



Plan para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

HOLA CONSULTORES, S.L.

Índice

1. INTRODUCCIÓN
 2. RÉGIMEN JURÍDICO
 3. DATOS DE LA EMPRESA
 4. DEFINICIONES
 5. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD
 6. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI
 7. OBJETIVOS DEL PLAN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI
 8. ÁMBITO DE APLICACIÓN
 9. VIGENCIA DEL PLAN
 10. ACCIONES A REALIZAR
 11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
 12. FIRMA DEL PLAN
- ANEXO I PROTOCOLO DE ACOSO Y/O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

PLAN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA PARA LAS PERSONAS LGTBI

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 oportunidades para cualquier persona 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, se establece la necesidad de velar por la igualdad real y efectiva de las personas Trans y el respeto de los derechos de las personas LGTBI.

Hola Consultores, S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades para personas LGTBI y en especial para las mujeres Trans que son susceptibles de sufrir doble discriminación. La empresa establece, junto con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a los derechos de las personas LGTBI como principios estratégicos 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 y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Con esta premisa se confecciona este Plan de Igualdad real y efectiva para las personas LGTBI de Hola Consultores, S.L., a través de la negociación y el acuerdo con una representación de los trabajadores de la empresa.

Estas medidas son transversales, empapando la gestión diaria de la empresa y la gestión estratégica de la misma, con el fin de incorporar de forma segura esta filosofía en la filosofía empresarial de la organización.

2. RÉGIMEN JURÍDICO

El presente Plan de Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI es redactado para dar cumplimiento al artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Así mismo, se debe considerar también el Código Ético y de Conducta de la empresa donde se expresa la total reprobación de cualquier tipo de conducta discriminatoria por cualquier motivo, incluido la orientación e identidad sexual.

La redacción del siguiente plan ha considerado diversas premisas:

- El plan de igualdad debe contener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a romper las barreras que dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Diagnóstico y Análisis de la situación real de la empresa como medida necesaria en la aplicación del plan en relación con la igualdad de las personas LGTBI. Identificar las áreas de mejora y las necesidades específicas de este colectivo.
- Participación y Consulta: Abrir un canal de comunicación para involucrar a las personas LGTBI en el proceso de mejora de la situación de este colectivo en la empresa.
- Formación y Sensibilización: Proporcionar formación a todo el personal sobre diversidad sexual y de género. Sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la igualdad y el respeto hacia las personas LGTBI.
- Comunicación y Visibilidad: Promover una cultura inclusiva mediante campañas de comunicación interna y externa. Asegurar que las políticas y medidas sean conocidas por todos los empleados.
- Prevención y Actuación ante el Acoso: Establecer un protocolo claro para prevenir y abordar el acoso o la discriminación por orientación sexual o identidad de género. Capacitar al personal para actuar de manera adecuada en caso de incidentes.
- Indicadores y Evaluación: Definir indicadores medibles para evaluar el impacto de las medidas. Realizar seguimientos periódicos y ajustar el plan según los resultados obtenidos.

3. DATOS DE LA EMPRESA

La empresa para la que se realiza el presente Plan de Igualdad real y efectiva para las personas LGTBI 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.

4. DEFINICIONES

Con el fin de un correcto entendimiento, vamos a desarrollar las definiciones contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, que serán contenidas en el presente documento:

a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con

los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden

o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

5. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

La redacción del Plan de Igualdad real y efectiva para las personas LGTBI de HOLA CONSULTORES, S.L., se basa en las 5 normas de conducto de Naciones Unidas:

1. Las empresas deben respetar los derechos humanos de los miembros de la comunidad, los trabajadores y los clientes LGTBI
2. Las empresas deben eliminar la discriminación contra los empleados LGTBI en el lugar de trabajo
3. Las empresas deben prestar apoyo al personal LGTBI en el trabajo
4. Las empresas deben no discriminar a los clientes, proveedores y distribuidores LGTBI y deben procurar que sus asociados comerciales tampoco lo hagan
5. Las empresas deben defender los derechos humanos de las personas LGTBI en las comunidades donde desarrollan su actividad.

*“Se trata del **primer estándar aceptado a nivel internacional** que establece el rol de las compañías y su responsabilidad de respetar los derechos LGTBIQ+. Y por supuesto donde también se les anima a mejorar sus políticas y prácticas en materia de inclusión y diversidad” (Cristina Sánchez, Directora Ejecutiva de Pacto Mundial de Naciones Unidas España).*

6. COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD

En HOLA CONSULTORES, S.L., consideramos que la verdadera implicación con la sociedad obliga a que seamos reflejo de la misma, dentro de nuestra propia organización. Por ello, el asegurar la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de las personas Trans y LGTBI es una de las premisas que debemos incorporar a la gestión diaria de nuestra empresa con el objetivo de ser cada día más plurales, como es la sociedad misma en la que ofrecemos nuestros servicios.

A su vez, el incorporar pensamientos diferentes enriquece cualquier organización, y para la nuestra, basada en el capital humano, es fundamental este enriquecimiento. La creación de un ambiente de trabajo sano y abierto, donde todos puedan expresarse tal y como son, es básico para maximizar la productividad y, a su vez, el desarrollo profesional y personal de las personas al servicio de la empresa.

Por tanto, la creación de un plan de trabajo con el fin de mejorar cada día en la creación de este ambiente de trabajo abierto, respetuoso con las expresiones personales de los trabajadores y que los valore como realmente son, nos lleva a la creación de un plan de trabajo para conseguirlo. Así mismo, también con ello, damos forma al mandato articulado en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Desde la dirección de la empresa existe el compromiso de comunicar el plan y obligar a su cumplimiento, con el fin de asegurar su incorporación efectiva al día a día de la empresa, vigilando que las acciones programadas se lleven a cabo y apoyando en su mejora continua. Así mismo, se compromete a suministrar los recursos necesarios para ello.

Este Plan de Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI que Hola Consultores, S.L., se compromete a aplicar, va acompañado de un Protocolo contra el acoso y/o violencia contra las personas LGTBI que pueda darse en el seno de la empresa, como medio de denuncia para dar a conocer posibles situaciones de acoso y/o violencia contra este colectivo y también para dar cumplimiento con la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

En Barcelona, a 20 de enero de 2024

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



7. OBJETIVO DEL PLAN DE IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

El objetivo del Plan de Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI de Hola Consultores, S.L., es dotar de un plan de acción para integrar el respeto de los derechos de las personas LGTBI en la gestión estratégica y diaria de la empresa, incluyendo a todas las áreas de la misma.

El presente plan de igualdad será la hoja de ruta para conseguir mejorar la igualdad de oportunidades y el respeto, de forma real y efectiva, de las personas LGTBI en el seno de la empresa, disponiendo de herramientas para controlar los resultados y poder corregir las acciones realizadas.

8. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

9. VIGENCIA DEL PLAN

El presente plan de igualdad entrará en vigor desde el día de su firma, y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

El presente plan será comunicado a las personas trabajadoras de la empresa.

10. 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 de clima laboral a la plantilla, en relación a la igualdad de oportunidades para las personas LGTBI en la empresa con el objetivo de dar visibilidad al compromiso de la organización para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI 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	Junio 2024 (bianual)
Materiales y métodos	Encuesta anónima remitida por email a toda la organización mediante enlace a formulario en Drive.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores seguimiento	Resultados encuestas e informe y conclusiones sobre los mismos

Área de trabajo	Compromiso de Hola Consultores, S.L. con la igualdad
Acción	Revisar las políticas internas y el Código Ético y de conducta para incluir explícitamente la diversidad sexual y de género
Objetivo	Introducir la diversidad sexual y de género en la misma base de la cultura de la empresa al ser las políticas internas, el germen de la filosofía y de la gestión de la empresa,
Cronograma implantación	Marzo 2024
Materiales y métodos	Revisión de las políticas y del Código Ético y de Conducta
Responsable	Consultor externo
Indicadores seguimiento	Políticas revisadas

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	Febrero 2025
Materiales y métodos	Plantilla de datos a recopilar por el departamento de recursos humanos de la empresa. Informe anual sobre las acciones implantadas y sus resultados
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Consultor externo
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 la no discriminación de las personas LGTBI y dispone de un plan para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI
Objetivo	Dar a conocer el compromiso de la empresa con la igualdad, y comunicar la existencia del Plan para la Igualdad
Cronograma implantación	Marzo 2024
Materiales y métodos	Redacción de email destinado a todos los miembros de la plantilla
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Acciones realizadas para esta publicidad así como su reflejo en la memoria anual

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 para la 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	Marzo 2024
Materiales y métodos	Redacción de email destinado a todos los miembros de la plantilla
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
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 de la implantación del plan para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI
Objetivo	Informar a los trabajadores de las acciones realizadas referentes a la aplicación del plan de igualdad y los resultados obtenidos
Cronograma implantación	Marzo 2024 y trimestralmente
Materiales y métodos	Redacción de email destinado a todos los miembros de la plantilla
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
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 tabloneros, circulares, correo interno...) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, revista ahora, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto a la orientación sexual, la identidad de género, expresión de género o características sexuales
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
Materiales y métodos	Revisión de textos e imágenes en las comunicaciones
Responsable	Departamento de administración y recursos humanos
Indicadores seguimiento	Comunicaciones realizadas a nivel interno y externo (publicidad, ofertas de trabajo, etc)

Área de trabajo	Acceso al empleo, selección y contratación
Acción	Utilización de lenguaje no discriminatorio en la publicación de anuncios de puestos vacantes haciendo referencia explícita a la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
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
Materiales y métodos	Revisión textos en ofertas 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, dando a todas las personas las mismas oportunidades, prestaciones y salarios.
Objetivo	Asegurar que al puesto de trabajo accede la persona más adecuada para el mismo
Cronograma implantación	Cada vez que se realice una selección de candidatos
Materiales y métodos	Realización de un proceso de selección y contratación justo
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 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	Abril 2024
Materiales y métodos	Curso de formación
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Formación realizada y número de personas que lo realicen Se incluye en memoria anual

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 no discriminación y la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI
Objetivo	Conseguir la concienciación de la plantilla para crear un ambiente laboral libre de discriminación fomentando el respeto de la identidad de género, evitando situaciones de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI
Cronograma implantación	Mayo 2024
Materiales y métodos	Curso de formación
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Formación realizada y número de personas que lo realicen Se incluye en memoria anual

Área de trabajo	Formación
Acción	Formación en materia de prevención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI a los componentes de los equipos de selección, comité de ética de la empresa y responsables del canal de denuncias del protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI
Objetivo	Dotar de conocimientos y herramientas al comité que deberá tratar las denuncias recibidas en el canal de denuncias por acoso y/o violencia contra las personas LGTBI.
Cronograma implantación	Abril 2024
Materiales y métodos	Curso de formación
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Formación realizada y número de personas que lo realicen Se incluye en memoria anual

Área de trabajo	Formación
Acción	Incorporación de módulos de igualdad y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, cada vez que se haga formación de cualquier tipo en la empresa.
Objetivo	Conseguir la concienciación de la plantilla para crear un ambiente laboral libre de cualquier tipo de discriminación y violencia.
Cronograma implantación	Cada vez que se realice formación a nuevos componentes de la plantilla
Materiales y métodos	Módulos a incorporar
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Formación realizada y número de personas que lo realicen Se incluye en memoria anual

Área de trabajo	Promoción profesional
Acción	Ofrecer a todas las personas de la organización que puedan optar a una promoción dentro de la empresa, las mismas oportunidades, asegurándose que la selección se base en criterios objetivos, favoreciendo la promoción de la persona más cualificada y preparada para el puesto, con las mismas prestaciones y salarios, con independencia de su orientación e identidad sexual..
Objetivo	Asegurar que al puesto de trabajo accede la persona más adecuada para el mismo
Cronograma implantación	Cada vez que se realice una promoción
Materiales y métodos	Realización de un proceso de selección y contratación justo
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Proceso de promoción realizado

Área de trabajo	Condiciones de trabajo
Acción	Fomentar el establecimiento de un clima laboral libre de discriminación, acoso, violencia 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 ninguna razón 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
Materiales y métodos	Formación y comunicaciones realizadas
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	Condiciones de trabajo
Acción	Inclusión de las personas trans que así lo manifiesten, reconociendo su identidad de género, independientemente de lo que indiquen sus documentos oficiales, respetando el nombre, los pronombres, los términos y el género utilizado por la persona de que se trate.
Objetivo	Facilitar la inclusión en la empresa de las personas trans.
Cronograma implantación	Cuando cualquier trabajador trans se exprese como tal.
Materiales y métodos	Tratamiento en la empresa de la persona trans según la identidad de género elegida
Responsable	Gerencia y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Número de trabajadores trans considerados según la identidad de género elegida.

Área de trabajo	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde la corresponsabilidad
Acción	Facilitar a las personas LGTBI, las mismas condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Objetivo	Conceder las mismas condiciones de conciliación independientemente de los compañeros sentimentales, cónyuges, hijos u otras personas a cargo de los empleados, independientemente de la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales de estos. Comunicar esta igualdad a los componentes de la plantilla
Cronograma implantación	Abril 24 y cada vez que se realicen cambios al respecto
Materiales y métodos	Comunicar mediante email
Responsable	Recursos humanos
Indicadores seguimiento	Comunicación realizada

Área de trabajo	Prevención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI
Acción	Elaboración del protocolo de actuación en caso de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI con el fin de que los trabajadores puedan poner en conocimiento de la empresa situaciones de acoso y violencia contra personas LGTBI Habilitar un canal para la realización de denuncias Creación del comité de gestión del canal de denuncias
Objetivo	Dotar de un protocolo a la empresa en caso de situaciones de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI
Cronograma implantación	Febrero 24, durante la negociación del plan para la igualdad
Materiales y métodos	Estudio del protocolo por parte de la comisión negociadora del plan para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la empresa. Habilitación de una dirección de correo electrónico a disposición del canal de denuncias
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 y/o violencia contra las personas LGTBI
Acción	Comunicar a la plantilla la existencia del protocolo contra el acoso y la violencia contra las personas LGTBI
Objetivo	Informar a la plantilla y dotar a la misma de un canal de comunicación de denuncias al respecto
Cronograma implantación	Marzo 24
Materiales y métodos	Comunicación mediante email
Responsable	Consultor externo y departamento de recursos humanos
Indicadores seguimiento	Comunicación realizada

Área de trabajo	Prevención del acoso y/o violencia contra las personas LGTBI
Acción	Formación en materia de acoso y violencia contra personas LGTBI a los integrantes del comité de gestión del canal de denuncias contra el acoso y/o violencia contra las personas LGTBI
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	Abril 2024
Materiales y métodos	Formación a realizar
Responsable	Consultor externo y Gerencia
Indicadores seguimiento	Formación realizada y número de personas formadas. Inclusión en memoria anual

Área de trabajo	Denuncias por acoso y violencia contra personas LGTBI
Acción	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de víctimas de acoso y violencia tratados y de las medidas aplicadas
Objetivo	Mantener informada a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la aplicación del protocolo
Cronograma implantación	Cuando exista una denuncia y en la resolución de la misma
Materiales y métodos	Comunicación de la denuncia y de la resolución de la misma, con la premisa de que las personas involucradas deberán permanecer en el anonimato.
Responsable	Persona responsable de la gestión de las denuncias en el comité de gestión del canal de denuncias por acoso y violencia contra las personas LGTBI
Indicadores seguimiento	Comunicación realizada

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO






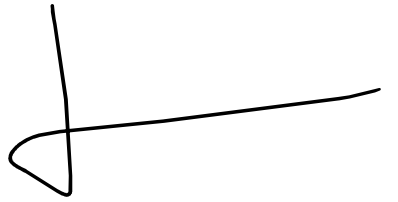
Hola Consultores, S.L., ha constituido una Comisión de Igualdad formada por representantes de la plantilla y de la empresa. Esta Comisión de Igualdad es la misma que la comisión negociadora para la elaboración del plan.

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.

12. FIRMA DEL PLAN

En Barcelona, al 27 de febrero de 2024, por los componentes de la comisión negociadora del plan de igualdad real y efectiva para las personas LGTBI

	
Presidente: Lourdes Nohelia Maizo Bricedo	Secretario: José Ignacio Lluch Martí
	
Susana Solanellas López	Rabab Beihaqi Jarmouni
	
Corina Tabirta	Lorena Cortés Sánchez