



I Plan de Igualdad 2023 - 2027

HOLA CONSULTORES, S.L.

holacons.com

Índice

1. INTRODUCCIÓN
 - 1.1. Régimen jurídico
 - 1.2. Datos de la empresa
 - 1.3. Definiciones
 - 1.4. Principios que rigen el Plan de Igualdad
 2. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD
 3. INFORME DIAGNÓSTICO
 - 3.1. Objetivo del informe de diagnóstico y metodología para realizarlo
 - 3.2. Contextualización y características generales de la empresa
 - 3.3. Análisis
 - 3.4. Conclusiones del diagnóstico
 4. OBJETIVOS DEL I PLAN DE IGUALDAD 2023/2027 DE HOLA CONSULTORES, S.L.
 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN
 6. VIGENCIA DEL PLAN
 7. ÁREAS DE TRABAJO
 8. ACCIONES A REALIZAR
 9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
 10. FIRMA DEL PLAN
-
- ANEXO I Auditoría retributiva
ANEXO II Diagnóstico
ANEXO III Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo

I PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

HOLA CONSULTORES, S.L.

1. INTRODUCCIÓN

HOLA CONSULTORES, S.L., es una empresa especializada en ofrecer a sus clientes “*Servicios integrales de Recursos Humanos y Outsourcing para la mejora de la eficiencia empresarial*”, basando su labor empresarial en el talento de su fuerza laboral para dar el servicio que el cliente necesita.

Por tanto, la atracción y retención de talento es fundamental para la empresa. Este propósito sólo es posible con la creación de un clima laboral óptimo en la empresa, un espacio seguro en que se desarrollen las capacidades de los empleados. Esto sólo es posible considerando que la igualdad de género es un principio fundamental que promueve la equidad y la justicia en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el entorno laboral. Reconociendo la importancia de este principio, la legislación española ha establecido una serie de medidas para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Hola Consultores, S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En su camino para lograr esta igualdad efectiva entre mujeres y hombres y cumpliendo con la legislación, se ha elaborado este I Plan de Igualdad 2023/2027 con el fin de que sirva de hoja de ruta para mejorar la situación de la empresa en este ámbito, a partir de la situación actual, estudiada y descrita en el consiguiente informe de diagnóstico previo.

Estas medidas deben englobar todos los ámbitos de la empresa, desde la selección de candidatos, la promoción, la formación, la política salarial, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumiendo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

1.1. RÉGIMEN JURÍDICO

HOLA CONSULTORES, S.L., constituida al amparo de la legislación vigente, se registrará por sus estatutos, y de forma específica, por lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como por el presente Plan y por todas aquellas normas y convenios colectivos que le sean aplicables.

La aplicación de la normativa determina diversos condicionantes:

- Los planes de igualdad deben contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a romper las barreras que dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- El informe de diagnóstico, realizado con carácter previo y negociado por la comisión negociadora del plan de igualdad, debe considerar, al menos, las siguientes medidas:
 - Cultura organizativa
 - Procesos de selección y contratación
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción
 - Condiciones de trabajo
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Infrarrepresentación femenina
 - Retribuciones
 - Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
- La empresa deberá facilitar toda la información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias descritas anteriormente, así como los datos del Registro retributivo regulados en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y la auditoría retributiva del periodo considerado.

1.2. DATOS DE LA EMPRESA

La empresa para la que se realiza el presente Plan de Igualdad es HOLA CONSULTORES, S.L., con C.I.F. B66990938 y domiciliada en Vía Laietana, 45 2º 2ª 08003 BARCELONA.

La empresa aplica a su régimen laboral el convenio de OFICINAS Y DESPACHOS de Cataluña.

1.3. DEFINICIONES

Con el fin de un correcto entendimiento, vamos a desarrollar las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto-ley 6/2019 que serán contenidas en el presente documento:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**

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.

- **Igualdad de acceso al empleo, promoción, retribución, comunicación prevención del acoso**

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización en la que las personas que la compongan ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- **Discriminación directa e indirecta**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra que se encuentre en una situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras ponen a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

- **Acoso sexual o por razón de sexo**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un

entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- **Discriminación por embarazo o maternidad**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Indemnidad frente a represalias**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

- **Tutela judicial efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor**

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

1.4. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

Los principios que deben regir un Plan de Igualdad se desarrollan en los siguientes puntos:

- **Principio de transversalidad de las políticas de género.** Es la incorporación y la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las políticas de la empresa, de modo que garantice el acceso a todo el personal en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por estas en el avance de la igualdad real.
- **Principio de prevención de la discriminación y de información.** Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del Estado de Derecho: “todas las personas están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación”, comprometiéndonos a respetar la igualdad de derechos de todas las personas, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.
- **Principio del diálogo social como base de implementación del sistema: sobre una igualdad participada.** Adoptando medidas para fomentar el diálogo social orientado al seguimiento de las prácticas en el lugar de trabajo sobre acceso al empleo, formación, promoción, seguimiento de convenios colectivos, códigos de conducta e intercambio de buenas prácticas.
- **Principio de prohibición del acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Principio de no discriminación directa por razón de sexo.** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en la que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra que se encuentre en una situación comparable, así como todo el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad. Se velará por evitar la discriminación directa por razón de sexo.
- **Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.** La discriminación indirecta por razón de sexo, que se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se velará por evitar la discriminación indirecta por razón de sexo.

2. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD

En HOLA CONSULTORES, S.L., somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la

materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde el 24 de julio de 2023 y hasta 25 de octubre de 2023 está previsto que realicemos la constitución del Comité de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, y para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de HOLA CONSULTORES, S.L., como la representación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

En Barcelona, a 24 de julio de 2023



Fdo Javier Bardaji Bofill
Representante legal Hola Consultores, S.L.

3. INFORME DIAGNÓSTICO

El informe de diagnóstico se realiza como paso previo a la formulación de un plan de igualdad. En el presente plan, se refleja un resumen del mismo, que está desarrollado íntegramente en el Anexo II del presente plan.

3.1. OBJETIVO DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO Y METODOLOGÍA PARA REALIZARLO

El informe de diagnóstico tiene como objetivo realizar un diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Este plan se enfoca en identificar si existen brechas y desigualdades en la empresa, así como en proponer acciones y medidas concretas para corregirlas y promover la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo este diagnóstico, se han recopilado y analizado datos relevantes relacionados con el empleo, la promoción, la formación, la remuneración y las condiciones laborales en la organización. Asimismo, se han realizado entrevistas, encuestas y grupos de discusión con el personal de la empresa, con el objetivo de recabar información adicional y conocer las percepciones y experiencias de las personas que trabajan en ella.

En el informe se presentarán los resultados obtenidos, destacando las principales brechas de género identificadas en la organización. Estas pueden manifestarse en diferentes aspectos, como la representación desequilibrada en puestos directivos, la existencia de barreras en la promoción profesional, la segregación ocupacional, las diferencias salariales injustificadas o la falta de conciliación entre la vida laboral y personal, entre otros.

A partir del análisis de los datos y las opiniones recopiladas, se formularán recomendaciones específicas para la elaboración del Plan de Igualdad. Estas recomendaciones buscarán abordar de manera integral las áreas identificadas como problemáticas, proponiendo acciones concretas, plazos de implementación y responsables para cada una de ellas. El objetivo final es lograr un cambio real y sostenible en la empresa, donde la igualdad de género sea un valor fundamental y se promueva la participación plena y equitativa de todas las personas en el ámbito laboral.

Es importante destacar que la elaboración de este informe y la posterior implementación del Plan de Igualdad no solo son una obligación legal, sino también una oportunidad para fortalecer la organización, mejorar la productividad, promover la diversidad y fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

En resumen, este informe de diagnóstico previo es el punto de partida para la elaboración de un Plan de Igualdad efectivo y adecuado a las necesidades y realidades de la empresa. Constituye un compromiso hacia la construcción de una cultura organizacional basada en la igualdad de género y el respeto a los derechos de todas las personas, promoviendo así un entorno laboral más justo y equitativo.

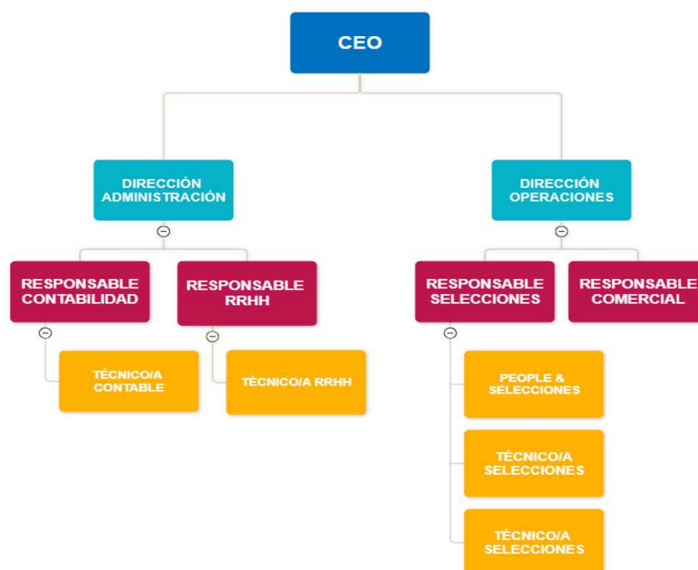
3.2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

La labor de la empresa consiste en ofrecer servicios de consultoría tecnológica y de recursos humanos a sus clientes. Los clientes externalizan tareas que son las que realiza Hola Consultores, S.L. La empresa contrata personal para realizar estas tareas externalizadas por sus clientes y en ocasiones este personal está trabajando en la sede del propio cliente.

Además, la empresa dispone de personal trabajando en el mantenimiento y gestión de la estructura de la empresa Hola Consultores, S.L., en los departamentos de administración, contabilidad y recursos humanos.

Según lo apuntado, los dos grupos de trabajadores empleados por Hola Consultores, S.L., se distribuyen de la siguiente forma:

- Estructura organizativa de la empresa



- Personal dedicado a realizar los servicios contratados por los clientes: el resto de plantilla

Cabe destacar que todo el personal adscrito al mantenimiento de la estructura (gráfico anterior) de la empresa son mujeres, salvo el CEO.

Los datos para la auditoría retributiva, se han obtenido del registro retributivo del año 2022, en el cual, un total de 150 trabajadores han recibido algún tipo de remuneración de la empresa.

3.3. ANÁLISIS

Para el análisis se cuenta con los datos aportados por la empresa y por las respuestas a una encuesta que se ha realizado entre los miembros de la plantilla.

Los datos aportados por la empresa son:

- Registro retributivo año 2022
- Auditoría retributiva año 2022
- Datos según esquema presente en la web del Ministerio de Igualdad para tal fin.
- Esquema seguido por la empresa en cuanto a selección y contratación, formación y promoción interna

La encuesta remitida a la plantilla ha sido contestada por 32 personas. Se trataba de una encuesta anónima y confidencial, encaminada a conocer la percepción del trabajador acerca de los diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Según marca la legislación en cuanto a contenidos mínimos tanto en el informe de diagnóstico como en el plan de igualdad, se realiza el estudio de la situación actual en las siguientes áreas de la empresa:

- Cultura organizativa: Compromiso de Hola Consultores con la igualdad
- Acceso al empleo, selección y contratación
- Clasificación profesional e infrarrepresentación de uno de los géneros
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones y auditoría salarial
- Salud laboral y perspectiva de género
- Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género

3.3.1. CULTURA ORGANIZATIVA: COMPROMISO DE HOLA CONSULTORES CON LA IGUALDAD

La empresa declara su compromiso con la consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres. Para ello ha emitido un compromiso de la alta dirección (apartado 2 del presente plan) con la igualdad.

Además, hay que destacar que la empresa se ha sometido a la evaluación de su sostenibilidad por ECOVADIS, donde las prácticas laborales y los derechos humanos cuentan con un peso de 4/4 obteniendo una puntuación de 60/100.

Debemos considerar, también, que la empresa trabaja con clientes que tienen instaurado planes de igualdad que rigen también los servicios de Hola Consultores, al ser, en este caso, proveedor de su cliente.

La empresa está acogida al convenio de OFICINAS Y DESPACHOS, el cual es muy cuidadoso con este aspecto.

Durante el año 2023, la empresa está implantando un sistema de gestión de la Responsabilidad Social Corporativa, con la firma, entre otras, de la Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos, donde se desarrolla este compromiso, entre otros, de la igualdad entre mujeres y hombres.

Por tanto, se demuestra que la empresa tiene un grado de compromiso importante con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la empresa.

3.3.2. ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El sector tecnológico, al que pertenece la empresa, ha estado sufriendo una marcada desproporción en la representación de mujeres y hombres en la profesión. Sólo uno de cada seis especialistas TIC y uno de cada tres graduados en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas son mujeres, lo que representa una falta de vocaciones estructural.

Este hecho se refleja en la recepción de candidaturas para cubrir las vacantes a los puestos de trabajo ofertados por la empresa. La empresa recibe muchas más candidaturas de hombres que de mujeres.

La empresa dispone de un proceso selectivo centrado en la NO DISCRIMINACIÓN, aunque siempre partiendo, en la mayoría de los casos, de más candidatos hombres que mujeres sobre todo en aquellos puestos de trabajo relacionados con la tecnología. En aquellos puestos de trabajo no tecnológicos, como administración, marketing, etc, esta diferencia se anula, dando lugar a puestos feminizados, frente al resto que están masculinizados o son neutros.

La empresa emplea, en la publicitación de las vacantes, portales de empleo por lo que tampoco realiza ningún tipo de sesgo en la comunicación. Además debemos añadir que el lenguaje y los requisitos publicitados no son sexistas.

Los equipos que realizan la selección de candidatos son mixtos.

Una medida interesantes sería formar, a estos equipos de selección, en igualdad de género con el fin de poder mejorar los procesos más si cabe evitando cualquier atisbo de discriminación en caso de haberlo.

Debemos añadir que las pruebas de aptitud que realizan los candidatos son las mismas para ambos sexos, no existiendo sesgos sexistas en los mismos, en las que tienen que demostrar su valía para poder cumplir con las tareas que demande el puesto ofertado.

Por otra parte, los empleados, a través de la encuesta, opinan lo mismo que se ha desarrollado en este punto, destacando la falta de candidatas para los puestos más técnicos frente a los puestos no técnicos.

3.3.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN DE UNO DE LOS GÉNEROS

Motivado por esta característica del sector tecnológico, los puestos agrupados en la empresa relacionados con la tecnología están ocupados mayoritariamente por hombres, mientras que los menos técnicos los ocupan mayoritariamente mujeres.

En el siguiente cuadro se puede apreciar las proporciones en cada uno de los grupos en los que se han distribuidos los puesto de trabajo en la empresa:

Grupo	Mujeres	Hombres	% Mujeres en el grupo/total género	% Hombres en el grupo/total género	% de mujeres respecto a hombres
CONSULTOR SENIOR PYTHON		1,00	0%	1%	0%
TECH LEAD		2,00	0%	2%	0%
CONSULTOR	15,00	34,00	33%	32%	44%
TÉCNICO SISTEMAS		1,00	0%	1%	0%
ANALISTA	3,00	2,00	7%	2%	150%

Grupo	Mujeres	Hombres	% Mujeres en el grupo/total género	% Hombres en el grupo/total género	% de mujeres respecto a hombres
QA MANAGER		1,00	0%	1%	0%
QA SENIOR		2,00	0%	2%	0%
PROGRAMADOR	2,00	42,00	4%	40%	5%
SOPORTE IT	1,00		2%	0%	
CONTABLE		1,00	0%	1%	0%
GERENTE DE ÁREA	1,00		2%	0%	
TÉCNICO HELPDESK	0	4,00	0%	4%	0%
SUPERVISOR ATENCIÓN AL CLIENTE	1,00		2%	0%	
JEFE DE ÁREA	1,00		2%	0%	
DISEÑADORA	1,00		2%	0%	
ATENCIÓN AL CLIENTE	8,00	12,00	18%	11%	67%
QA JUNIOR	2,00		4%	0%	
ADMINISTRATIVO	9,00	3,00	20%	3%	300%
LIMPIADORA	1,00		2%	0%	
Sumas	45,00	105,00			

Este mayor número de grupos relacionados con la tecnología hace que la plantilla de la empresa esté masculinizada, con un 30% de mujeres frente al restante 70% de hombres.

Los grupos masculinizados y feminizados son:

- *Masculinizados*
 - *Consultor senior python*
 - *Tech lead*
 - *Consultor*
 - *Técnico sistemas*
 - *QA manager*
 - *QA Senior*
 - *Programador*
 - *Contable*
 - *Técnico helpdesk*
 - *Atención al cliente*

- *Feminizados*
 - *Analista*
 - *Soporte IT*
 - *Gerente de área*
 - *Supervisor atención al cliente*
 - *Jefe de área*
 - *Diseñadora*
 - *QA Junior*
 - *Administrativo*
 - *Limpiadora*

3.3.4. FORMACIÓN

La formación es una palanca muy importante para la empresa que le permite mejorar los servicios que ofrece a sus clientes. A su vez, es una de las formas que los empleados tienen de promocionarse tanto a nivel de puesto de trabajo como de aumento de su remuneración. Además, cabe destacar, que la formación de los empleados les proporciona mayores posibilidades de desarrollo profesional y personal, mejorando el ambiente laboral y el compromiso de la plantilla.

El plan de formación que la empresa desarrolla está totalmente libre de sesgos relacionados con el sexo, pudiendo optar todos los integrantes de la plantilla a los diversos formatos de que se dispone.

A pesar de todo, el sesgo en cuanto a componentes de la plantilla también se refleja en los trabajadores que han accedido a formación, siendo mayoritariamente hombres en la formación técnica. Debemos apuntar, que la empresa no sólo ofrece formación para puestos técnicos, sino que tiene tres líneas de trabajo:

- Área de la capacitación técnica, para desarrollar todas aquellas habilidades y conocimientos necesarios para que los trabajadores y trabajadoras puedan ejercer sus funciones y tareas de manera competente y óptima, definiendo con claridad los objetivos y las metas de la empresa, así como la capacidad de identificar sus necesidades.
- Área de la formación en herramientas de gestión técnica, que implica la identificación necesaria de las herramientas para liderar proyectos técnicos, gestionar equipos y garantizar un entorno empresarial profesional que alcance los objetivos empresariales con la mayor productividad.
- Área de la formación en la gestión de herramientas personales y skills necesarios para desempeñar un papel crítico en la supervisión de equipos, tomar decisiones importantes relacionadas con el personal, aprender a decir que no ante situaciones diversas y de gran importancia, el desarrollo de habilidades de liderazgo, fomentar estrategias de compromiso, etc.

A su vez, la empresa también facilita la formación a los empleados que se forman fuera de la misma, mediante permisos para exámenes, pago de cuotas y exámenes, convenios con academias externas, etc, a lo que se puede acoger cualquier miembro de la plantilla que lo solicite.

3.3.5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Según se apunta en el informe de diagnóstico, *la empresa, con el fin de cumplir con la igualdad de oportunidades y desarrollar un entorno laboral inclusivo y equitativo, dispone de un Plan de Promociones que busca fomentar un ambiente laboral en el que todos y todas los empleados y empleadas tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional independientemente de su género, orientación sexual, religión, etc. El objetivo, pues, de la empresa con el presente Plan de Promociones es erradicar la discriminación de género y los prejuicios en el proceso de promoción, asegurando que todas las personas tengan las mismas alternativas para acceder a roles de liderazgo y puestos de trabajo directivos y poderosos, enriqueciendo el contexto laboral desde la diversidad e igualdad profesional y personal.*

Asimismo, se confía en las promociones basadas en el mérito, en función de las habilidades y competencias de las personas que desempeñan en sus puestos laborales sin ningún tipo de discriminación; de manera que se fomente el crecimiento de líderes variados dentro de la organización. Al garantizar que tanto mujeres como hombres tengan las mismas posibilidades de acceso a puestos de liderazgo y jefatura, se promueve la toma de decisiones enriquecedora y variada teniendo en cuenta distintas perspectivas. De este modo, la empresa aspira a alcanzar que todas las personas que están en el equipo de Hola Consultores estén comprometidas y dispuestas a permanecer en la empresa a largo plazo, así como que demuestren un compromiso que se refleje en el rendimiento y el éxito profesional tanto del trabajador como de la organización.

La promoción en la empresa se puede realizar de dos formas, según el puesto que cubre cada empleado. Una de las formas es el ascenso en la jerarquía de la empresa, que se da en el equipo que forma parte directa de la estructura central de la empresa. En este caso, con un equipo formado casi exclusivamente por mujeres, los ascensos son femeninos.

El otro caso, es para aquellos puestos de trabajo que están ofreciendo un servicio determinado a los clientes, en muchos casos situados en las propias sedes de los clientes, donde la promoción es en forma de mejoras en el salario acordados con los propios clientes. En este último caso, son puestos tecnológicos, ocupados mayoritariamente por hombres con el consiguiente sesgo a favor de la parte masculina de la empresa.

3.3.6. CONDICIONES DE TRABAJO

Lo relativo a las condiciones de trabajo, la empresa se rige por el convenio colectivo de OFICINAS Y DESPACHOS de Cataluña, no detectándose ninguna forma de discriminación directa o indirecta al respecto.

Además, la empresa cumple con todo lo dispuesto al respecto en la legislación vigente.

Cabe destacar que la empresa dispone de diversos incentivos sociales como son*:

- Ayudas para la formación de los trabajadores: 8 trabajadores
- Ticket restaurante: 4 trabajadores
- Ticket transporte: 5 trabajadores
- Ayuda al teletrabajo: 46 trabajadores
- Seguro médico privado: 48 trabajadores

* cifras correspondientes al año 2022

También hay que apuntar que los salarios de los trabajadores se mantienen por encima de los mínimos marcados en el convenio de Oficinas y Despachos de Cataluña.

Como ya se ha comentado, la empresa está en pleno proceso de implementación de un sistema de gestión de la Responsabilidad Social Corporativa, con la aplicación de, entre otras, una Política de Prácticas Laborales que pretende ir más allá de lo estrictamente marcado por ley. Las medidas a aplicar para poder llevarla a cabo se están debatiendo en estos momentos para ser aplicadas durante el año 2024, como segunda fase del Plan de Responsabilidad Social Corporativa.

Se realiza formación de prevención de riesgos laborales a la plantilla con el fin de, por una parte, cumplir con la legislación vigente y, por otra, crear un clima de respeto a la prevención de riesgos en el puesto de trabajo, como medida principal para evitar la posibilidad de que se produzcan accidentes en el ámbito laboral.

3.3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En medidas de conciliación la empresa cumple con la legislación vigente y en cuanto a las respuestas de la plantilla a la encuesta realizada cabe destacar los siguientes puntos:

- La mayoría opina que la empresa favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Existe más disparidad en cuanto a la información que la empresa da a los trabajadores respecto a la disponibilidad de las medidas relacionadas que la empresa aplica, por lo que, éste será un punto a mejorar.
- Se opina también que las medidas de que dispone la empresa no superan las obligadas por ley

3.3.8. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

A partir del registro retributivo del año 2022, la empresa ha realizado una auditoría retributiva utilizada para la realización del informe de diagnóstico y por tanto para la formalización del presente plan de igualdad. Durante el año 2022, un total de 150 trabajadores han recibido algún tipo de retribución por parte de la empresa, de los cuales el 30% eran mujeres.

Como ya se ha apuntado anteriormente, los salarios son superiores a los mínimos marcados en el convenio colectivo en el que están englobados que es el de OFICINAS Y DESPACHOS de Cataluña

Se ha procedido a la realización también de la valorización de los puestos de trabajo para asegurar la equidad de las retribuciones de todos los puestos que realizan labores equiparables.

Las conclusiones de la Auditoría retributiva son las siguientes:

Para el análisis de las diferencias salariales con la perspectiva de género, la empresa dispone del registro retributivo, de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores, en media y mediana, de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

Este registro estudiado, considera toda la plantilla que ha recibido algún tipo de remuneración durante el año 2022..

Las diferencias de salarios no significa directamente que exista discriminación por razón de género, ya que debe de tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras. Por tanto se han calculado las medias y la medianas en los importes equiparados. Tras estos cálculos se ha concluido que las diferencias son menores del 25% en todos los casos, no considerándose, por tanto ningún tipo de brecha de género.

En consecuencia, la empresa HOLA CONSULTORES, S.L., estaría cumpliendo con el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3.3.9. SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

La empresa cumple con la legislación vigente en lo referente a la salud laboral y perspectiva de género y por tanto no existe discriminación por razón de sexo.

3.3.10. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se ha confeccionado un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, negociado en la comisión negociadora del plan de igualdad y que la empresa HOLA CONSULTORES, S.L., aplicará con las medidas pertinentes al aprobarse el presente I Plan de Igualdad de Hola Consultores para el periodo 2023-2027.

También se instaurará un canal de denuncias relativas al acoso sexual y por razón de sexo y una comisión gestora de la aplicación del protocolo en caso de denuncia.

3.3.11. VIOLENCIA DE GÉNERO

Relacionado con el punto anterior, también se acuerda la gestión y tratamiento de casos de violencia de género, con el fin de combatir, desde la propia empresa, esta lacra que padece la sociedad en su conjunto, tanto para la lucha contra las personas que cometen la violencia como para proteger y ayudar a las víctimas de la misma.

En el momento de realizar este diagnóstico, la empresa no dispone de ningún protocolo de actuación al respecto, más allá de la posible denuncia en los estamentos públicos habilitados para ello, como comisarías de policía, juzgado, etc.

En el protocolo se tratará tanto de la gestión de la denuncia como de la protección a la víctima.

3.4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Las conclusiones reflejadas en el informe de diagnóstico, marcan las medidas a adoptar en el presente plan de igualdad, por lo que reflejamos en este apartado las conclusiones íntegras del informe de diagnóstico:

- *La empresa está comprometida con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y así lo manifiesta en su compromiso por la igualdad de género y por su Política de Prácticas Laborales y Derechos Humanos, colgada en su web.*
- *La empresa manifiesta ser proactiva en la consecución de la igualdad de género en todos los aspectos que ello comporta en cuanto a la relación laboral con sus trabajadores, abarcando*

desde la contratación, promoción, formación, ambiente laboral, etc.

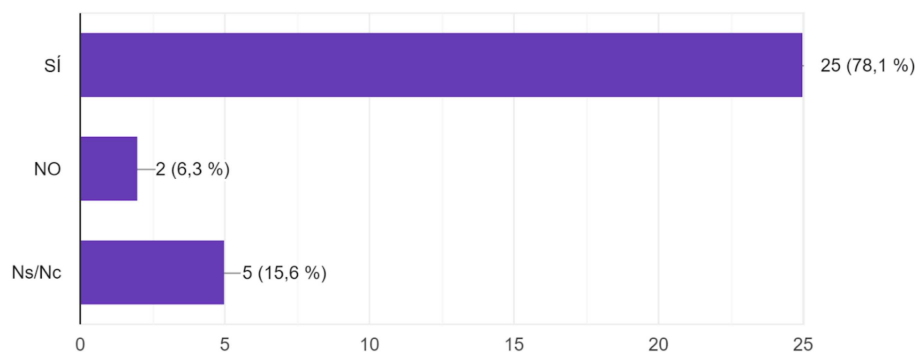
- *La realización del Plan de Igualdad será una hoja de ruta para implementar medidas que faciliten la llegada al objetivo marcado, que es la igualdad de género entre la plantilla de la empresa*
- *Tanto la existencia del Plan de Igualación, como el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, el de violencia de género y el resto de medidas relacionadas con la igualdad a aplicar, deberán ser comunicadas a la plantilla, tanto en cuanto a su conocimiento como en cuanto al acceso de la plantilla a su utilización.*
- *Es importante también crear una comunicación bidireccional con la plantilla en temas de igualdad.*
- *Debido al sector al que se dedica la empresa, el tecnológico, hay un primer hándicap para conseguir la equiparación en número de trabajadores y trabajadoras en alguno de los grupos de empleo de la empresa. Este hándicap es el menor número de mujeres en el mercado laboral (34% de estudiantes mujeres frente al 66% hombres en estudios de Ingeniería Informática) respecto a los hombres en un porcentaje importante. Por tanto, aquellos puestos de trabajo tecnológicos, son ocupados mayoritariamente por hombres, debido a este importante detalle.*
- *Este primer problema, se traslada también a la formación y la promoción ya que, al haber menos mujeres trabajando en la empresa respecto a los hombres, acceden a formación y promoción menos mujeres que hombres.*
- *Aquellos departamentos no tecnológicos como por ejemplo los administrativos, la presencia de mujeres aumenta e incluso son puestos feminizados.*
- *Los procesos internos de la empresa tanto a nivel de selección como de posibilidades de formación y promoción, no se ha detectado que sean discriminatorios.*
- *Con el fin de mejorar el porcentaje de mujeres respecto a hombres en todos los puestos de trabajo de la empresa, incluidos los tecnológicos, se deberá, por una parte, evitar cualquier tipo de condicionante discriminatorio en el acceso al puesto de trabajo ofertado (por ejemplo, lenguaje sexista), y por otra, crear medidas con discriminación positiva respecto al género con menor representación en el puesto ofertado.*
- *Se deberá seguir la evolución de la representación por género en todos los diferentes puestos de trabajo de la empresa con el fin de tener la posibilidad de mejorar la representación de aquel género infrarrepresentado en cada puesto, tanto en los procesos de selección como de promoción.*
- *Se deberán realizar cursos de igualdad de género para el equipo reclutador con el fin de evitar en todo momento cualquier sesgo discriminatorio en los procesos de selección y promoción.*
- *La empresa dispone de una política de formación muy clara, considerando la formación como una palanca fundamental para conseguir que el trabajador pueda promocionar en la empresa, sea a nivel organizativo como salarial. Además, se consigue darle al cliente un servicio mejor, de mayor calidad que es el fundamento de la empresa. También se consigue crear un clima laboral más positivo al sentirse el trabajador más realizado. En la aplicación de esta política, se tiene como primer punto la no discriminación de género.*
- *Tanto en medidas de conciliación personal, familiar y laboral, así como las condiciones de trabajo con perspectiva de género, la empresa cumple con lo estipulado por la normativa laboral vigente.*
- *Se detecta en este último punto falta de información por parte del trabajador.*
- *En este momento se está elaborando el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa, gestionándose también el canal correspondiente de denuncias.*

- Según la auditoría retributiva, no existe discriminación salarial entre géneros en todos los puestos de trabajo de la empresa.

Según la encuesta realizada a la plantilla, se detecta una actitud positiva respecto al compromiso de la empresa en la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, aportando sugerencia para lograr la igualdad efectiva entre géneros.

¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en la empresa?

32 respuestas



¿Por qué?

13 respuestas

- No aporta valor, ya se hace por los valores de la empresa
- Es bueno tener uno y poder tener todos las mismas oportunidades
- Es necesario entender que en este tipo de trabajos podemos rendir por igual hombres y mujeres
- No entiendo porque hay que llevar a cabo un plan para algo que legalmente ya existe.
- Porque no hay ni debe haber ningún tipo de motivo por el cual exista ninguna diferencia por el género de una persona. Por lo que exista que un plan de igualdad para tratar esta materia me parece mas que adecuado.
- Para dar a conocer la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y promocionar la eliminación de la discriminación por razón de sexo.
- Sigue habiendo muchas diferencias entre hombres y mujeres, sobretodo a la hora de acceder a cargos superiores.
- Para que queden claros los puntos anteriores que no puedo valorar.
- En caso de que sea necesario, para que haya una igualdad efectiva de genero. En cualquier caso esto no es un problema en nuestra organización
- No creo que haya desigualdad
- obviamente la igualdad es un derecho básico

- *Transparencia y comunicación de la política de la empresa en conciliación, brecha salarial y puestos de directivos/manager en hombres y mujeres*
- *Es lo correcto*

Menciona 3 necesidades o deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad

9 respuestas

- *Ninguna*
- *Igualar salarios, igualar oportunidades de crecimiento, igualar conciliaciones*
- *- Garantizar que no existe diferencia de oportunidades profesionales según el género. - Garantizar que las oportunidades de formación y crecimiento orgánico dentro de la compañía son las mismas para todo el mundo. - Garantizar que no existe techo salarial según el género.*
- *Comunicación con la dirección, igualdad de condiciones*
- *No veo mujeres en departamentos técnicos o puestos superiores*
- *mismas posibilidades de promoción, igualdad de salarios,*
- *Políticas de igualdad, Diversidad e inclusión, Formación y sensibilización*
- *transparencia y comunicación de los datos al resto de trabajadores*

Menciona 3 medidas que podría adoptar la empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias

9 respuestas

- *Ninguna*
- *Contratación de mujeres especializadas Progresión laboral y salarial igual entre todos, independientemente de departamento, puesto y genero*
- *No sabría decir ya que creo que las cumplen todas en este momento*
- *- Reconocimiento igualitario de los logros. - Eliminación de diferenciaciones salariales. - Protocolos contra el hostigamiento y el acoso sexual.*
- *programas de formación y coaching, equipos de trabajo diversos, canal de denuncias anónimas*
- *Facilitar la conciliación con el trabajo 100% remoto, informar mejor de oportunidades y progresión de carrera para todos los niveles*
- *igualar salarios de las mujeres para mismos puestos, establecer una cuota mínima de mujeres que deben ocupar cargos de responsabilidad*

- Políticas de igualdad de género, Programas de diversidad e inclusión, Formación en igualdad
- presentar informes periódicos de medidas de conciliación, brecha salarial y puestos de directivos/manager en hombres y mujeres

Escribe, a continuación, cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas

2 respuestas

- Ninguna
- Me parece bastante lógico

4. OBJETIVO DEL I PLAN DE IGUALDAD 2023/2027 DE HOLA CONSULTORES, S.L.

El objetivo del I Plan de Igualdad de Hola Consultores, S.L., es integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando como primordial, la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la empresa, incluyendo todas las áreas de la misma.

El presente plan de igualdad será la hoja de ruta para conseguir mejorar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, disponiendo de herramientas para controlar los resultados y poder corregir las acciones realizadas.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplicará a Hola Consultores, S.L., englobando al total de la plantilla

6. VIGENCIA DEL PLAN

El presente plan de igualdad entrará en vigor desde el día de su firma, y tendrá una vigencia de cuatro años naturales.

7. ÁREAS DE TRABAJO

Las áreas de trabajo sobre las que actuarán las medidas adoptadas en el presente plan, son las mismas sobre las que se ha realizado el diagnóstico previo:

1. Compromiso de Hola Consultores con la igualdad
2. Acceso al empleo, selección y contratación
3. Clasificación profesional e infrarrepresentación de uno de los géneros
4. Formación
5. Promoción profesional
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio responsable de los derechos de conciliación de la vida familiar y personal
8. Retribución y auditoría salarial
9. Salud laboral y perspectiva de género
10. Prevención por acoso sexual y por razón de sexo
11. Violencia de género

8. ACCIONES A REALIZAR

A partir del diagnóstico previo, se determinan las siguientes medidas según áreas de trabajo:

Área de trabajo	Compromiso de Hola Consultores, S.L. con la igualdad
Acción	Realización, con carácter bianual, de una encuesta a la plantilla, en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa con el objetivo de dar visibilidad al compromiso de la organización para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la percepción de la plantilla sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades en la organización
Objetivo	Conocer la percepción de la plantilla sobre el compromiso de la empresa con la igualdad y la evolución en la aplicación del presente plan de igualdad
Cronograma implantación	Años 2025 y 2027
Responsable	Persona responsable de aplicación del plan de igualdad
Indicadores seguimiento	Resultados encuestas e informe y conclusiones sobre los mismos

Área de trabajo	Compromiso de Hola Consultores, S.L. con la igualdad
Acción	Elaboración de una memoria anual de la igualdad en la empresa con la evolución de las medidas implantadas y sus resultados
Objetivo	Conocer la evolución en la aplicación del presente plan de igualdad y los resultados obtenidos
Cronograma implantación	Cada año
Responsable	Persona responsable de aplicación del plan de igualdad

Indicadores seguimiento	Memoria confeccionada
-------------------------	-----------------------

Área de trabajo	Compromiso de Hola Consultores, S.L. con la igualdad
Acción	Publicitar que la empresa está comprometida con la igualdad y dispone de un plan de igualdad
Objetivo	Dar a conocer el compromiso de la empresa con la igualdad, y comunicar la existencia al Plan de Igualdad
Cronograma implantación	Inmediatamente después de la aprobación del plan de igualdad
Responsable	Persona responsable de aplicación del plan de igualdad
Indicadores seguimiento	Acciones realizadas para esta publicidad así como su reflejo en la memoria anual sobre igualdad

Área de trabajo	Compromiso de Hola Consultores, S.L. con la igualdad
Acción	Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad. Recopilación de las sugerencias recibidas y soluciones aportadas
Objetivo	Informar a los trabajadores de la existencia de la comisión de igualdad con el fin de facilitar un contacto a disposición del personal, creando un canal bidireccional a través de un buzón de sugerencias, con el fin de que éstos puedan realizar quejas y/o aportar soluciones
Cronograma implantación	Inmediatamente después de la aprobación del plan de igualdad
Responsable	Persona responsable de aplicación del plan de igualdad
Indicadores seguimiento	Acciones realizadas para informar a los trabajadores, recopilación de las quejas y soluciones aportadas, dejando constancia también en la memoria anual

Área de trabajo	Compromiso de Hola Consultores, S.L. con la igualdad
Acción	Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.
Objetivo	Informar a los trabajadores de las acciones realizadas referentes a la aplicación del plan de igualdad y los resultados obtenidos
Cronograma implantación	Después de la aprobación del plan de igualdad
Responsable	Persona responsable de aplicación del plan de igualdad
Indicadores seguimiento	Acciones realizadas para informar a los trabajadores, dejando constancia también en la memoria anual

Área de trabajo	Compromiso de Hola Consultores, S.L. con la igualdad
Acción	Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista ahora, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género.
Objetivo	Eliminar cualquier contenido discriminatoria en la comunicación de la empresa tanto a nivel interno como externo
Cronograma implantación	Siempre que se realice algún tipo de comunicación
Responsable	Departamento de administración y recursos humanos
Indicadores seguimiento	Comunicaciones realizadas a nivel interno y externo (publicidad, ofertas de trabajo, etc)

Área de trabajo	Compromiso de Hola Consultores, S.L. con la igualdad
Acción	Registro del I Plan de Igualdad en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON)
Objetivo	Cumplir con la legislación al respecto
Cronograma implantación	Una vez firmado el plan de igualdad
Responsable	Persona responsable de aplicación del plan de igualdad
Indicadores seguimiento	Registro realizado

Área de trabajo	Acceso al empleo, selección y contratación
Acción	Utilización de lenguaje no sexista en la publicación de anuncios de puestos vacantes sin hacer mención a ningún requisito del sexo de los candidatos, ni cuestiones que excedan al ámbito laboral. Incluir, de manera explícita, el compromiso con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo y otra documentación relacionada.
Objetivo	Eliminar cualquier contenido discriminatorio en las ofertas de trabajo dando constancia del compromiso de la empresa con la igualdad
Cronograma implantación	Cada vez que se realice una oferta de trabajo
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Comunicación de la oferta de trabajo

Área de trabajo	Acceso al empleo, selección y contratación
Acción	Asegurar que la selección se base en criterios objetivos, favoreciendo la contratación de la persona más cualificada y preparada para el puesto En el caso de que los candidatos de distinto sexo que se presenten al proceso selectivo en igualdad de condiciones, se dará prioridad al colectivo menos representado dentro del puesto de trabajo al que se vaya a incorporar.
Objetivo	Asegurar que al puesto de trabajo accede la persona más adecuada para el mismo y en caso de igualdad de capacidades favorecer la entrada de personas del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo
Cronograma implantación	Cada vez que se realice una selección de candidatos
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Resultado del proceso de selección

Área de trabajo	Acceso al empleo, selección y contratación
Acción	Concienciación por parte del equipo de selección de los candidatos de la importancia de la igualdad y no discriminación a la hora de la selección de los candidatos, realizando formación específica desde la perspectiva de género al personal responsable de reclutamiento y selección..
Objetivo	Mejorar el trabajo del equipo de selección respecto a la eliminación de cualquier tipo de sesgo discriminatorio en el proceso de selección de candidatos
Cronograma implantación	Primer semestre una vez aprobado el plan de formación
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Formación realizada

Área de trabajo	Clasificación profesional e infrarrepresentación de uno de los géneros
Acción	Elaboración de informe anual de la evolución por puestos de la representación de mujeres y hombres en los mismos, teniéndolo en cuenta en los siguientes procesos de selección.
Objetivo	Conseguir la equiparación de la representación de mujeres y hombres en cada uno de los puestos de trabajo donde haya desigualdades en número de componentes
Cronograma implantación	Cada año
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Informe de la evolución que se añadirá al informe anual de seguimiento del plan de igualdad

Área de trabajo	Formación
Acción	Formación en materia de igualdad a toda la empresa, con el objetivo de crear una cultura de organización basada en la igualdad de mujeres y hombres
Objetivo	Conseguir la concienciación de la plantilla para crear un ambiente laboral libre de discriminación por razón de sexo, evitando situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género
Cronograma implantación	Durante el primer año de implantación del plan de igualdad
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Formación realizada y relación de trabajadores formados

Área de trabajo	Formación
Acción	Formación en materia de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo a los componentes de los equipos de selección y comité de ética de la empresa.
Objetivo	Dotar de conocimientos y herramientas al comité que deberá tratar las denuncias recibidas en el canal de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo
Cronograma implantación	Primer semestre después de aprobado el protocolo
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Formación realizada

Área de trabajo	Formación
Acción	Incorporación de módulos de igualdad en todas las formaciones realizadas por la empresa para nuevas contrataciones.
Objetivo	Conseguir la concienciación de la plantilla para crear un ambiente laboral libre de discriminación por razón de sexo, evitando situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género
Cronograma implantación	Cada vez que se realice formación a nuevos componentes de la plantilla
Responsable	Recursos humanos

Indicadores seguimiento	Formación realizada
-------------------------	---------------------

Área de trabajo	Promoción profesional
Acción	Realizar un estudio regular sobre la formación realizada por los integrantes de la plantilla diferenciando entre mujeres y hombres con el fin de detectar diferencias entre las oportunidades de mujeres y hombres para optar a la formación proporcionada por la empresa.
Objetivo	Disponer de datos para detectar posibles desviaciones sobre igualdad de oportunidades debidas a fallos de la empresa en cuanto a comunicación, etc
Cronograma implantación	Cada año una vez aprobado el plan
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Estudio realizado

Área de trabajo	Promoción profesional
Acción	Ofrecer a los trabajadores la posibilidad de mejorar su formación con el fin de estar en condiciones de mejorar su retribución salarial como forma de promoción profesional. Comunicación a los integrantes de la plantilla de las opciones para la promoción dentro de la empresa, de modo que sean conocidas por todos.
Objetivo	Informar a los trabajadores asegurando no crear sesgos que puedan conducir a diferencias en las oportunidades de acceso a la formación y a la promoción de mujeres y hombres
Cronograma implantación	Cada vez que se realicen promociones y formaciones en la empresa
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Comunicación realizada

Área de trabajo	Promoción profesional
Acción	Ofrecer a los trabajadores la posibilidad de mejorar su formación con el fin de estar en condiciones de mejorar su retribución salarial como forma de promoción profesional. Comunicación a los integrantes de la plantilla de las opciones para la promoción dentro de la empresa, de modo que sean conocidas por todos.
Objetivo	Informar a los trabajadores asegurando no crear sesgos que puedan conducir a diferencias en las oportunidades de acceso a la formación y a la promoción de mujeres y hombres
Cronograma implantación	Cada vez que se realicen promociones y formaciones en la empresa
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Comunicación realizada

Área de trabajo	Condiciones de trabajo
Acción	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivo	Concienciar a la plantilla de la importancia de la aplicación de la No Discriminación por razón de sexo (y de ningún otro tipo) a su relación laboral en la empresa
Cronograma implantación	Cada vez que se realice formación PRL
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Formación realizada

Área de trabajo	Condiciones de trabajo
Acción	Fomentar el establecimiento de un clima laboral libre de discriminación, acoso, violencia de género y desigualdades, mediante informaciones regulares, formación y el apoyo a las víctimas mediante los correspondientes canales de denuncia y protocolos de actuación
Objetivo	Concienciar a la plantilla de la importancia de la aplicación de la No Discriminación por razón de sexo (y de ningún otro tipo) a su relación laboral en la empresa
Cronograma implantación	Cada vez que se realice formación de cualquier tipo y cada vez que se apliquen los diversos protocolos de actuación relacionados
Responsable	Recursos humanos y comisiones gestoras de los protocolos
Indicadores seguimiento	Formación realizada e informes de las actuaciones de las comisiones gestoras de los protocolos.

Área de trabajo	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la corresponsabilidad
Acción	Realización de una comunicación sobre las medidas para la conciliación que la empresa ponga a disposición de los trabajadores, animando a los hombres a que las utilicen.
Objetivo	Comunicar las medidas a disposición de la plantilla, fomentando la utilización de las mismas por parte de los hombres, según corresponda y conseguir mayor corresponsabilidad en las labores familiares
Cronograma implantación	Primer semestre del año y cada vez que se implanten nuevas medidas
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Comunicación realizada

Área de trabajo	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la corresponsabilidad
Acción	Seguimiento del impacto de las medidas adoptadas por la empresa en la plantilla relativas a materia de conciliación. Identificación de nuevas necesidades en materia de conciliación, análisis y toma de decisiones en relación con éstas
Objetivo	Detectar nuevas necesidades para la conciliación y seguir la evolución de la implantación de las medidas adoptadas consiguiendo detectar mejoras a realizar
Cronograma implantación	Anualmente
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Informe anual realizado

Área de trabajo	Retribución y auditoría salarial
Acción	Elaboración de una auditoría retributiva cada dos años con el fin de evitar disfunciones en las retribuciones a mujeres y hombres dentro del mismo puesto de trabajo.
Objetivo	Conocimiento por parte de la empresa de la evolución comparativa de las retribuciones de mujeres y hombres en el mismo puesto de trabajo
Cronograma implantación	2025 y 2027
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Auditoría elaborada

Área de trabajo	Retribución y auditoría salarial
Acción	Desarrollar un plan de actuación en caso de que se detecten diferencias superiores al 25% en las retribuciones recibidas por mujeres y hombres en el mismo puesto de trabajo y con la misma categoría profesional.
Objetivo	Conocimiento por parte de la empresa de la evolución comparativa de las retribuciones de mujeres y hombres en el mismo puesto de trabajo y posibles disfunciones al respecto
Cronograma implantación	Una vez detectadas las diferencia superiores al 25%
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Plan de actuación elaborado y aplicación del mismo

Área de trabajo	Salud laboral y perspectiva de género
Acción	Elaboración y difusión de un protocolo para la protección de la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia.
Objetivo	La empresa dispondrá del protocolo en caso de que se den casos relacionados. También se favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Cronograma implantación	Primer año una vez aprobado el plan
Responsable	Persona responsable de aplicación del plan de igualdad
Indicadores seguimiento	Protocolo elaborado y difusión realizada

Área de trabajo	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Acción	Elaboración del protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo con el fin de que los trabajadores puedan poner en conocimiento de la empresa situaciones de acoso sexual y por razón de sexo Habilitar un canal para la realización de denuncias por casos de acoso sexual y por razón de sexo Creación del comité de gestión del canal de denuncias por acoso sexual y por razón de sexo
Objetivo	Dotar de un protocolo a la empresa en caso de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo con el fin de proteger a la víctima.
Cronograma implantación	Durante la negociación del plan de igualdad
Responsable	Comisión negociadora del plan de igualdad
Indicadores seguimiento	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y canal de denuncias

Área de trabajo	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Acción	Comunicar a la plantilla la existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y del canal de denuncias
Objetivo	Informar a la plantilla y dotar a la misma de un canal de comunicación de denuncias al respecto
Cronograma implantación	Una vez aprobado el protocolo
Responsable	Persona responsable de aplicación del plan de igualdad
Indicadores seguimiento	Comunicación realizada

Área de trabajo	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Acción	Formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo a los integrantes del comité
Objetivo	Dotar de conocimientos y herramientas al comité que deberá tratar las denuncias recibidas en el canal de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo
Cronograma implantación	Primer semestre después de aprobado el protocolo
Responsable	Gerencia
Indicadores seguimiento	Formación realizada

Área de trabajo	Violencia de género
Acción	<p>Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género reflejando además los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se aceptará como acreditación de la violencia de género para los derechos de movilidad geográfica, ayuda económica por traslado, licencias retribuidas y reordenación del tiempo de trabajo los informes médicos o psicológicos de cualquier servicio social o sanitario especializados del Sistema Público de Salud. • Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo, motivado por la condición de víctima.. • Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as.
Objetivo	La empresa dispondrá de un protocolo a realizar en casos de violencia de género
Cronograma implantación	Primer semestre una vez aprobado el plan
Responsable	Gerencia
Indicadores seguimiento	Protocolo de actuación y canal de denuncias

Área de trabajo	Violencia de género
Acción	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar a la plantilla de la existencia del protocolo de violencia de género. • Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad
Objetivo	Divulgar la existencia del protocolo de violencia de género, de los derechos de las víctimas y las mejoras que la empresa implanta respecto a la legislación vigente y del canal de denuncias disponible
Cronograma implantación	Una vez aprobado el protocolo de violencia de género
Responsable	Persona responsable de aplicación del plan de igualdad
Indicadores seguimiento	Comunicación realizada

Área de trabajo	Violencia de género
Acción	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas
Objetivo	Mantener informada a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la aplicación de protocolo de violencia de género
Cronograma implantación	Una vez aprobado el protocolo de violencia de género
Responsable	Persona responsable de aplicación del plan de igualdad
Indicadores seguimiento	Comunicación realizada

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Según establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, Hola Consultores, S.L., ha constituido una Comisión de Igualdad formada por representantes de la plantilla y de la empresa. Esta Comisión de Igualdad es la misma que la comisión negociadora para la elaboración del plan.

La comisión de igualdad será la encargada de realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas descritas en el presente plan y los resultados obtenidos, con la tarea de corregir las mismas según estos resultados obtenidos.

Se levantará acta de las reuniones de la comisión de igualdad con las decisiones adoptadas en las mismas y se emitirá informe anual de la evaluación de la aplicación efectiva del presente plan y de los resultados obtenidos.