEN DE MEDIDAS

Incluidas en el Plan.

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA. MEDIDAS
Acordar una cuota máxima de contratación temporal, aplicable para cada uno de los sexos.
Comunicar a la plantilla la voluntad de la empresa de mantener el equilibrio en la proporción de hombres y mujeres en los futuros procesos de selección.
En el plazo de vigencia del Plan se tratará de fomentar la contratación de mujeres y varones en los puestos y categorías en los que están subrepresentados.
Priorizar, en la medida de lo posible, la conversión de contratos temporales en indefinidos hasta equilibrar el número de mujeres y varones que disfrutan del mismo.

SELECCIÓN. MEDIDAS
Cuidar el lenguaje y los requerimientos en las ofertas de empleo y en el resto de comunicaciones, resaltando la información relevante para el puesto de trabajo y aspectos empresariales como el valor de la formación, la estabilidad o la conciliación de la vida privada y laboral frente a otros requerimientos como la dedicación o la disponibilidad para viajar.
Sensibilizar en los principios de la igualdad de oportunidades y orientar a través de formación específica, o documentación apropiada, a todas las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.
Realizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios que lleguen tanto a mujeres como hombres, garantizando que haya personas de ambos sexos realizando las pruebas de selección.
Cuidar en las pruebas técnicas que no se estén sobrevalorando habilidades y rasgos identificados o atribuidos social y culturalmente a uno y otro sexo.

PROMOCIÓN. MEDIDAS

En la medida de lo posible, cubrir las vacantes informando en primer lugar al personal interno, identificando a las candidatas y candidatos que por su formación, aptitudes, experiencia, competencias y actitudes tengan posibilidades de promocionar o ascender a puestos de mayor responsabilidad, inclinándose por el grupo que esté infrarepresentado.

Con periodicidad anual, analizar la proporción de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales para tratar de corregir los sesgos que existan, identificando a las candidatas y candidatos susceptibles de ascender a las categorías donde estén subrepresentadas/os.

Realizar un estudio o análisis comparativo, desagregado por sexos, de las promociones internas y vacantes cubiertas en los últimos años.

Establecer para la promoción criterios neutros y objetivos en relación al género, primando la calidad del trabajo y los objetivos conseguidos frente a otros aspectos como la disponibilidad o la antigüedad.

FORMACIÓN. MEDIDAS

Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.

Una vez detectadas las necesidades de formación, diseñar, planificar y organizar ésta de forma que mujeres y hombres accedan por igual a la misma.

Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género al colectivo o equipo con capacidad decisoria y que puede verse implicado en el desarrollo y puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Facilitar la realización de cursos presenciales y on line para toda la plantilla sobre la Igualdad de Oportunidades en la empresa.

RETRIBUCIÓN. MEDIDAS

Analizar comparativamente las retribuciones medias de hombres y mujeres, teniendo en cuenta todos los conceptos que se apliquen con independencia del salario base (complementos, beneficios sociales, pluses, retribuciones en especie, etc.).

Establecer como medida de acción positiva incrementos adicionales para corregir posibles discriminaciones involuntarias que se puedan detectar.

Utilizar para las decisiones sobre las retribuciones (salarios, complementos, incentivos y beneficios sociales) criterios transparentes y neutrales, ligados a la calidad del trabajo y a los objetivos conseguidos para evitar cualquier aplicación que pueda implicar una desventaja en base al tipo de contrato o categoría profesional.

CONCILIACIÓN. MEDIDAS

Recoger información, a través de encuestas periódicas, sobre las necesidades de conciliación del personal y condicionantes personales más importantes en relación con el equilibrio entre el tiempo de trabajo y el resto de actividades personales y/o familiares, así como sobre posibles servicios de apoyo (guarderías, transporte, centros para mayores, etc.).

Elaborar un catálogo de medidas de conciliación que ya aplica la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla (flexibilidad horarios, tarjeta universitaria, teletrabajo...).

Animar a hombres y mujeres por igual a hacer uso de los permisos o derechos que establece la normativa, dándolos a conocer a la plantilla

SEXISMO Y ACOSO. MEDIDAS

Crear un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

Fomentar la responsabilidad compartida, sensibilizando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato igualitario basado en el respeto mutuo, proporcionando los medios necesarios para la formación y comprensión del sexismo y/o conductas sexistas en el ambiente laboral.

Promover unas condiciones de trabajo que eviten el acoso y el sexismo y protejan los derechos y la dignidad de mujeres y hombres, mediante la adopción de medidas como el reequilibrio de la plantilla y la promoción y/o mantenimiento de mujeres en puestos de responsabilidad entre otras.

CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL. MEDIDAS

Fomentar el desarrollo e implantación de un sistema de calidad total y excelencia en la empresa que contemple entre sus requisitos la gestión de la igualdad.

Asumir la responsabilidad de la empresa como agente fundamental para la implantación de la igualdad de oportunidades, proyectando una imagen a favor de la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.

Establecer canales de comunicación permanentes sobre la integración de la igualdad en la empresa: boletín de información, buzón de sugerencias, tablón de anuncios, etc., para que la información llegue a toda la plantilla y pueda, a su vez, expresar sus opiniones y sugerencias.

Sensibilizar a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista (ejemplo: lenguaje neutro en documentos, letreros en puertas de despachos, organigrama, tarjetas de visita, web empresa, nombrar los puestos y cargos en masculino y femenino, etc.).

Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, animando al conjunto del personal a expresar sus opiniones sobre el mismo y recoger sus sugerencias al respecto.

Utilizar el Plan de Igualdad como un argumento de venta hacia la clientela.

3. GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello ANOVA IT CONSULTING 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.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

-  *Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.*
-  *Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.*

Comisión de Igualdad de Oportunidades

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza paritaria que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran, si así se ve oportuno desde la Dirección. Esta Comisión puede ser sustituida por el equipo de Recursos Humanos existente, liderado por su Directora, que es quien ha participado en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad a través del Programa Generando Cambios (2ª edición).

En dicha comisión o equipo de trabajo 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 ANOVA IT CONSULTING.

La Comisión o Equipo de RRHH será el encargado de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de ANOVA IT CONSULTING 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.*
-  *Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón*

de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.



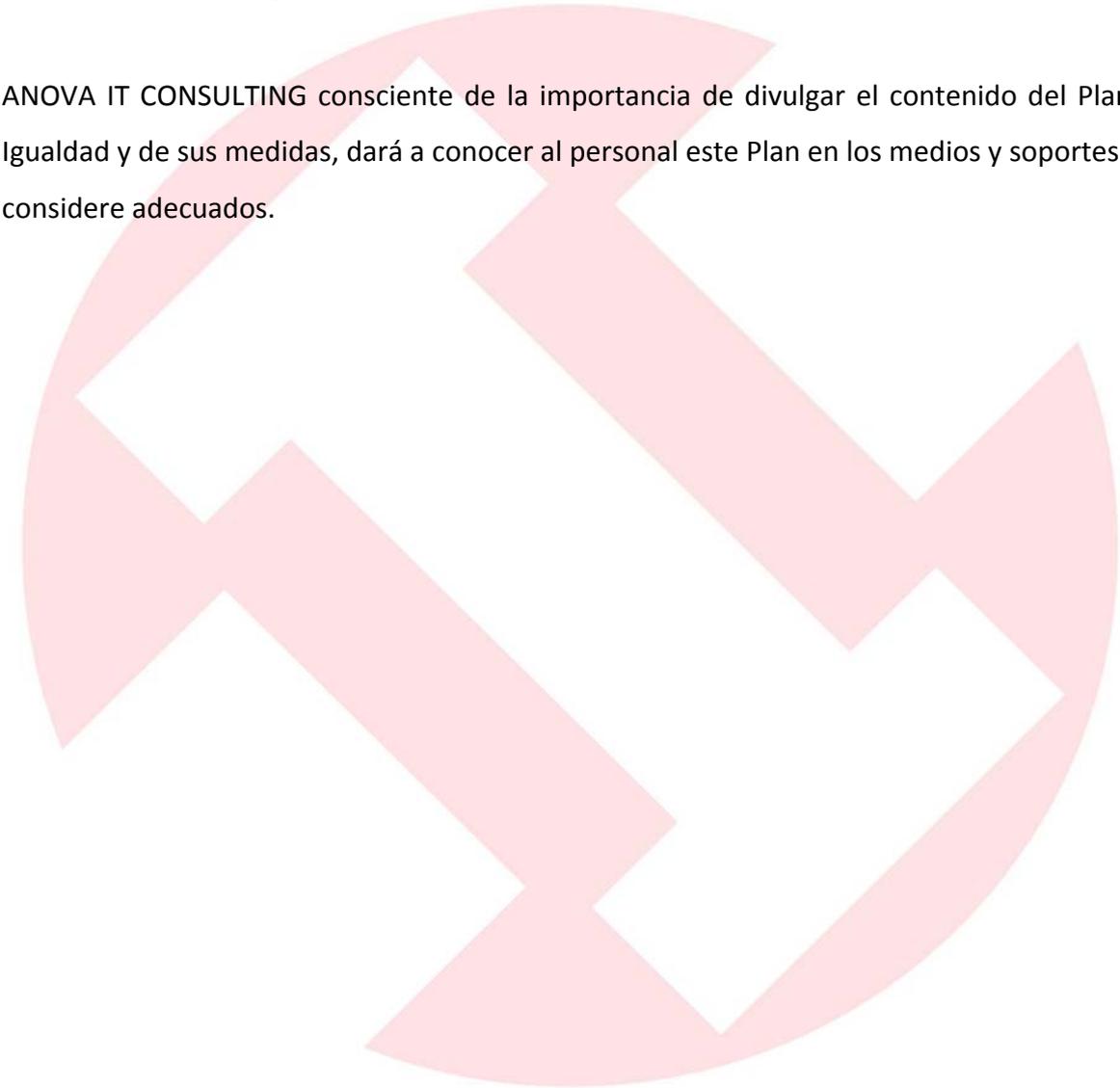
Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.



PLAN DE COMUNICACIÓN.

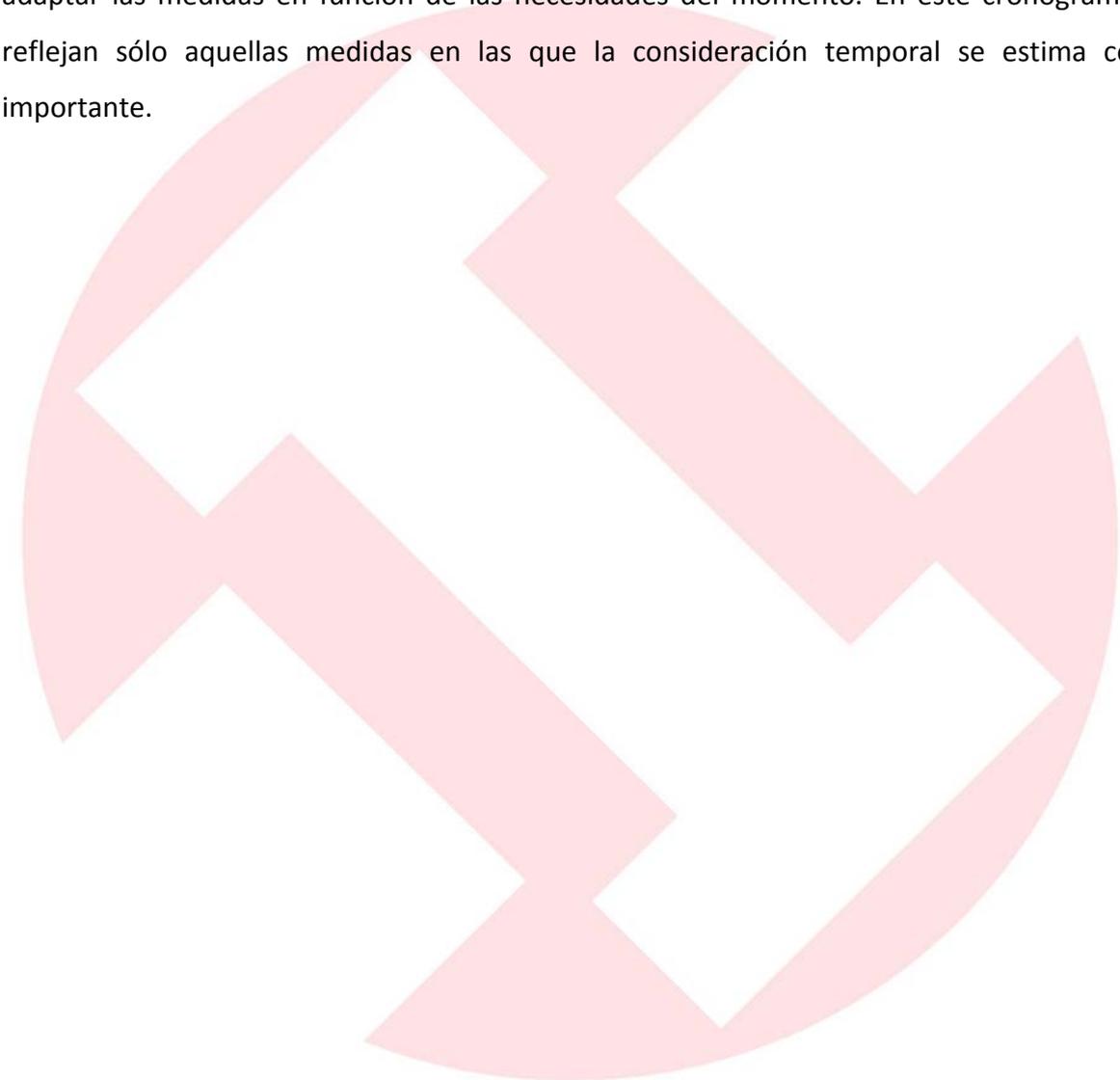
El objetivo del Plan de Comunicación es informar a los empleados y empleadas de las medidas del Plan de Igualdad.

ANOVA IT CONSULTING 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.



CRONOGRAMA.

El cronograma que se presenta a continuación tiene la vocación de ser abierto y flexible, y responde a unos criterios de posibilidad y coherencia, de forma que se permita variar y adaptar las medidas en función de las necesidades del momento. En este cronograma se reflejan sólo aquellas medidas en las que la consideración temporal se estima como importante.



ÁREA: Estructura de la plantilla

CALENDARIO 2009												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Comunicar a la plantilla la voluntad...												
En el plazo de vigencia del Plan...												
CALENDARIO 2010												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Acordar una cuota máxima de ...												
En el plazo de vigencia del Plan...												
Priorizar, en la medida de lo posible ...												

Índice de medidas planificadas:

- Comunicar a la plantilla la voluntad de la empresa de mantener el equilibrio en la proporción de hombres y mujeres en los futuros procesos de selección.
- En el plazo de vigencia del Plan se tratará de fomentar la contratación de mujeres y varones en los puestos y categorías en los que están subrepresentados.
- Acordar una cuota máxima de contratación temporal, aplicable para cada uno de los sexos.
- Priorizar, en la medida de lo posible, la conversión de contratos temporales en indefinidos hasta equilibrar el número de mujeres y varones que disfrutan del mismo.

ÁREA: Selección

CALENDARIO 2009												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Cuidar el lenguaje y los requerimientos												
Realizar la publicación de los...												
Cuidar en las pruebas técnicas...												

CALENDARIO 2010												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sensibilizar en los principios...												
Cuidar en las pruebas técnicas...												

Índice de medidas planificadas:

- Cuidar el lenguaje y los requerimientos en las ofertas de empleo y en el resto de comunicaciones, resaltando la información relevante para el puesto de trabajo y aspectos empresariales como el valor de la formación, la estabilidad o la conciliación de la vida privada y laboral frente a otros requerimientos como la dedicación o la disponibilidad para viajar.
- Sensibilizar en los principios de la igualdad de oportunidades y orientar a través de formación específica, o documentación apropiada, a todas las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.
- Realizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios que lleguen tanto a mujeres como hombres, garantizando que haya personas de ambos sexos realizando las pruebas de selección.
- Cuidar en las pruebas técnicas que no se estén sobrevalorando habilidades y rasgos identificados o atribuidos social y culturalmente a uno y otro sexo.

ÁREA: Promoción

CALENDARIO 2009												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Establecer para la promoción criterios..												
CALENDARIO 2010												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
En la medida de lo posible, cubrir...												
Con periodicidad anual, analizar...												
Realizar un estudio o análisis...												
Establecer para la promoción criterios..												

Índice de medidas planificadas:

- En la medida de lo posible, cubrir las vacantes informando en primer lugar al personal interno, identificando a las candidatas y candidatos que por su formación, aptitudes, experiencia, competencias y actitudes tengan posibilidades de promocionar o ascender a puestos de mayor responsabilidad, inclinándose por el grupo que esté infrarepresentado.
- Con periodicidad anual, analizar la proporción de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales para tratar de corregir los sesgos que existan, identificando a las candidatas y candidatos susceptibles de ascender a las categorías donde estén subrepresentadas/os.
- Realizar un estudio o análisis comparativo, desagregado por sexos, de las promociones internas y vacantes cubiertas en los últimos años.
- Establecer para la promoción criterios neutros y objetivos en relación al género, primando la calidad del trabajo y los objetivos conseguidos frente a otros aspectos como la disponibilidad o la antigüedad.

ÁREA: Formación

CALENDARIO 2009												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Impartir la formación, en la medida...												
Una vez detectadas las necesidades...												
Formar y sensibilizar en temas...												
Facilitar la realización de cursos...												
CALENDARIO 2010												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Impartir la formación, en la medida...												
Una vez detectadas las necesidades...												
Formar y sensibilizar en temas...												
Facilitar la realización de cursos...												

Índice de medidas planificadas:

- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.
- Una vez detectadas las necesidades de formación, diseñar, planificar y organizar ésta de forma que mujeres y hombres accedan por igual a la misma.
- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género al colectivo o equipo con capacidad decisoria y que puede verse implicado en el desarrollo y puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar la realización de cursos presenciales y on line para toda la plantilla sobre la Igualdad de Oportunidades en la empresa.

ÁREA: Retribución

CALENDARIO 2009												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Analizar comparativamente las ...												
Establecer como medida de acción...												
CALENDARIO 2010												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Analizar comparativamente las ...												
Establecer como medida de acción...												
Utilizar para las decisiones sobre...												

Índice de medidas planificadas:

- Analizar comparativamente las retribuciones medias de hombres y mujeres, teniendo en cuenta todos los conceptos que se apliquen con independencia del salario base (complementos, beneficios sociales, pluses, retribuciones en especie, etc).
- Establecer como medida de acción positiva incrementos adicionales para corregir posibles discriminaciones involuntarias que se puedan detectar.
- Utilizar para las decisiones sobre las retribuciones (salarios, complementos, incentivos y beneficios sociales) criterios transparentes y neutrales, ligados a la calidad del trabajo y a los objetivos conseguidos para evitar cualquier aplicación que pueda implicar una desventaja en base al tipo de contrato o categoría profesional.

ÁREA: Conciliación

CALENDARIO 2010												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Recoger información, a través ...												
Elaborar un catálogo de medida...												
Animar a hombres y mujeres por...												

Índice de medidas planificadas:

- Recoger información, a través de encuestas periódicas, sobre las necesidades de conciliación del personal y condicionantes personales más importantes en relación con el equilibrio entre el tiempo de trabajo y el resto de actividades personales y/o familiares, así como sobre posibles servicios de apoyo (guarderías, transporte, centros para mayores, etc.).
- Elaborar un catálogo de medidas de conciliación que ya aplica la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla (flexibilidad horarios, tarjeta universitaria, teletrabajo...).
- Animar a hombres y mujeres por igual a hacer uso de los permisos o derechos que establece la normativa, dándolos a conocer a la plantilla.

ÁREA: Sexismo y acoso sexual

CALENDARIO 2009												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Promover unas condiciones de trabajo.												
CALENDARIO 2010												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Crear un "Protocolo de Actuación..."												
Fomentar la responsabilidad ...												
Promover unas condiciones de trabajo.												
CALENDARIO 2011												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Crear un "Protocolo de Actuación"...												

Índice de medidas planificadas:

- Crear un Protocolo de Actuación que regule el acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
- Fomentar la responsabilidad compartida, sensibilizando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato igualitario basado en el respeto mutuo, proporcionando los medios necesarios para la formación y comprensión del sexismo y/o conductas sexistas en el ambiente laboral.
- Promover unas condiciones de trabajo que eviten el acoso y el sexismo y protejan los derechos y la dignidad de mujeres y hombres, mediante la adopción de medidas como el reequilibrio de la plantilla y la promoción y/o mantenimiento de mujeres en puestos de responsabilidad entre otras.

ÁREA: Cultura organizativa y clima laboral

CALENDARIO 2009												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Sensibilizar a toda la plantilla...												
Informar del Plan de Igualdad ...												
Utilizar el Plan de Igualdad como...												
CALENDARIO 2010												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fomentar el desarrollo e implantación.												
Asumir la responsabilidad de ...												
Establecer canales de comunicación...												
Sensibilizar a toda la plantilla...												
Informar del Plan de Igualdad ...												
Utilizar el Plan de Igualdad como...												
CALENDARIO 2011												
Medida	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fomentar el desarrollo e implantación.												

Índice de medidas planificadas:

- Fomentar el desarrollo e implantación de un sistema de calidad total y excelencia en la empresa que contemple entre sus requisitos la gestión de la igualdad.
- Asumir la responsabilidad de la empresa como agente fundamental para la implantación de la igualdad de oportunidades, proyectando una imagen a favor de la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general.
- Establecer canales de comunicación permanentes sobre la integración de la igualdad en la empresa: boletín de información, buzón de sugerencias, tablón de anuncios, etc., para que la información llegue a toda la plantilla y pueda, a su vez, expresar sus opiniones y sugerencias.
- Sensibilizar a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista (ejemplo: lenguaje neutro en documentos, letreros en puertas de despachos, organigrama, tarjetas de visita, web empresa, nombrar los puestos y cargos en masculino y femenino, etc.).
- Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, animando al conjunto del personal a expresar sus opiniones sobre el mismo y recoger sus sugerencias al respecto.
- Utilizar el Plan de Igualdad como un argumento de venta hacia la clientela.

REFERENCIAS NORMATIVAS.

-  *Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.*
-  *Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c),d),e); art. 50.1 a) y c); art.54.2 c).*
-  *Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7).*
-  *Convenio colectivo METAL.*

4. ANEXOS.

FICHAS DE LAS MEDIDAS.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Acordar una cuota máxima de contratación temporal, aplicable para cada uno de los sexos.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	Socio Director. Director/a RRHH y CA.
Persona responsable	Socio Director.
Comentarios	Cuando se habla de Socio Director, nos referimos a los tres Socios Directores que fundan la empresa. No podrá superar un 15% del total de la plantilla. El departamento de Recursos Humanos semestralmente tendrá a disposición del Socio Director este dato para llevar un control sobre el mismo.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Comunicar a la plantilla la voluntad de la empresa de mantener el equilibrio en la proporción de hombres y mujeres en los futuros procesos de selección.
Fecha inicio	11-2009
Fecha fin	12-2009
A quién va dirigido	A todo el personal de Anova IT Consulting.
Persona responsable	Director/a RRHH y CA.
Comentarios	El departamento de Recursos Humanos informará a todo el personal mediante un comunicado interno de la importancia que concede al establecimiento de una Política de Igualdad en la empresa.

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	En el plazo de vigencia del Plan se tratará de fomentar la contratación de mujeres y varones en los puestos y categorías en los que están subrepresentados.
Fecha inicio	09-2009
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	A todas las personas que participan en el proceso de selección.
Persona responsable	Socio Director. Director/a RRHH y CA.
Comentarios	<p>Potenciar la presencia masculina en los puestos de administración y la de las mujeres en el ámbito de la toma de decisiones.</p> <p>Analizar y comparar los puestos de responsabilidad ocupados por hombres y mujeres, para garantizar un equilibrio de género.</p>

ÁREA - ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA	
Medida	Priorizar, en la medida de lo posible, la conversión de contratos temporales en indefinidos hasta equilibrar el número de mujeres y varones que disfrutan del mismo.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	Socio Director.
Persona responsable	Socio Director.
Comentarios	Actualmente en plantilla hay únicamente 3 personas que tienen un contrato temporal. Frente al resto de la plantilla que disfruta de un contrato indefinido, y en el 90% de los casos desde el primer momento de la contratación. Anova apuesta por la estabilidad de sus trabajadores/as.

ÁREA - SELECCIÓN	
Medida	Evitar la expresión o presentación de requisitos que no sean absolutamente necesarios para el puesto y que pueden actuar como factores de discriminación, al asociarse a sólo un género como por ejemplo la fuerza física o la disponibilidad para viajar.
Fecha inicio	11-2009
Fecha fin	12-2009
A quién va dirigido	A la persona que redacta el perfil y lo publica.
Persona responsable	Director/a RRHH y CA.
Comentarios	Revisar todas las ofertas publicadas.

ÁREA - SELECCIÓN	
Medida	Sensibilizar en los principios de la igualdad de oportunidades y orientar a través de formación específica, o documentación apropiada, a todas las personas que intervienen en los procesos de selección de personal.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	Departamento encargado de realizar la Selección de Personal.
Persona responsable	Director/a RRHH y CA.

ÁREA - SELECCIÓN	
Medida	Realizar la publicación de los anuncios y demandas de empleo en medios que lleguen tanto a mujeres como hombres, garantizando que haya personas de ambos sexos realizando las pruebas de selección.
Fecha inicio	09-2009
Fecha fin	12-2009
A quién va dirigido	Persona responsable de publicar la oferta de trabajo. Departamento encargado de realizar la Selección de Personal.
Persona responsable	Director/a RRHH y CA.

ÁREA - SELECCIÓN	
Medida	Cuidar en las pruebas técnicas que no se estén sobrevalorando habilidades y rasgos identificados o atribuidos social y culturalmente a uno y otro sexo.
Fecha inicio	09-2009
Fecha fin	03-2010
A quién va dirigido	Personal que realiza la selección y gerentes que colaboran en las pruebas técnicas.
Persona responsable	Director/a RRHH y CA.
Comentarios	Las pruebas técnicas se pasan únicamente en los puestos en los que se requiere una evaluación previa de los conocimientos técnicos del candidato o candidata, para estar seguros de que cumple con el perfil solicitado. En el resto de ocasiones la entrevista es la herramienta de selección utilizada.

ÁREA - PROMOCIÓN	
Medida	Comunicar la existencia de vacantes abiertas a todas las personas con la cualificación necesaria, independientemente de su sexo y situación familiar.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	03-2010
A quién va dirigido	Socio Director.
Persona responsable	Socio Director.
Comentarios	Se tratará cada caso de forma individual, informando personalmente al posible candidato y/o candidata.

Medida	Con periodicidad anual, analizar la proporción de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales para tratar de corregir los sesgos que existan, identificando a las candidatas y candidatos susceptibles de ascender a las categorías donde estén subrepresentadas/os.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	03-2010
A quién va dirigido	Socio Director. Director/a RRHH y CA.
Persona responsable	Socio Director.
Comentarios	Lo revisará el/la Director/a RRHH y CA., quien informará al Socio Director.

ÁREA - PROMOCIÓN	
Medida	Realizar un estudio o análisis comparativo, desagregado por sexos, de las promociones internas y vacantes cubiertas en los últimos años.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	03-2010
A quién va dirigido	Socio Director.
Persona responsable	Director/a RRHH y CA.
Comentarios	Se realizará un informe de todas las promociones internas que se han realizado y número de nuevas incorporaciones. Dicho informe se entregará al Socio Director.

ÁREA - PROMOCIÓN	
Medida	Establecer para la promoción criterios neutros y objetivos en relación al género, primando la calidad del trabajo y los objetivos conseguidos frente a los otros aspectos como la disponibilidad o la antigüedad.
Fecha inicio	09-2009
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	Socio Director.
Persona responsable	Socio Director.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.
Fecha inicio	09-2009
Fecha fin	08-2010
A quién va dirigido	Responsable de la formación interna de la compañía.
Persona responsable	Socio Director.
Comentarios	<p>En la medida de lo posible los cursos de formación continua se impartirán dentro de las horas laborales y en el aula de formación que hay destinada para ello.</p> <p>Las jornadas de transferencia de conocimiento que se realizan los viernes, son dentro de la jornada laboral.</p> <p>Los cursos que se han impartido, organizados por la empresa para la evaluación continua de los/las trabajadores/as han sido en la sala de formación que hay dentro de la empresa y dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>El resto de cursos que se han ofrecido, han sido en la modalidad online, y el/la trabajador/a podía dedicar parte de la jornada laboral para realizarlos.</p>

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Una vez detectadas las necesidades de formación, diseñar, planificar y organizar ésta de forma que mujeres y hombres accedan por igual a la misma.
Fecha inicio	09-2009
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	Departamento que se encarga de la gestión de la formación interna.
Persona responsable	Socio Director.
Comentarios	<p>La formación online se realiza a través de una plataforma donde todos los/las alumnos/as tienen la misma forma de acceder.</p> <p>En cuanto a la formación continua de los/las empleados/as si se organiza para que se realice dentro de la jornada laboral y siempre que sea posible en las propias instalaciones, todos/as los/las trabajadores/as podrán acceder por igual. Si no es siempre posible que sea dentro de la jornada laboral, se intentará que al menos lo sea en parte.</p>

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género al colectivo o equipo con capacidad decisoria y que puede verse implicado en el desarrollo y puesta en marcha del Plan de Igualdad.
Fecha inicio	09-2009
Fecha fin	03-2010
A quién va dirigido	A todas las personas implicadas en el desarrollo, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad en Anova.
Persona responsable	Director/a de RRHH y CA.

ÁREA - FORMACIÓN	
Medida	Facilitar la realización de cursos presenciales y on-line para toda la plantilla sobre la Igualdad de Oportunidades en la empresa.
Fecha inicio	11-2009
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	A todo el personal de la organización.
Persona responsable	Director/a de RRHH y CA.

ÁREA - RETRIBUCIÓN	
Medida	Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.
Fecha inicio	09-2009
Fecha fin	03-2010
A quién va dirigido	Director/a de RRHH y CA. El análisis de los datos corresponderá al Socio Director.
Persona responsable	Socio Director.
Comentarios	Informar periódicamente al Socio Director de las retribuciones de todo el personal. Este análisis se llevará a cabo teniendo en cuenta el puesto que ocupa cada persona dentro de la organización.

ÁREA - RETRIBUCIÓN	
Medida	Establecer como medida de acción positiva incrementos adicionales para corregir posibles discriminaciones involuntarias que se pudieran detectar.
Fecha inicio	10-2009
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	Socio Director.
Persona responsable	Socio Director.
Comentarios	Establecerlo como medida, y aplicarlo a cada caso en particular.

ÁREA - RETRIBUCIÓN	
Medida	Utilizar para las decisiones sobre las retribuciones (salarios, complementos, incentivos y beneficios sociales) criterios transparentes y neutrales, ligados a la calidad del trabajo y a los objetivos conseguidos para evitar cualquier aplicación que pueda implicar una desventaja en base al tipo de contrato o categoría profesional.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	Socio Director.
Persona responsable	Socio Director.

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, sobre posibles servicios de apoyo.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	07-2010
A quién va dirigido	A todos/as los/las trabajadores/as de la organización.
Persona responsable	Director/a de RRHH y CA.
Comentarios	En abril del 2009 se realizó una encuesta a todos/as los/las trabajadores/as para que nos indicaran aspectos de mejora. El departamento de RRHH lleva un control de todos los que se aprobaron.

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Elaborar un catálogo de medidas de conciliación que ya aplica la empresa y darlo a conocer a toda la plantilla (flexibilidad horarios, tarjeta universitaria, teletrabajo...)
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	A todos los/las trabajadores/as de la organización.
Persona responsable	Director/a de RRHH y CA.

ÁREA - CONCILIACIÓN	
Medida	Animar a hombres y mujeres por igual a hacer uso de los permisos o derechos que establece la normativa, dándolos a conocer a la plantilla.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	A todos los/las trabajadores/as de la organización.
Persona responsable	Socio Director. Director/a de RRHH y CA.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	01-2011
A quién va dirigido	Todo el personal de la organización.
Persona responsable	Socio Director.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Fomentar la responsabilidad compartida, sensibilizando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato igualitario basado en el respeto mutuo, proporcionando los medios necesarios para la formación y comprensión del sexismo y/o conductas sexistas en el ambiente laboral.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	A todos los/las trabajadores/as de Anova.
Persona responsable	Socio Director. Director/a de RRHH y CA.

ÁREA - SEXISMO Y ACOSO SEXUAL	
Medida	Promover unas condiciones de trabajo que eviten el acoso y el sexismo y protejan los derechos y la dignidad de mujeres y hombres, mediante la adopción de medidas como el reequilibrio de la plantilla y la promoción y/o mantenimiento de mujeres en puestos de responsabilidad.
Fecha inicio	10-2009
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	Todos los/las trabajadores/as de Anova.
Persona responsable	Socio Director. Director/a de RRHH y CA.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Fomentar el desarrollo e implantación de un sistema de calidad total y excelencia en la empresa que contemple entre sus requisitos la gestión de la igualdad.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	01-2011
A quién va dirigido	Departamento de Calidad.
Persona responsable	Socio Director. Responsable de CA.
Comentarios	Anova apuesta por un sistema de Calidad total, se está preparando para obtener la Certificación ISO 9001-2004 y Modelo EFQM. Certificado que ya tenía y que al cambiar el alcance hay que renovar.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Asumir la responsabilidad de la empresa como agente fundamental para la implantación de la igualdad de oportunidades, proyectando una imagen a favor de la igualdad hacia la clientela, otras empresas y el público en general
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	05-2010
A quién va dirigido	Socio Director.
Persona responsable	Socio Director.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Establecer canales de comunicación permanentes sobre la integración de la igualdad en la empresa: boletín de información, buzón de sugerencias, tablón de anuncios, etc., para que la información llegue a toda la plantilla y pueda, a su vez, expresar sus opiniones y sugerencias.
Fecha inicio	01-2010
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	A todos los/las trabajadores/as de Anova.
Persona responsable	Responsable de la Comunicación interna de la compañía: Director/a de RRHH y CA.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Sensibilizar a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista (ejemplo: lenguaje neutro en documentos, letreros en puertas de despachos, organigrama, tarjetas de visita, web empresa, nombrar puestos y cargos en masculino y femenino, etc.)
Fecha inicio	10-2009
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	A todo el personal de la organización.
Persona responsable	Responsable de la Comunicación interna de la compañía: Director de RRHH.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla, animando al conjunto del personal a expresar sus opiniones sobre el mismo y recoger sus sugerencias al respecto.
Fecha inicio	10-2009
Fecha fin	03-2010
A quién va dirigido	A todo el personal de la organización.
Persona responsable	Director/a de RRHH y CA.

ÁREA - CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL	
Medida	Utilizar el Plan de Igualdad como un argumento de venta hacia la clientela.
Fecha inicio	10-2009
Fecha fin	12-2010
A quién va dirigido	<p>A todo el equipo de la organización que lleva una gestión comercial.</p> <p>Al departamento de marketing, como responsable de la comunicación externa de la compañía.</p>
Persona responsable	<p>Director/a Comercial.</p> <p>Responsable de la comunicación externa de Anova en el departamento de Marketing.</p>