

GUÍA GRATIS

CREA TU PLAN DE IGUALDAD



DHARA DIMENSIÓN HUMANA



Dhara

DIMENSIÓN HUMANA

Te doy la bienvenida a LA GUÍA sobre Plan de Igualdad

La guía que definitivamente te dará la claridad que necesitas

Este documento nace de una realidad muy concreta: hacer un Plan de Igualdad en España no es fácil. Hay mucha información, pero ninguna realmente clara. Hay mucha guía, pero ninguna es aplicable al 100%. Hay normativa y exigencia pero no hay ayuda real.

Yo pasé por este caos hace años, y me costó mucho entender el proceso: descifrar la normativa y las múltiples guías que encontraba, junto con modelos de Plan de Igualdad que nada tenían que ver con lo que yo veía que exigía la normativa. Tras mucho trabajo y decidiendo finalmente confiar en mi intuición, creé un Plan de Igualdad que fue reconocido por varias personas (incluso cargos en el entorno de igualdad) como el mejor, más detallado y más bien organizado que habían visto.

Nuestro principio en Dhara Dimensión Humana es que compartir genera abundancia infinita, y por ello, quiero compartir contigo mi estructura, mi sabiduría al respecto y mi apoyo.

Hoy quiero ayudarte, quiero compartir mi trabajo y quiero hacerlo con honestidad y con la ilusión de hacer más fácil el proceso a aquellas personas (que como yo en su día) tienen que enfrentarse a crear algo tan grande y con tan pocos recursos coherentes.

Si has descargado esta guía desde la web habrás visto que tienes 3 opciones:

- La guía **gratuita** de apoyo con el paso a paso, hecha con todo mi amor para ayudarte a resolver de forma más amable este proceso.
- La guía profesional paso a paso, en la que te muestro ejemplos, te oriento a interpretar analíticamente y te ayudo con modelos de toda la documentación que necesitas en el proceso. **147€**
- “Yo te lo hago”, la opción para aquellas personas y empresas que no pueden invertir tanto tiempo y personas en hacer un Plan de Igualdad y todo lo que ello implica. **Desde 2.500€**

Entremos en materia. Desde 2020, mediante la publicación de los RD 901 y 902 los Planes de Igualdad están regulados, y exigen una serie de requisitos. Ya no es sólo la obligatoriedad para empresas de más de 50 personas trabajadoras como exigía la Ley 3/2007. Desde ese momento una estructura de leyes, reales decretos, guías, píldoras formativas y documentos de apoyo... marcaban el ritmo y el orden de cómo y qué hacer en un Plan de Igualdad.

Sin embargo, cuando una empresa se enfrenta al proceso real de realizar un plan de igualdad, la sensación suele ser siempre la misma:

“¿Por dónde empiezo?”

Tras años trabajando en este ámbito, he comprobado que el verdadero problema no es la falta de información, sino la falta de estructura, coherencia y claridad en cómo aplicar toda esa información, leyes, reales decretos, guías, etc.

Por eso he creado esta guía. LA GUÍA.

No es una guía más, porque hay varias que yo en su día consulté.

Esta guía es un mapa de trabajo. Una hoja de ruta de por donde empezar y acabar, y más importante aún cómo hacer cada parte del proceso.

Esta guía es un guion ordenado que te permitirá abordar el Plan de Igualdad con criterio, entendimiento y una visión realista de lo que implica.

Un plan de Igualdad es, por si aún no lo sabes, un proceso muy exigente, que requiere de tiempo, gran capacidad de análisis, capacidad de negociación, toma de decisiones y sobre todo, mucha paciencia.

A la vez, puede convertirse en una oportunidad real para mejorar la empresa, ordenar procesos internos y construir una cultura organizativa más justa y coherente, con la ayuda del área de personas. Y ahí es donde me gustaría que te enfoques.

Mi objetivo con esta guía es sencillo:

Hacerte el camino más fácil, más claro, más estructurado y mucho más llevadero.

Y ayudarte a convertir el Plan de Igualdad en el documento estructural totalmente estratégico.

Te recomiendo que antes de empezar, tomes un rato para leer toda la guía y poder crear un mapa mental de qué vas a hacer, a qué te enfrentas. Al leer la guía entera podrás hacer una simulación mental del trabajo que conlleva hacer el Plan de Igualdad, y del factor “tiempo” que seguramente te va a tomar.

Después vuelve al principio y ve paso a paso. Si tienes dudas, por favor no dudes en consultarme en info@dhara dimension humana.es o llamando al 624071618.

¿EMPEZAMOS?

LA GUÍA DE PLANES DE IGUALDAD EN ESPAÑA

Empresa: Dhara Dimensión Humana

Fecha: 2026

Autora: Isabel Miralles

© 2026 Dhara Dimensión Humana. Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra, así como su distribución, comercialización o transformación por cualquier medio, ya sea electrónico o mecánico, sin el permiso previo y por escrito de la titular. Esta guía es para uso exclusivo del destinatario."

Sumario

1. El Plan de Igualdad: Más allá del cumplimiento legal.....	6
1.1 ¿Qué es (bajado a tierra) y qué pretende realmente?.....	6
1.2 La puerta legal: Obligatoriedad, plazos y vigencia (el límite de los 4 años).....	7
1.3 El Plan como activo estratégico: Reputación, Marca Empleadora y Abundancia.	7
2. La Base del Proyecto: Constitución de la Comisión Negociadora.....	8
2.1 El papel de la Dirección: Compromiso y liderazgo.....	8
2.2 Escenario A: Empresas con Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).....	9
2.3 Escenario B: Empresas sin Representación (La llamada a los Sindicatos).....	9
2.4 La importancia de la paridad y la formación de la Comisión Negociadora.....	11
3. Diagnóstico de Situación: La Radiografía de la Organización.....	12
3.1 Qué es el diagnóstico de situación y qué áreas de estudio son imprescindibles (las 9 materias del RD 901/2020 y algo más).....	12
3.2 Datos cuantitativos y cualitativos para el análisis: ¿Qué información debemos recabar?.....	15
4. El Diseño del Futuro: El Plan de Acción.....	41
4.1 Definición de medidas y objetivos S.M.A.R.T.....	41
4.2 Priorización de acciones para una cultura de bienestar.....	42
4.3 Calendario de actuación del Plan de Igualdad.....	43
5. Seguimiento y Evaluación: Un Plan Vivo.....	45
5.1 La Comisión de Seguimiento como garante de la evolución.....	45
5.2 Calendario de reuniones y diagnósticos de seguimiento.....	46
6. El Cierre Formal: Inscripción REGCON y Hoja Estadística.....	47
6.1 El proceso de inscripción en REGCON: Claves para un registro exitoso.....	47
6.2 Cómo cumplimentar la Hoja Estadística.....	49
7. Protocolos de Prevención y Actuación.....	49
7.1 Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.....	50
7.2 Protocolo de diversidad y bienestar LGTBI (Ley 4/2023).....	50
7.3 Protocolo de actuación frente a la violencia de género (Ley 1/2004).....	51

1. El Plan de Igualdad: Más allá del cumplimiento legal.

1.1 ¿Qué es (bajado a tierra) y qué pretende realmente?

Un Plan de Igualdad, bajado a tierra, es un proyecto organizativo estructurado que obliga a la empresa a mirarse por dentro con datos reales y perspectiva de género.

No es un documento decorativo. No es una memoria de buenas intenciones. Y tampoco debe ser un protocolo aislado.

La realización de un Plan de Igualdad es un proceso que implica:

- Recoger datos reales de la plantilla.
- Analizar cómo se distribuyen mujeres y hombres.
- Detectar posibles desequilibrios estructurales.
- Diseñar medidas concretas para corregirlos.
- Hacer seguimiento durante varios años.

En la práctica, supone: revisar correctamente las políticas de personas de la empresa:

- Revisar cómo se contrata.
- Cómo se promociona.
- Cómo se forma.
- Cómo se retribuye.
- Cómo se concilia.
- Cómo se organiza el trabajo.

Es un trabajo técnico, intenso y exigente que requiere de paciencia, capacidad analítica y capacidad de resolución de conflictos y negociación.

La normativa quiere:

- Garantizar la igualdad real y efectiva.
- Detectar desigualdades estructurales.
- Evitar discriminaciones directas e indirectas.
- Integrar la igualdad en la cultura organizativa.

Y tú, como organización debes aprovechar este proceso obligatorio, para ordenar tu gestión interna y mejorar tu escaparate social. De esta manera poder convertirte en un referente profesional para contratar al mejor talento.

1.2 La puerta legal: Obligatoriedad, plazos y vigencia (el límite de los 4 años).

La obligación viene regulada por el Real Decreto 901/2020. Están obligadas a negociar y elaborar un Plan de Igualdad:

- Las empresas con 50 o más personas trabajadoras.
- Aquellas a las que lo exija su convenio colectivo.
- Las que lo tengan impuesto por la autoridad laboral.

Cuando una empresa alcanza las 50 personas trabajadoras:

- Dispone de 3 meses para iniciar el proceso y constituir la comisión negociadora.
- Desde la constitución de la comisión, el plazo máximo para negociar, aprobar y registrar el Plan es de 1 año.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia máxima de 4 años. Y mi recomendación estratégica es que en la medida de lo posible, establezcas el Plan de Igualdad a 4 años.

¿Por qué?

- Permite implementar medidas de forma progresiva.
- Reduce la presión de ejecución inmediata.
- Facilita un seguimiento anual ordenado.
- Evita que el proceso se convierta en una carga inasumible.

Un Plan de Igualdad no es un trámite puntual, y por tanto sabiendo que es un proyecto con recorrido, lo mejor es tomarlo con perspectiva y tiempo suficiente para cumplir las medidas que se decidan.

1.3 El Plan como activo estratégico: Reputación, Marca Empleadora y Abundancia.

En la práctica, el liderazgo técnico de un Plan de Igualdad suele recaer en el área de Recursos Humanos, o área de Personas, que deberá coordinar la recogida de datos, la interlocución con la Comisión Negociadora y la estructuración del diagnóstico. Es imprescindible entender el proceso como un reto profesional y del departamento.

Se inicia un proceso largo, que el área ha de enfocar con motivación y resiliencia, ya que la dimensión organizativa del proceso puede generar tensiones, remover dinámicas internas y evidenciar desigualdades estructurales incómodas.

Sin embargo, se puede dar un giro e iniciar un cambio de enfoque y mentalidad y entender el Plan de Igualdad como:

- Una herramienta de orden organizativo.
- Un ejercicio de transparencia interna.
- Un elemento de posicionamiento estratégico.

De esta manera, cuando se gestiona correctamente, suele tener el siguiente impacto:

- Mejora la reputación corporativa.
- Refuerza la marca empleadora.
- Aumenta la confianza interna.
- Reduce riesgos legales.
- Mejora la retención de talento.

Además de esto, hacer el trabajo obliga a la empresa a:

- Sistematizar procesos.
- Documentar criterios.
- Profesionalizar decisiones.
- Reducir arbitrariedades.

Y todo esto, pese al gran trabajo que es, genera estabilidad. Y la estabilidad genera abundancia organizativa.

Un Plan de Igualdad bien hecho no es solo cumplimiento normativo. Es cultura empresarial con estructura.

2. La Base del Proyecto: Constitución de la Comisión Negociadora.

2.1 El papel de la Dirección: Compromiso y liderazgo.

Sin Dirección implicada, el Plan fracasa. Te lo digo claramente: Si la Dirección no está comprometida de verdad, no empieces.

Prepara un documento llamado “Compromiso de la Dirección con la Igualdad de Género”, y pídele a tu dirección que lo lea detenidamente, modifique lo que considere, y lo firme. A partir de ahí ya puedes iniciar el proceso con mucha más seguridad y compromiso de trabajo.

Ese documento tiene que incluir una redacción con los siguientes puntos:

- Dirección respalda el proceso de la negociación y de elaboración del Plan de Igualdad.
- Se autoriza tiempo y recursos para su realización.
- Se acepta la obligación de compartir datos confidenciales de la empresa con la Comisión Negociadora, bajo el deber de sigilo de esta.
- Se demuestra dispuesta a implementar medidas reales de mejora a la igualdad de género.
- Se compromete con el Plan y a participar en el seguimiento del mismo.

Una vez firmado el compromiso de la dirección con el Plan de Igualdad, ya se puede iniciar el siguiente proceso, que es empezar a constituir la Comisión Negociadora.

2.2 Escenario A: Empresas con Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT).

Si en tu empresa hay comité de empresa o delegados/as de personal, la negociación del Plan corresponde a esa representación. Se deberá constituir la Comisión Negociadora con parte de la RLPT.

Por tanto, si existe comité de empresa o delegados/as de personal:

La Comisión Negociadora se conforma con:

- Representación de la empresa. (mismo número que representantes de la RLPT)
- Representación legal de las personas trabajadoras. (máx. 6 personas)

Lo primero que has de hacer es remitir una carta que comunique a la RLPT la necesidad de constituir la Comisión Negociadora para iniciar el proceso de negociación del Plan de Igualdad.

Una vez recibida la carta y habiendo marcado un plazo de respuesta y una fecha de reunión, se procederá a la reunión (online o presencial) de las personas que van a liderar el proceso del Plan de Igualdad por parte de la empresa, así como por parte de la RLPT.

En esta reunión se determinarán las personas que van a formar la Comisión Negociadora, y se firmará Acta de Constitución.

En esta misma reunión es interesante que se lleve también el Reglamento de Funcionamiento Interno, y el Calendario de Reuniones próximas de la Comisión Negociadora. O que se debata en la misma reunión tanto el reglamento, como el calendario de reuniones.

2.3 Escenario B: Empresas sin Representación (La llamada a los Sindicatos).

Este es uno de los puntos que más confusión genera.

Si no hay representación legal en la empresa, no puedes negociar directamente con personas trabajadoras elegidas al azar.

Debes convocar a los sindicatos más representativos del sector y del territorio (aunque la empresa sea pequeña o aunque nunca hayan intervenido antes), y así constituir la comisión sindical externa que formará parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en tu empresa.

¿Cómo constituir la Comisión Negociadora con sindicatos?

1. Busca los sindicatos que representan a tu sector y en tu territorio. Para ello puedes mirar lo siguiente:

- Los sindicatos más representativos a nivel estatal.
- Los sindicatos más representativos en tu comunidad autónoma.
- Y los sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa.

Para saber cuáles son:

- I. Revisa el convenio colectivo aplicable.
- II. Consulta qué sindicatos firmaron ese convenio.
- III. Identifica las federaciones sectoriales correspondientes. (esto se refiere a las delegaciones o federaciones que operan sobre tu convenio y en el territorio donde se ubica tu empresa)

En la mayoría de territorios, convocar a CCOO y UGT cubre correctamente el requisito legal, pero siempre a través de sus federaciones sectoriales.

2. Envía carta de solicitud a los sindicatos más representativos a nivel territorial y del sector. Ha de poderse demostrar el envío de la carta, de modo que un email podría ser suficiente, pero si tienes dudas puedes enviar también un burofax.

¿Donde buscar el correo electrónico o la dirección?

- Entra en la web del sindicato.
- Busca “Federación + sector + provincia”.
- Localiza correo electrónico oficial.

3. Una vez enviada la carta por email, o recibido el burofax, el sindicato dispone de 10 días para contestar. ¿Qué posibilidades hay?

- Responden y designan representantes → se constituye comisión.
- Responde solo uno → se constituye con el que haya aceptado.
- No responde ninguno → Esto no suele ocurrir, pero igualmente, en este caso el proceso no se paraliza. Puedes constituir la Comisión Negociadora válidamente con la representación de la empresa, dejando constancia de la falta de respuesta sindical. Es importante que puedas demostrar que no ha habido contestación en el plazo de 10 días tras la recepción de tu carta, y es importante que puedas demostrar que enviaste correctamente la carta de solicitud.

4. Prepara un modelo de Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión Negociadora que llevarás a la reunión para revisar, y si es posible modificar y firmar en esa misma reunión de constitución. Puedes establecerlo con los siguientes puntos:

- Objeto: Finalidad del reglamento y Referencia a la constitución de la Comisión.
- Composición: Número de personas que integran cada parte, el carácter paritario y la posibilidad de contar con personas asesoras externas.
- Principios de actuación: Buena fe negociadora, transparencia, confidencialidad, respeto y colaboración.
- Funciones de la Comisión: Elaboración del diagnóstico, análisis de datos, negociación de medidas y aprobación del Plan.

- Sistema de convocatorias y periodicidad de reuniones, frecuencia orientativa, posibilidad de reuniones extraordinarias.
- Calendario orientativo de trabajo: Fases previstas, estimación temporal, posibilidad de ajustes.
- Sistema de adopción de acuerdos: Preferencia por consenso, constancia en acta de discrepancias.
- Elaboración y aprobación de actas: Contenido mínimo, sistema de revisión y validación.
- Confidencialidad y protección de datos: Compromiso expreso, uso limitado de la información.

Si no regulas cómo vais a trabajar, el proceso se diluye. Sin embargo, si lo regulas desde el principio, ganas orden, seguridad y autoridad técnica.

5. Se celebra reunión (online o presencial). Y en esa reunión se acuerda el número de representantes tanto del área sindical como de la empresa. Una vez acordado el número de personas que representarán la Comisión Negociadora, se crea el Acta de Constitución.

2.4 La importancia de la paridad y la formación de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora no es un trámite. Es el órgano que va a construir el diagnóstico y el Plan de Igualdad contigo. Además es el órgano encargado de aprobar el Plan. Por tanto debe ser:

- Paritaria entre empresa y parte social.
- Con equilibrio razonable entre mujeres y hombres (si la estructura lo permite).

Pero hay algo igual de importante que la paridad, y es la formación. Las personas que integran la Comisión deben tener una base mínima en igualdad para evitar que:

- Se generen debates emocionales.
- Se confunda igualdad con privilegio.
- Se cuestionen conceptos técnicos.
- O se ralentice todo.

Mi recomendación es que antes de empezar a analizar datos, se realice una sesión formativa básica.

Que incluya:

- Qué es perspectiva de género.
- Qué es segregación horizontal y vertical.
- Qué es brecha salarial.
- Qué exige realmente la ley.

Esta formación no es un gasto, es una inversión que evita conflictos posteriores, y que facilita muchísimo el proceso de negociación.

3. Diagnóstico de Situación: La Radiografía de la Organización.

3.1 Qué es el diagnóstico de situación y qué áreas de estudio son imprescindibles (las 9 materias del RD 901/2020 y algo más).

¿Qué es el diagnóstico?

El diagnóstico no es una recopilación de datos, ni una memoria descriptiva. Tampoco es un documento que se hace “para pasar a las medidas”.

El diagnóstico es la radiografía real de tu empresa desde la perspectiva de género. Es la foto actual de tu empresa y cómo se está abordando la igualdad de género.

Es el momento en el que dejas de opinar, dejas de suponer y dejas de intuir. Y empiezas a mirar con datos objetivos cómo está distribuido el poder, las oportunidades y las condiciones con perspectiva de género dentro de tu organización.

Si el diagnóstico está mal hecho, el Plan será decorativo, pero si el diagnóstico es riguroso, el Plan tendrá coherencia.

¿Qué exige la normativa?

El Real Decreto 901/2020 establece que el diagnóstico debe abarcar determinadas materias obligatorias.

Sin embargo, y aquí viene algo muy importante, la forma en que el Real Decreto enumera las materias no siempre coincide con cómo posteriormente las desarrollan las guías del Ministerio o del Instituto de la Mujer.

Esto genera confusión, desorden, y el primer punto de frustración para abordar correctamente el Plan de Igualdad para las personas que lo están realizando.

Las guías mezclan áreas, agrupan contenidos de forma distinta, o separan conceptos que luego vuelven a unir.

Y cuando terminas de leerlas, muchas veces te preguntas: ¿En qué bloque pongo cada cosa? ¿Estoy repitiendo información? ¿Estoy dejando algo fuera?

Por eso es importante decidir una estructura clara y coherente desde el principio.

Aquí te voy a ofrecer mi decisión metodológica, pero tú puedes estructurar la tuya propia si es más cómodo para ti.

Yo estructuro el diagnóstico en 10 áreas diferenciadas y ordenadas de forma lógica.

Seguir este orden tiene un porqué, y el principal, es no ir repitiendo información, o no ir de un sitio para otro a la hora de recabar la información o de analizarla. Es un orden totalmente operativo.

Mis 10 áreas de estudio en el diagnóstico de situación

- 1) **Proceso de selección y contratación.** Aquí analizamos cómo entra el talento en la empresa.
 - Procedimientos de selección.
 - Criterios utilizados.
 - Canales de reclutamiento.
 - Composición de candidaturas.
 - Posibles sesgos en la contratación.
- 2) **Clasificación profesional.** Aquí se ve cómo se distribuye el poder interno.
 - Grupos profesionales.
 - Categorías.
 - Niveles.
 - Puestos.
- 3) **Formación.** La formación es una palanca de desarrollo. Si no es igualitaria, genera desigualdad futura.
 - Quién accede a formación.
 - Qué tipo de formación se ofrece.
 - Si hay diferencias por sexo en participación.
 - Si la formación facilita realmente la promoción.
- 4) **Promoción profesional.** Es uno de los puntos donde más puede aparecer el famoso “techo de cristal”.
 - Sistemas formales o informales de promoción.
 - Criterios utilizados.
 - Acceso a puestos de responsabilidad.
 - Barreras invisibles
- 5) **Condiciones de trabajo.** Aquí es donde muchas veces se esconden desigualdades estructurales que no son evidentes a simple vista.
 - Jornada.
 - Horarios.

- Turnos.
- Permisos retribuidos.
- Permisos no retribuidos.
- Teletrabajo.
- Flexibilidad.
- Movilidad.

6) **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.** Aquí analizamos la coherencia entre las medidas existentes y las necesidades reales de nuestra plantilla.

- Realidad familiar de la plantilla
- Medidas adaptadas a esa realidad

7) **Infrarrepresentación femenina**

- Puestos donde la presencia femenina es residual.
- Áreas técnicas o directivas masculinizadas.
- Posibles barreras estructurales.
- Segregación vertical y horizontal

8) **Retribuciones (incluida la auditoría salarial).** Este área es la que va a darnos de manera global cual es la brecha salarial de nuestra empresa y este dato marcará en gran medida el enfoque de nuestro Plan de Igualdad.

- Registro retributivo (obligatorio para todas las empresas).
- Estructura salarial.
- Complementos.
- Percepciones extrasalariales.
- Política retributiva.
- Auditoría retributiva conforme al Real Decreto 902/2020.
- Brecha salarial.

9) **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** Aquí evaluamos qué tenemos al respecto y qué capacidad de actuación tendríamos si hoy existiera una denuncia.

- Existencia de protocolo.
- Procedimiento real.
- Formación y sensibilización.

- Canales de denuncia.

10) **Comunicación y lenguaje no sexista.** Aunque no aparece como materia obligatoria independiente en el Real Decreto, sí se da la opción de incluirla como área añadida, y yo lo incorporo como área específica.

- Existencia de manual de comunicación interna no sexista.
- Comunicación interna real.
- Web.
- Ofertas de empleo.
- Imágenes corporativas.
- Manuales.
- Documentación oficial.

Esta estructura funciona perfectamente porque prácticamente evita repeticiones a la hora de analizar los datos, no genera datos duplicados constantemente y permite trabajar el diagnóstico como un proceso ordenado, lógico y coherente.

Con esta estructura y metodología no estamos siguiendo el caos de las guías. Y estamos construyendo un informe coherente y que dará visibilidad real y un sistema claro.

Y te aseguro que esto es esencial para abordarlo con rigor. Porque cuando estás analizando cientos de datos, tener estructura y orden te hará el proceso mucho más ágil y cómodo.

3.2 Datos cuantitativos y cualitativos para el análisis: ¿Qué información debemos recabar?

Este punto es imprescindible para que el estudio, análisis y elaboración de indicadores y futuras medidas de mejora de la situación, tengan sentido.

Las guías actuales ofrecen una serie de tablas orientativas para la recogida de datos, sin embargo no explican, o no ayudan a recorrer el camino de recogida de datos con coherencia respecto a las áreas a trabajar.

Esto genera muchas dudas, y en muchas ocasiones la repetición constante de gráficas y análisis sin orden y sin estructura.

En las próximas líneas te voy a dar orden en los indicadores que has de sacar para cada área, y sobre los cuales deberás analizar qué ocurre en tu empresa a nivel organizativo y estructural conforme a la igualdad de género.

Área 0: Condiciones generales

El objetivo de este área es ofrecer una visión global de la organización, su estructura y la composición de su plantilla, permitiendo contextualizar el análisis de igualdad que se desarrollará en las áreas posteriores.

Este apartado constituye la base del diagnóstico, ya que facilita la interpretación de los datos y permite comprender cómo se distribuyen mujeres y hombres dentro de la empresa.

- Paso 1: Descripción general de la empresa

En primer lugar, se debe realizar una breve descripción de la empresa que permita entender su actividad y estructura organizativa.

Se recomienda incluir al menos la siguiente información:

- Actividad principal de la empresa.
- Año de creación y evolución.
- Sector de actividad.
- Convenio colectivo de aplicación.
- Número de centros de trabajo y su localización.
- Estructura organizativa general.
- Órganos de dirección y gobierno.

Este apartado no debe ser extenso, pero sí suficiente para contextualizar el análisis posterior.

- Paso 2: Aquí se debe describir la estructura interna de la empresa, identificando:

- niveles jerárquicos existentes
- áreas o departamentos
- puestos de responsabilidad
- órganos de decisión

Es muy recomendable incluir el organigrama, ya que permite visualizar de forma clara la distribución del poder y la toma de decisiones dentro de la organización.

- Paso 3: Análisis cualitativo de la empresa.

A continuación, se debe realizar un análisis detallado de la composición de la plantilla. En este punto se podrá empezar a observar la igualdad de género, o los desequilibrios en la empresa, lo que servirá como base para el análisis posterior.

Genera tablas y gráficas que te resuelvan estos indicadores:

- ✓ N° total de personas trabajadoras
- ✓ Porcentaje mujeres / hombres

- ✓ Plantilla total por niveles jerárquicos (dirección, mandos intermedios, personal técnico, operativos, etc.) desagregada por sexo mujeres/hombres
- ✓ Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad
- ✓ Plantilla total por rangos de edad desagregada por sexo
- ✓ Plantilla total por antigüedad desagregada por sexo
- ✓ Plantilla total por tipo de contrato (indefinido, temporal, parcial, etc.) desagregada por sexo
- ✓ Plantilla total por nivel formativo (según clasificación MECU) desagregada por sexo
- ✓ Plantilla total por área y/o departamento desagregada por sexo
- ✓ Composición de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras desagregada por sexo
- ✓ Composición de los Órganos de Gobierno de la empresa desagregado por sexo
- Paso 4: Análisis de los datos recogidos.

Una vez recopilada la información, se deben interpretar los resultados con una visión global. Este primer análisis no debe ser excesivamente profundo, ya que muchas de estas cuestiones se desarrollarán en profundidad en las áreas específicas posteriores, pero sí debe ofrecer una visión clara de la situación de partida.

Área 1: Procesos de selección y contratación

El objetivo de este área es determinar si el acceso al empleo en la empresa se produce en condiciones de igualdad real y sin sesgos de género.

- Paso 1: Análisis cualitativo

Explica cual es tu procedimiento, y si lo tienes documentado y publicado a nivel interno para conocimiento de todas las áreas y departamentos, y del personal.
- Paso 2: Análisis cuantitativo.

Genera tablas y gráficas que te resuelvan estos indicadores: Recuerda recopilar mínimo los datos del último año, y mejor los de los dos últimos años para que los datos tengan una lectura evolutiva.

 - ✓ Número de procesos de selección emitidos
 - ✓ Porcentaje candidaturas mujeres / hombres recibidas totales
 - ✓ Porcentaje candidaturas mujeres / hombres recibidas por cada proceso de selección
 - ✓ Porcentaje personas entrevistadas por sexo totales
 - ✓ Porcentaje personas entrevistadas por sexo por cada proceso de selección
 - ✓ Porcentaje personas finalmente contratadas por sexo

- ✓ Ratio de conversión por sexo: Candidaturas recibidas de mujeres → Mujeres entrevistadas → Mujeres contratadas. Este análisis es muy potente.
- ✓ Tipo de contrato formalizado por sexo
- ✓ Departamento o puesto de entrada por sexo

Es interesante en este área hablar también de las personas con discapacidad, y si en tu empresa das oportunidad a este colectivo en los procesos de selección. Aquí es interesante incorporar si comunicas tu procesos con fundaciones enfocadas a personas con discapacidad, o incluso colectivos de mujeres en exclusión social por ejemplo por violencia de género, también a colectivos LGTBI. Esto es totalmente opcional porque no lo requiere el RD 901/2020, pero considero que, sobre todo si lo haces, es fantástico incluirlo.

Si realizas estas acciones, añade estos indicadores:

- ✓ Número de procesos de selección emitidos / emitidos a entidades de inclusión social
 - ✓ Porcentaje candidaturas mujeres / hombres recibidas con discapacidad u otros.
 - ✓ Porcentaje personas entrevistadas por sexo con discapacidad u otros
 - ✓ Porcentaje personas finalmente contratadas por sexo con discapacidad u otros
 - ✓ Tipo de contrato formalizado por sexo para personas con discapacidad u otros
 - ✓ Departamento o puesto de entrada por sexo de personas con discapacidad y otros
- Paso 3: Una vez recopilada toda la información y estructurada cada gráfica interprétalas con el mayor rigor posible.

Analiza por ejemplo el % de contratación, a veces que sea igualitario no significa que no haya sesgo si:

- Las mujeres solo acceden a puestos de menor nivel.
- Se concentran en contratos temporales.
- No llegan a determinadas áreas técnicas.

Intenta responder a preguntas como estas en cada análisis

- ¿Existen áreas donde nunca se contratan mujeres?
 - ¿Hay diferencias en el tipo de contrato según sexo?
 - ¿El proceso está documentado o depende de decisiones informales?
- Paso 4: Un plus además en este apartado es mencionar si utilizas lenguaje inclusivo a la hora de comunicar tus ofertas de empleo. Si se detecta la ausencia de lenguaje inclusivo o imágenes estereotipadas en las ofertas, se estará ante una oportunidad clara de mejora que podrá incorporarse posteriormente como medida específica dentro del Plan en el área de “comunicación y lenguaje no sexista”.

Dentro de este mismo área vamos a analizar paso a paso otras dos situaciones que conviven y motivan en cierta medida los procesos de selección.

Aquí estamos hablando de los ceses de personal que nos darán información sobre la rotación de personal, y al mismo tiempo estudiaremos las vacantes que estos ceses generan y cómo son cubiertas, no sólo por procesos de selección externos, sino también por procesos internos como puede ser una promoción.

Luego en el área de promociones analizaremos de manera cualitativa y con indicadores diferentes cómo la empresa gestiona las promociones. Pero traerlo a este área tiene un sentido analítico muy interesante para la realización del diagnóstico.

- Paso 1: Extrae la información de qué tipo de ceses recoge la empresa (fin contrato, excedencia, baja voluntaria, jubilación, etc).
- Paso 2: Genera tablas y gráficas que te resuelvan estos indicadores: Recuerda recopilar mínimo los datos del último año, y mejor los de los dos últimos años para que los datos tengan una lectura evolutiva.
 - ✓ N° de ceses totales por sexo → Porcentaje de ceses desagregado por sexo
 - ✓ Tipo de cese desagregado por sexo
 - ✓ Área o departamento donde se producen los ceses desagregado por sexo
 - ✓ Grupo profesional donde se producen los ceses desagregado por sexo
 - ✓ Antigüedad de los ceses desagregado por sexo
 - ✓ Rango de edad de los ceses desagregado por sexo
 - ✓ Nivel jerárquico donde se producen los ceses desagregado por sexo
 - ✓ Nivel formativo de los ceses desagregado por sexo
- Paso 3: Analiza cada uno de los resultados que te ofrezcan las tablas y gráficas e intenta contestar a preguntas como estas:
 - ¿Son más las mujeres que abandonan la empresa? ¿En qué niveles profesionales se agrupan?
 - ¿Hay una rotación diferenciada? ¿A qué se debe?
 - ¿Ciertos puestos se vacían sistemáticamente?
 - ¿La empresa está perdiendo talento femenino?
 - ¿Existe una concentración significativa de ceses femeninos en determinados tramos de edad o antigüedad? Esto puede estar vinculado a dificultades de conciliación o falta de desarrollo profesional.

Una vez analizados los ceses, vamos a analizar las promociones internas que han sido parte de los procesos de selección, bien por creación de puestos nuevos, o bien por las vacantes generadas a raíz de los ceses de personal ocurridos. Cuidado aquí no introduzcas promociones por movilidad

horizontal, sin incremento de responsabilidad, grupo profesional u otros aspectos. Eso lo trataremos en el área de Promociones.

- Paso 1: Análisis cualitativo.

La promoción interna forma parte activa de los procesos de contratación si las ofertas de empleo son comunicadas a nivel interno dentro de la organización. Explica si esto ocurre y cual es el procedimiento, la acogida y el alcance habitual de este proceso.

Además, a veces la falta de análisis conjunto entre vacantes generadas y mecanismos de cobertura puede ocultar dinámicas de segregación vertical no evidentes en el estudio aislado de la contratación externa, y por ello analizar este punto con anclaje también a los ceses es crucial.

- Paso 2: Análisis cuantitativo.

Genera tablas y gráficas que te resuelvan estos indicadores: Recuerda recopilar mínimo los datos del último año, y mejor los de los dos últimos años para que los datos tengan una lectura evolutiva.

- ✓ Procesos publicados internamente sobre procesos totales publicados
- ✓ N° candidaturas internas desagregadas por sexo
- ✓ N° promociones internas totales
- ✓ N° promociones internas que cubren vacantes generadas por nuevos puestos lanzados/ vacantes por ceses.
- ✓ Porcentaje promociones internas desagregado por sexo.
- ✓ Porcentaje promociones internas por vacante o nuevo puesto desagregado por sexo.
- ✓ Porcentaje vacantes cubiertas externa vs internamente,
- ✓ Tabla de recogida de información de cada promoción: Ejemplo

M/H	Puesto Origen	Puesto Destino	Antigüedad	Grupo Prof. Origen	Grupo Prof. Destino	Edad	Nivel formativo	Motivo promoción

- Paso 3: Analiza cada uno de los resultados que te ofrezcan las tablas y gráficas e intenta contestar a preguntas como estas:
 - ¿Valora la empresa la promoción interna como opción a la hora de cubrir las vacantes, o nuevos puestos?
 - ¿Existe igualdad interna a la hora de acceder a un puesto? Personas de diferente sexo con misma formación, edad, antigüedad, ¿Tienen las mismas posibilidades?

→ ¿Las promociones internas reproducen la distribución previa de poder o la corrigen?

El análisis conjunto de procesos de selección, ceses y promociones permite identificar no solo posibles sesgos en la incorporación de talento, sino también dinámicas internas de mantenimiento o transformación de la estructura de poder en la organización. Se analiza de manera coherente y conectada a la vez entrada–salida–promoción para evaluar el enfoque de género en la estructura dinámica de la organización.

Área 2: Clasificación Profesional.

El objetivo de este área es determinar si la empresa cuenta con un sistema de clasificación profesional estructurado, coherente y alineado con:

- Los puestos reales existentes.
- Las funciones efectivamente desempeñadas.
- Las responsabilidades asumidas.
- El convenio colectivo de referencia.

Este análisis se encuadra dentro de las materias obligatorias establecidas por el Real Decreto 901/2020, pero su verdadero impacto va mucho más allá del cumplimiento formal.

Aquí se analiza la arquitectura organizacional como punto de valor o punto a mejorar. Ya que una clasificación profesional deficiente puede generar situaciones de infravaloración estructural que impactan directamente en la retribución, la promoción y el reconocimiento profesional.

Sin embargo, recuerda que estamos realizando el diagnóstico de situación, y por el recorrido de tu empresa, puede que no tengas definidos muchos de los aspectos que aquí deberías analizar. Si esto es así, se subsanará a futuro mediante acciones y medidas correctoras que se evaluarán en el seguimiento del Plan de Igualdad.

- Paso 1: Análisis cualitativo estructural.

Realiza un análisis de estas cuestiones. Y describe punto por punto qué tienes definido dentro de la Organización. Si forman parte de tu estructura añádelo, sino, marca cómo tu empresa define la clasificación.

- ¿La empresa tiene identificados sus puestos de trabajo? ¿Dispones de un mapa de puestos?
- ¿Existen fichas descriptivas de cada puesto? ¿Existen descripciones de puesto actualizadas?
- ¿Las funciones reales coinciden con el grupo profesional asignado? ¿Cómo asignas los grupos profesionales?
- ¿Existe coherencia entre responsabilidad, autonomía y clasificación?

- ¿La clasificación está alineada con el convenio colectivo?
- Paso 2: Una vez verificada la estructura organizacional, recaba los datos cuantitativos según los siguientes indicadores:
 - ✓ Plantilla total por sexo (este dato ya lo has reflejado antes en las condiciones generales de la empresa. Puedes hacer alusión simplemente)
 - ✓ Distribución por grupo profesional desagregado por sexo
 - ✓ Distribución por categoría profesional desagregado por sexo
 - ✓ Distribución por nivel jerárquico desagregado por sexo
 - ✓ Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad (alta dirección y mandos intermedios)
 - ✓ Antigüedad media por grupo profesional y desagregado sexo
 - ✓ Nivel formativo por grupo profesional y desagregado por sexo
 - Paso 3: Analiza los datos cuantitativos conforme a estas cuestiones para determinar si existen desviaciones claras, incoherencias o discriminación por sexo y puesto por ejemplo.
 - ¿Existen puestos con responsabilidad de dirección clasificados en grupos intermedios?
 - ¿Personas con alta cualificación ubicadas sistemáticamente en grupos inferiores?
 - ¿Puestos con funciones ampliadas no revisados en su clasificación?
 - ¿Existen diferencias sistemáticas por sexo en la asignación de grupo profesional ante funciones similares?
 - Diferencia entre el nivel funcional real del puesto y el grupo profesional asignado, cuando dicha diferencia se produce de forma sistemática y afecta de manera desproporcionada a uno de los sexos podemos estar hablando de una brecha de clasificación sostenida.
 - ¿Hay segregación vertical? Es decir, porcentualmente las mujeres ocupan menos volumen en puestos de responsabilidad o puestos de dirección.
 - ¿Hay segregación horizontal? Cómo se distribuyen los sexos en los diferentes departamentos. ¿Existen departamentos masculinizados? ¿Existen departamentos feminizados? ¿Por qué?

Si en el análisis encuentras datos que reflejan alguna de estas situaciones, tu clasificación profesional necesita revisión. Y podrás establecer medidas de mejora o de subsanación cuando establezcas las medidas y objetivos a alcanzar con el plan de acción del Plan de Igualdad.

- ▶ Ausencia de descripciones de puesto actualizadas.
- ▶ Clasificación heredada sin revisión en años.
- ▶ Desajuste entre funciones reales y grupo asignado.
- ▶ Concentración femenina en grupos inferiores pese a alta cualificación.
- ▶ Diferencias significativas en antigüedad sin correlación con promoción.

La correcta clasificación profesional no es solo un requisito organizativo. Es la base sobre la que se construye la equidad retributiva, la igualdad de oportunidades y la credibilidad interna del Plan de Igualdad. Si la arquitectura de puestos no está bien definida, cualquier medida posterior será paliativa y no estructural.

Área 3: Formación

El objetivo de este apartado es analizar si el acceso a la formación en la empresa se produce en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, y si las oportunidades de desarrollo profesional se distribuyen de forma equilibrada dentro de la organización.

La formación es un elemento clave en la progresión profesional de la plantilla y, por tanto, un factor que puede influir directamente en el acceso a promociones, mejora de responsabilidades y desarrollo de carrera.

Por ello, es necesario analizar si la formación contribuye realmente a generar igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional dentro de la organización.

Este análisis es especialmente importante porque la formación suele ser la antesala de la promoción profesional.

Además, se enmarca dentro de las materias obligatorias establecidas por el Real Decreto 901/2020 para el diagnóstico de los planes de igualdad.

- Paso 1: Analiza cómo enfoca la formación tu organización de forma cualitativa respondiendo a las siguientes cuestiones:
 - ¿Dispone la empresa de un plan de formación anual? Explica cómo se establece el plan de formación, cómo se asigna presupuesto al mismo.
 - ¿Cómo se detectan las necesidades formativas? ¿Cuál es el objetivo de cada necesidad formativa?
 - ¿Quién o quienes deciden qué personas acceden a cada formación?
 - ¿Existen criterios objetivos de acceso?
 - Cuando existen oportunidades de desarrollo personal o crecimiento profesional, ¿se comunica a toda la plantilla o solo a determinados perfiles?
 - ¿La empresa facilita la asistencia a formación dentro de la jornada laboral? ¿Qué límites de conciliación son importantes?
 - ¿Se prioriza la formación continua del personal? ¿La empresa apoya la formación de su personal, fuera de la empresa, para fines de desarrollo personal motivados de forma autónoma por la persona empleada? ¿Qué recursos aporta para este tipo de situaciones?
 - Con objetivos a largo plazo y con el fin de cubrir ciertos puestos de nueva creación o vacantes imprevistas, ¿existen programas de formación ligados al desarrollo profesional del personal?

Cuando el acceso a la formación depende exclusivamente de decisiones directivas o informales, pueden generarse desigualdades indirectas en el desarrollo profesional de la plantilla. Analiza bien el enfoque de la empresa desde este ángulo.

- Paso 2: Análisis cuantitativo.

Una vez descrito el sistema, es necesario analizar los datos reales de participación. Recuerda recopilar mínimo los datos del último año y, si es posible, de los dos últimos años para poder realizar una lectura evolutiva.

Genera tablas y gráficas que permitan analizar los siguientes indicadores:

- ✓ Presupuesto total asignado a formación, respecto del presupuesto total de gastos.
- ✓ Porcentaje de la inversión en formación en el presupuesto respecto del presupuesto total.
- ✓ Número total de acciones formativas realizadas. También puedes desglosar aquí los tipos de formación (técnica, liderazgo, prevención, igualdad, etc.).
- ✓ Distribución de la inversión según tipo de formación.
- ✓ Inversión desagregada por sexo, por tipo de formación.
- ✓ Número total de personas participantes por tipo de formación, desagregado por sexo.
- ✓ Número de personas participantes en cada tipo de formación por área o departamento, desagregada por sexo.
- ✓ Porcentaje de participación en formación respecto de la plantilla total, desagregado por sexo.
- ✓ Número de personas formadas, por nivel jerárquico desagregada por sexo. Podrías añadir también gráficas por grupo profesional, por antigüedad, por nivel de formación, por tipo de jornada.
- ✓ Número de horas de formación realizadas, desagregadas por sexo
- ✓ Número medio de horas de formación por persona y sexo

Es muy recomendable analizar el acceso a la formación sobre número de personas participantes y no únicamente sobre número de acciones formativas, para evitar distorsiones en la interpretación de los datos.

- Paso 3: Una vez recabada la información cuantitativa, analiza cada gráfica y desarrolla un comentario coherente a lo reflejado y a la estructura de la empresa. Puedes hacer ese análisis respondiendo a alguna de estas cuestiones:

- ¿Acceden mujeres y hombres en proporciones iguales o similares a la formación?
- ¿Existen diferencias en el número de horas de formación recibidas?
- ¿Las formaciones de mayor impacto profesional se concentran en un sexo?
- ¿Existen departamentos donde uno de los sexos apenas accede a formación?

→ ¿La formación llega a todos los niveles jerárquicos o se concentra en determinados perfiles?

En el análisis puedes encontrar algunos indicadores que manifiestan repetidamente desequilibrios. Esto debe motivar acciones de mejora de cara a las medidas a adoptar en el plan de acción del Plan de Igualdad. Algunas de estos indicadores de alerta pueden ser:

- ▶ Baja participación femenina en formaciones de liderazgo o gestión.
- ▶ Concentración masculina en formaciones técnicas clave.
- ▶ Acceso a formación dependiente exclusivamente de decisiones directivas.
- ▶ Falta de comunicación general de las oportunidades formativas.
- ▶ Menor acceso a formación por parte de personas con jornada reducida o parcial.

El acceso equilibrado a la formación es un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional de mujeres y hombres dentro de la empresa. Cuando determinadas formaciones estratégicas se concentran en un solo sexo, pueden generarse desigualdades futuras en promoción y acceso a puestos de responsabilidad. Establece las correcciones que consideres para mejorar la situación, si tus datos no han salido del todo bien.

Área 4: Promoción Profesional

El objetivo de este apartado es analizar si la empresa garantiza igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción profesional y al desarrollo de carrera dentro de la organización.

La promoción profesional es uno de los factores clave para el crecimiento laboral de la plantilla y tiene un impacto directo en:

- El acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- La mejora de condiciones retributivas.
- La toma de decisiones dentro de la organización.

Por ello, analizar cómo se gestionan las promociones permite identificar posibles desigualdades estructurales en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Este análisis forma parte de las materias obligatorias del diagnóstico establecidas por el Real Decreto 901/2020.

- Paso 1: Realiza el análisis cualitativo de cómo tu empresa enfoca la promoción profesional de la plantilla. Es fundamental entender cómo funciona el sistema de promoción dentro de la empresa, por ello intenta responder a cuestiones como las siguientes:
 - ¿Dispone la empresa de un procedimiento formal de promoción interna?

- Cuando existen vacantes o puestos de nueva creación, ¿se comunican internamente?
- ¿Se tiene en cuenta una candidatura interna en los procesos de selección?
- ¿Se definen criterios objetivos para acceder a promociones? Por ejemplo la formación de la persona, la antigüedad, las competencias adquiridas, etc.
- ¿Quién toma la decisión final sobre la promoción?
- ¿Existen evaluaciones de desempeño que influyan en la promoción?
- ¿La empresa dispone de planes de carrera o itinerarios profesionales?
- ¿Existen programas de mentoring o desarrollo de talento?
- ¿Se revisan periódicamente las posibilidades de desarrollo de la plantilla?

Cuando los procesos de promoción no están definidos o dependen exclusivamente de decisiones discrecionales, pueden generarse desigualdades indirectas en el acceso a puestos de mayor responsabilidad.

- Paso 2: Recoge datos cuantitativos del último año, o de más ejercicios para poder realizar un diagnóstico de situación de tu empresa entorno a este área.

Genera tablas y gráficas que permitan analizar los siguientes indicadores:

- ✓ Número total de promociones realizadas en el periodo analizado
- ✓ Número de promociones desagregada por sexo
- ✓ Porcentaje de promociones desagregada por sexo
- ✓ Promociones por grupo profesional desagregada por sexo
- ✓ Promociones por área/departamento desagregada por sexo
- ✓ Promociones por nivel jerárquico desagregada por sexo
- ✓ Antigüedad media , o tabla de antigüedad en la empresa antes de promocionar desagregada por sexo
- ✓ Edad media o tabla de edad en el momento de la promoción desagregada por sexo
- ✓ Nivel formativo de las personas promocionadas desagregado por sexo

Otro factor a tener en cuenta en tu análisis son las promociones o reconocimientos profesionales sin cambio de puesto.

En algunas organizaciones pueden producirse mejoras profesionales que no implican necesariamente un cambio de puesto o una movilidad funcional dentro de la empresa, pero que sí suponen un reconocimiento del desarrollo profesional de la persona trabajadora.

Este tipo de situaciones también deben analizarse dentro del diagnóstico, ya que pueden reflejar dinámicas de reconocimiento profesional que afecten de forma diferente a mujeres y hombres.

Entre estas situaciones pueden encontrarse, por ejemplo:

- Cambio de grupo profesional manteniendo el mismo puesto.
- Actualización o mejora salarial vinculada al desempeño o a la evolución del puesto.
- Reconocimiento profesional por consecución de objetivos, que implique mejoras retributivas o de clasificación.
- Ampliación de responsabilidades dentro del mismo puesto, con impacto en condiciones profesionales o económicas.
- Otros reconocimientos profesionales individuales que supongan una mejora objetiva en la posición laboral de la persona.

En estos casos también es recomendable analizar los datos desagregados por sexo para comprobar si estos reconocimientos se distribuyen de forma equilibrada dentro de la organización. Repite la toma de datos de los indicadores anteriores para poder analizar correctamente si existe algún desequilibrio.

- Paso 3: Realiza el análisis de cada dato y cómo se producen las promociones con y sin movilidad funcional dentro de la empresa. Puedes hacerlo respondiendo a preguntas clave como estas:
 - ¿Promocionan mujeres y hombres en proporciones similares?
 - ¿En qué departamentos o áreas se concentran las promociones?
 - ¿Existen niveles jerárquicos donde apenas se promociona a mujeres?
 - ¿Las promociones implican realmente mayor responsabilidad o se trata de cambios laterales?
 - ¿Las promociones siguen un patrón de desarrollo profesional claro?

Es recomendable diferenciar entre promoción vertical (con incremento de responsabilidad o nivel jerárquico) y movilidad horizontal (cambios de puesto sin incremento real de condiciones o responsabilidad). Estos últimos se pueden añadir también en este área, puesto que pueden suponer una mejora de condiciones de trabajo. Pero es importante diferenciar unas promociones de otras.

Algunos indicadores pueden revelar posibles desigualdades en el acceso a la promoción y estos datos serán esenciales para establecer las correctas medidas en el plan de acción del Plan de Igualdad. Algunas de esas líneas de alerta pueden ser:

- Baja presencia femenina en promociones hacia puestos de responsabilidad.
- Diferencias significativas en antigüedad necesaria para promocionar.
- Concentración de promociones masculinas en áreas estratégicas.
- Falta de comunicación interna de las vacantes.
- Promociones basadas en decisiones informales o no documentadas.
- Presta atención en las promociones sin cambio de puesto a esta alerta:

hombres que no cambian de puesto pero acumulan reconocimiento profesional y económico y mujeres que mantienen puesto y responsabilidades sin revisión de clasificación o salario.

Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional es fundamental para construir organizaciones más equitativas y aprovechar plenamente el talento existente dentro de la empresa.

El análisis de la promoción profesional no debe limitarse a observar cuántas personas promocionan, sino a comprender cómo se construyen las trayectorias profesionales dentro de la empresa.

Área 5: Condiciones de trabajo

El objetivo principal de este área es analizar cómo se organizan las condiciones laborales dentro de la empresa y determinar si éstas se aplican de forma equitativa entre mujeres y hombres, garantizando un entorno laboral que favorezca el bienestar, la conciliación y la igualdad de oportunidades.

Este análisis permite identificar tanto buenas prácticas organizativas como posibles desigualdades indirectas derivadas de la organización del tiempo de trabajo o del acceso a determinadas condiciones laborales.

Las condiciones de trabajo pueden constituir un elemento de bienestar organizativo y compromiso social. Sin embargo, también es necesario analizar si estas condiciones se aplican de manera equitativa y si conviven con posibles desigualdades estructurales en otros ámbitos como la clasificación profesional o la retribución.

- Paso 1: Análisis cualitativo de las condiciones laborales.

Recoge toda la información de la empresa respecto a todas las materias que afectan a las condiciones laborales. Aquí no sólo has de recabar la información o documentos normativos de la empresa, sino la aplicación real de las condiciones. Imprescindibles todas estas:

- Jornada laboral: calendario laboral, horas totales según convenio, vacaciones.
- Horarios: Horario de trabajo, horario obligatorio y flexible. Flexibilidad en la jornada.
- Turnos: Si existe turnicidad o no. Condiciones que aplican a los turnos.
- Teletrabajo: Se permite el teletrabajo o no, ¿en qué condiciones?, ¿existe procedimiento interno que regule el teletrabajo o el trabajo a distancia según la Ley 10/2021, de 9 de julio?
- Permisos retribuidos
- Permisos no retribuidos
- Condiciones que mejoran la conciliación
- Registro horario según Real Decreto-ley 8/2019
- Desconexión digital, ¿cómo se aplica?, ¿existe procedimiento interno que la regule?

- Beneficios sociales, ¿en qué medida la empresa se implica con la plantilla, y qué beneficios suman a las condiciones laborales?

Analiza y recaba toda esta información e incluye si cada una de estas condiciones están reguladas mediante convenio colectivo, Estatuto de los trabajadores, si tienes firmados acuerdos con RLPT o sindicatos o si son normativa interna de la empresa.

- Paso 2: Análisis cuantitativo. Analiza la situación actual de las condiciones de trabajo mediante datos y gráficas que representen de manera cuantitativa el uso real de todas ellas.

Puedes dividir el análisis en métricas coherentes que se refieran a los mismos bloques de estudio. Aquí tienes una orientación de cómo enfocarlos:

Organización del tiempo de trabajo

- ✓ Jornada completa / parcial desagregada por sexo
- ✓ Horas extraordinarias desagregadas por sexo
- ✓ Distribución de turnos desagregados por sexo
- ✓ Trabajo en fines de semana o festivos desagregados por sexo

Conciliación y corresponsabilidad

- ✓ Reducciones de jornada desagregadas por sexo
- ✓ Excedencias por cuidado desagregadas por sexo
- ✓ Permisos de maternidad y paternidad
- ✓ Adaptaciones de jornada solicitadas y concedidas desagregadas por sexo

Teletrabajo y flexibilidad

- ✓ Personas en teletrabajo desagregadas por sexo
- ✓ Uso de horarios flexibles desagregados por sexo

Permisos y ausencias

- ✓ Uso de permisos retribuidos desagregados por sexo
- ✓ Uso de permisos no retribuidos desagregados por sexo

- Paso 3: Ahora analiza cada una de las gráficas respondiendo a preguntas como estas:
 - ¿Quién utiliza realmente las medidas de conciliación?
 - ¿Las reducciones de jornada recaen mayoritariamente en mujeres?
 - ¿Los hombres hacen uso de permisos parentales?
 - ¿Existen diferencias en acceso a teletrabajo?

Con esta información puedes detectar los sesgos sociales derivados de ciertas medidas que aún aplicándolas de manera global a la plantilla, son más usadas por mujeres por la tendencia social. Este dato puede darte la opción de introducir medidas en el plan de acción para la sensibilización de la conciliación, y esto es una acción muy positiva de cara al Plan de Igualdad.

Presta atención durante el análisis principalmente al uso de tus condiciones laborales. Ciertas condiciones no son solo tenerlas, sino que el personal las utilice correctamente y pueda beneficiarse en igualdad de aquellas que mejoran la conciliación con la vida personal, como son por ejemplo la flexibilidad, la desconexión digital, etc. Si detectas ciertas desigualdades puedes preparar medidas que motiven la igualdad. Aquí tienes ciertas líneas rojas que puedes detectar:

- ▶ Reducciones de jornada concentradas en mujeres
- ▶ Baja utilización masculina de permisos parentales
- ▶ Acceso desigual a teletrabajo
- ▶ Turnos más exigentes concentrados en un sexo

Las condiciones de trabajo pueden constituir un importante indicador del compromiso de una organización con el bienestar de su plantilla. Sin embargo, para que estas condiciones contribuyan realmente a la igualdad, es necesario analizar si se aplican de manera equitativa y si facilitan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. En muchas ocasiones, como hemos indicado antes, la empresa propone medidas, pero el uso es desigual por tendencia social y no por motivación de la empresa. Si ese es tu caso, tu mejor medida para mejorar esas desigualdades será establecer charlas o dinámicas de concienciación que mejoren los resultados de cara a revisiones de seguimiento de tu Plan de Igualdad.

Analizar este área, y cuestionar el uso real de tus medidas, va a darle mucho valor al diagnóstico, y sentido al Plan de Igualdad.

No tengas miedo de los resultados, estamos realizando un diagnóstico de situación. Luego determinaremos medidas que corrijan (en la medida de lo posible) las tendencias de desigualdad que hayas podido detectar.

Área 6: Corresponsabilidad: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

El análisis de la corresponsabilidad tiene por objeto evaluar no aquello que ya hemos visto en el área de condiciones de trabajo, que era la existencia formal de medidas de conciliación dentro de la empresa, y su uso efectivo por parte de mujeres y hombres.

Sino evaluar y analizar la realidad familiar de la plantilla y si las medidas existentes responden a esa realidad.

Este análisis permite identificar posibles desequilibrios entre las condiciones familiares de la plantilla y las medidas disponibles, así como detectar oportunidades de mejora que favorezcan una conciliación más efectiva y corresponsable.

Asimismo, permite analizar si las dinámicas de conciliación pueden estar reproduciendo roles tradicionales de género que impacten de forma desigual en la carrera profesional de mujeres y hombres.

- Paso 1: Análisis de la situación familiar de la plantilla.

Como hemos dicho anteriormente, para comprender las necesidades reales de conciliación dentro de la empresa es necesario analizar la situación familiar de las personas trabajadoras.

Una fuente de información especialmente útil para este análisis es el Modelo 145 que las personas trabajadoras facilitan a la empresa para la gestión de su retención de IRPF.

A partir de esta información pueden elaborarse indicadores agregados que permitan conocer la composición familiar de la plantilla. Estos son nuestros recomendados:

- ✓ Realiza tabla de cargas familiares (sin descendientes, 1, 2, 3 o más descendientes)
- ✓ Porcentaje de personas trabajadoras según cargas familiares (las anteriores)
- ✓ Realiza tabla de cargas familiares (ascendientes a cargo)
- ✓ Personas con situaciones de discapacidad en la unidad familiar

También es interesante analizar la edad de los descendientes, ya que muchas medidas de conciliación están vinculadas al cuidado de menores de 12 años según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

- ✓ Crea una tabla por rangos de edad de la descendencia de tu plantilla:

RANGOS DE EDAD	Nº Descendientes	%	
< 3 años			Alto cuidado
> 3 < 6 años			Edad escolar
> 6 < 9 años			
> 9 < 12 años			
> 12 < 15 años			Edad más autónoma
> 15 < 18 años			
> 18 años			Mayoría de edad
Total Descendientes	XX	100 %	

- ✓ Gráfica porcentual de rangos de edad de la descendencia de tu plantilla.

Recuerda que todos estos datos deben analizarse siempre de forma agregada y anonimizada para garantizar la protección de datos personales.

- Paso 2: Analiza la realidad familiar con las medidas existentes.

Una vez obtenidos los datos reales a nivel familiar de la plantilla, el siguiente paso consiste en valorar si las medidas de conciliación existentes dentro de la empresa responden adecuadamente a las necesidades detectadas.

Para ello pueden plantearse preguntas como:

- ¿Las medidas actuales responden a las necesidades familiares de la plantilla?
- ¿Existen colectivos con mayores necesidades de conciliación?
- ¿Las medidas existentes facilitan realmente el equilibrio entre vida personal, familiar y laboral?
- ¿Existen oportunidades para modificar, mejorar o ampliar determinadas medidas?
- Y una autoevaluación, ¿Las medidas de conciliación tienen o pueden tener impacto en la carrera profesional de tu plantilla?

El análisis de la corresponsabilidad permite comprender hasta qué punto la organización está alineada con la realidad personal y familiar de su plantilla, y permite orientar de manera más precisa las futuras medidas del Plan de Igualdad.

Cuando las medidas de conciliación responden adecuadamente a las necesidades reales de las personas trabajadoras, contribuyen no solo a mejorar el bienestar laboral, sino también a fomentar una cultura organizativa más equitativa y corresponsable.

Por el contrario, cuando existe una desconexión entre las necesidades familiares y las medidas disponibles, pueden generarse tensiones que afecten al desarrollo profesional y a la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.

Área 7: Infrarrepresentación femenina

El objetivo de este apartado es ver qué ocurre realmente con la presencia femenina en la empresa, con el fin de identificar posibles situaciones de infrarrepresentación en determinados puestos, áreas o niveles jerárquicos.

Este análisis permite detectar fenómenos de segregación horizontal y vertical, así como posibles barreras estructurales que limiten el acceso de las mujeres a determinados espacios profesionales o de toma de decisiones (techo de cristal).

El estudio de la infrarrepresentación femenina forma parte de las materias obligatorias del diagnóstico establecidas por el Real Decreto 901/2020.

- **Paso 1:** Reflejar datos concretos de la presencia de las mujeres en la empresa. Muchos de los datos necesarios para evaluar la infrarrepresentación, o la segregación vertical u horizontal ya los hemos obtenido en indicadores anteriores de este diagnóstico, por tanto sólo debes traerlos a este área de nuevo y luego analizarlos con este enfoque.

Traeremos los siguientes indicadores:

- ✓ Porcentaje de mujeres en la empresa
 - ✓ Porcentaje de mujeres por área o departamento (segregación horizontal)
 - ✓ Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles jerárquicos (segregación vertical y el fenómeno “techo de cristal”, que limita el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad).
 - ✓ Gráfica de barras horizontal que ofrece visión piramidal de la estructura entre mujeres y hombres (permite identificar fácilmente si la presencia femenina disminuye a medida que se asciende en la jerarquía de la empresa).
 - ✓ Porcentaje de mujeres por grupos profesionales (detecta la infrarrepresentación estructural).
 - ✓ Porcentaje de mujeres por nivel formativo.
 - ✓ Porcentaje de mujeres con nivel formativo alto, y acceso a puestos de responsabilidad. (compara sobre el mismo nivel formativo el porcentaje de hombres con acceso a puestos de responsabilidad) $\% \text{ acceso mujeres} / \% \text{ acceso hombres} = 1$ (igualdad); 0,7 (atención desigualdad); $< 0,5$ (alerta de desigualdad)
- Paso 2: Analiza cada uno de los datos obtenidos y explica de manera desarrollada la situación y qué tendencias pueden haberla provocado, sobre todo cuando es tendencia del sector, o histórica de la empresa.
- Si detectas señales de alerta como estas, aprovéchalas para crear medidas correctoras en tu plan de acción del Plan de Igualdad.
- ▶ Ausencia total de mujeres en determinados departamentos
 - ▶ Baja o nula presencia femenina en puestos directivos
 - ▶ Concentración femenina en puestos administrativos o de apoyo
 - ▶ Diferencias significativas entre la proporción de mujeres en plantilla y en puestos de responsabilidad

Identificar y reconocer barreras estructurales en tu diagnóstico puede ser muy positivo para tu futuro Plan de Igualdad.

Corregirlas o por lo menos establecer medidas reales para mejorar la foto de hoy será muy bien valorado en el seguimiento de tu Plan.

Aún actualmente existen sectores masculinizados, y otros feminizados, pero tu labor dentro de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad será intentar armonizar esas desigualdades.

Área 8: Retribuciones y Auditoría Salarial.

El objetivo de este apartado es analizar la estructura retributiva de la empresa con el fin de detectar posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres que no estén justificadas por factores objetivos.

El análisis retributivo forma parte obligatoria del diagnóstico del Plan de Igualdad y debe incorporar una auditoría retributiva, tal como establece el Real Decreto 902/2020.

Este análisis permite identificar posibles brechas salariales, así como revisar si el sistema retributivo de la empresa se basa en criterios objetivos, transparentes y neutrales desde la perspectiva de género.

- Paso 1: Análisis cualitativo de la política salarial de la empresa.

Se analiza la política salarial según diferentes variables y se describe cómo se compone el salario dentro de la organización.

- Marco normativo aplicable (convenio, grupos profesionales, y tablas salariales del convenio)
- Estructura salarial: Qué conceptos se aplican y cómo
 - salario base
 - complementos salariales
 - complementos de puesto
 - complementos de responsabilidad
 - incentivos o variables
 - bonus
 - comisiones
 - horas extraordinarias
 - percepciones extrasalariales
- Criterios de los complementos salariales: En este ámbito suelen encontrarse muchas desigualdades. Por ello es importante no sólo establecer cuáles son los complementos, sino si existen criterios documentados de aplicación de los mismos, si se aplican de manera homogénea, si existen decisiones discrecionales a la hora de aplicarlos. Principalmente estos complementos suelen ser:
 - Complementos personales – no absorbibles: antigüedad, formación, residencia, Plus “Ad personam” consolidado (ajustes salariales antiguos)
 - Complementos de puesto – no consolidables: nocturnidad, turnicidad, toxicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad, disponibilidad o guardias.
 - Complementos de calidad (relacionados con el rendimiento): Productividad o incentivos, bonus por objetivos, plus asistencia o puntualidad, horas extraordinarias.
 - Complementos de resultado: Participación en beneficios, tras cuenta de resultados del cierre anual.

- Complementos extrasalariales (no son salario en sí, no siempre cotizan igual y sólo compensan gastos asumidos por la persona trabajadora): plus transporte, dietas, vestuario o herramientas, plus distancia al trabajo desde el domicilio.
- Otros (no son complementos realmente): Pagas extraordinarias, plus convenio.
- Sistemas de evaluación de desempeño. Si tu empresa tiene un sistema de evaluación del rendimiento, y este tiene efectos económicos es importante que expliques los criterios de aplicación.
- Registro retributivo: Es un registro interno, anual, y que todas las empresas están obligadas a tenerlo. Exigido también en el RD 902/2020 para registrar junto al Plan de Igualdad y la Auditoría salarial en el REGCON, En él hay que registrar: Salarios medios, medianas, y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo.
- Paso 2: Recoge datos cuantitativos según estos indicadores, contenidos algunos en tu registro retributivo.
 - ✓ Salario medio anual desagregado por sexo
 - ✓ Salario mediano anual desagregado por sexo
 - ✓ Porcentaje de Brecha salarial global = $(\text{Salario medio hombres} - \text{salario medio mujeres}) / \text{salario medio hombres} \times 100$.

Porcentaje de Brecha	Calificación Técnica	Acción Requerida
0% a 5%	Nivel Óptimo	Se considera "brecha técnica" o residual. No suele requerir medidas correctoras urgentes.
5% a 15%	Nivel de Alerta	La empresa debe analizar qué complementos (plus de disponibilidad, nocturnidad, etc.) están sesgados y proponer un plan de acción.
15% a 25%	Nivel Crítico	Existe un problema estructural de segregación o valoración de puestos que debe corregirse en el Plan de Igualdad.
+25%	Infracción Potencial	Obligación legal de justificar. Riesgo muy alto de sanción económica por la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

- ✓ Salario medio y mediano por grupo profesional desagregado por sexo (esto permite comprobar si mujeres y hombres con trabajos de igual valor reciben salarios similares). Recuerda que el principio de igual retribución por trabajo de igual valor es uno de los pilares de la normativa española de igualdad salarial.
- ✓ Salario medio por puesto desagregado por sexo (este dato podrás sacarlo si tienes un mapa de puestos definido).

✓ Salario medio por cada complemento salarial definido anteriormente en tu política salarial y desagregado por sexo. En muchas ocasiones, la brecha salarial no aparece en el salario base, sino en complementos, y es imprescindible reflejarlo.

- Paso 3: Analiza cada uno de los datos y también si las diferencias que puedas encontrar están justificadas por factores objetivos. Redacta por qué (antigüedad, responsabilidad, etc.) e intenta responder a cuestiones como las siguientes:
 - ¿Es elevada la brecha salarial global?
 - ¿Existe brecha salarial dentro de un mismo grupo profesional?
 - ¿Los complementos salariales están concentrados mayoritariamente en hombres? ¿Hay desigualdad en la aplicación de los mismos?
 - ¿Los incentivos o bonus se aplican con desequilibrio por sexo?
 - ¿Existe mayor acceso masculino a horas extraordinarias?
- Paso 4: Auditoría Retributiva. La auditoría suele requerir herramientas técnicas específicas, por lo que recomendamos que sea realizada por el binomio: tu gestoría (que aporta los datos salariales) y una consultoría de confianza que cuente con el asesoramiento especializado.

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras están obligadas a tener el Plan de Igualdad y deben realizar además una auditoría retributiva, según marca el Real Decreto 902/2020.

La auditoría retributiva incluye dos elementos principales:

- El diagnóstico de la situación retributiva: Que es la identificación de posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres.
- La valoración de puestos de trabajo: Realizada por la empresa o consultoría de confianza. Evaluación objetiva de los puestos para comprobar si los sistemas de clasificación y retribución respetan el principio de trabajo de igual valor. Esta valoración debe basarse en factores como: Responsabilidad, cualificación, condiciones del puesto, esfuerzo requerido.

Muchos diagnósticos analizan mal esta área porque se limitan a copiar el registro retributivo. Pero analizar la estructura salarial + política retributiva + auditoría en el mismo área plantea una visión mucho más real y acertada de cara a la creación del Plan de Igualdad.

Como te hemos indicado antes, lo mejor es que la Auditoría la delegues a tu consultoría/gestoría de confianza para que sea más objetiva y válida, sin embargo con los datos que te proporcione la gestoría también podrías hacerla tú.

Área 9: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

El objetivo de este apartado es analizar si la empresa dispone de mecanismos adecuados para prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo dentro de la organización.

La prevención del acoso constituye una obligación legal para las empresas, derivada de la Ley Orgánica 3/2007 y desarrollada dentro del marco de los planes de igualdad regulados por el Real Decreto 901/2020.

El diagnóstico debe evaluar tanto la existencia formal de protocolos, como su grado de implantación real en la organización.

- Paso 1: Análisis cualitativo.

En este punto la principal herramienta es tener o no un protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Es necesario analizar qué instrumentos y políticas existen dentro de la empresa para prevenir y gestionar posibles situaciones de acoso.

Si tienes un protocolo definido y activo, debes indicar la fecha en que se aprobó, si ha sido negociado con la RLPT o sindicatos y si está disponible y accesible para la plantilla. Explica brevemente si el protocolo define claramente lo siguiente:

- ✓ cómo se ha de presentar una denuncia,
- ✓ quién recibe las denuncias,
- ✓ cómo se garantiza la confidencialidad,
- ✓ plazos de actuación,
- ✓ medidas cautelares,
- ✓ proceso de investigación,
- ✓ existencia de comisión específica,
- ✓ existencia de un canal de denuncias o correo confidencial de la comisión.

Además tendrás que indicar si existe un seguimiento y formación de sensibilización al respecto.

Si aún no tienes elaborado el protocolo de prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo, tendrás que hacerlo. Bien antes de presentar el plan, o bien como parte de las medidas del plan para revisar en el siguiente ejercicio.

- Paso 2: análisis cuantitativo.

En este punto vamos a hacer una análisis del último o últimos ejercicios, respecto a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Recaba información para mostrar los siguientes indicadores:

- ✓ Número de denuncias o consultas registradas relacionadas con acoso sexual o por razón de sexo
- ✓ Tipo de situaciones comunicadas (si procede)
- ✓ Resolución de los procedimientos iniciados

- ✓ Número de personas formadas en prevención del acoso desagregadas por sexo
- ✓ Número de acciones de sensibilización realizadas desagregadas por sexo

En caso de no disponer de registros por no haber ocurrido situación alguna. Indícalo claramente en el diagnóstico.

→ Paso 3: Analiza en profundidad cómo tu empresa responde a este tipo de situaciones y si está realmente preparada para la prevención o ha de mejorar algún aspecto. Realiza un análisis respondiendo a preguntas como estas:

- ¿La empresa dispone de un protocolo actualizado y accesible para la plantilla?
- ¿Las personas trabajadoras conocen los mecanismos para comunicar una situación de acoso?
- ¿Existe formación específica en esta materia?
- ¿El procedimiento de actuación garantiza confidencialidad y protección a las personas afectadas?
- ¿El procedimiento de actuación es claro y entendible para cualquier persona que lo necesite?
- ¿Hay personas designadas, y de las cuales la plantilla tiene conocimiento en caso de necesitar su ayuda?

Es importante también valorar si la empresa promueve un entorno de trabajo seguro y respetuoso, donde las personas puedan comunicar situaciones de conflicto sin temor a represalias.

La existencia de protocolos y procedimientos es un primer paso, pero su eficacia dependerá en gran medida del conocimiento que tenga la plantilla sobre ellos y del compromiso real de la organización con la creación de entornos laborales seguros y respetuosos.

Las organizaciones que desarrollan políticas activas de prevención del acoso contribuyen a crear culturas organizativas basadas en el respeto, la confianza y la igualdad de oportunidades.

Por ello, el diagnóstico debe evaluar no solo la existencia de instrumentos formales, sino también el grado de sensibilización y compromiso real de la organización con la prevención de estas conductas.

Además de este análisis concreto de la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, puedes añadir un área de análisis de la prevención de riesgos laborales en tu empresa, y cómo se realiza respecto a la igualdad de género. En este punto podrías hacer un análisis de cada medida y formación recibida desagregada por sexo. En el apartado de formación sí se incluye la formación en prevención, pero podrías ampliarlo a acciones concretas de la prevención laboral, e incluso añadir la prevención en mujeres embarazadas. No es obligatorio para el diagnóstico, pero sí puede resultar un valor añadido.

Área 10: Comunicación y lenguaje no sexista

Este área no es de obligado estudio en los diagnósticos que requiere el Plan de Igualdad y el RD 901/2020, sin embargo creo que es un plus muy interesante tanto para reflejar lo que ya tienes, como para implantar medidas en el Plan que mejoren tu compromiso con la igualdad real.

Es un área muy interesante para cerrar el diagnóstico porque analiza la cultura simbólica de la empresa. Muchas organizaciones trabajan bien procesos internos, pero su comunicación sigue transmitiendo estereotipos de género sin darse cuenta. Este apartado permite detectar precisamente eso.

El objetivo de este apartado es analizar si la comunicación interna y externa de la empresa se realiza desde una perspectiva inclusiva e igualitaria, evitando el uso de lenguaje o imágenes que puedan reproducir estereotipos de género o invisibilizar a una parte de la plantilla.

La forma en que una organización comunica, refleja en gran medida su cultura corporativa, sus valores y su compromiso con la igualdad.

El análisis de la comunicación permite identificar si la empresa promueve una representación equilibrada y respetuosa de mujeres y hombres en todos sus canales y materiales.

- Paso 1: Análisis cualitativo.

En primer lugar, es necesario analizar cómo se comunica la empresa tanto hacia el interior de la organización como hacia el exterior.

Este análisis debe centrarse en los principales canales y materiales de comunicación utilizados.

Analiza los principales medios de comunicación internos de la empresa y valora si el lenguaje utilizado es inclusivo y si se evita el uso de expresiones que invisibilicen a uno de los sexos:

- ✓ intranet corporativa,
- ✓ correos internos,
- ✓ comunicados de dirección,
- ✓ manuales internos o documentación corporativa,
- ✓ procesos de bienvenida o acogida, etc.

Analiza los principales canales de comunicación externa y revisa si la imagen proyectada por la empresa representa de forma equilibrada a mujeres y hombres.:

- ✓ página web corporativa,
- ✓ redes sociales,
- ✓ materiales de marketing o publicidad,
- ✓ ofertas de empleo,
- ✓ presentaciones corporativas, etc.

Analiza el lenguaje utilizado. Si en los textos corporativos se utilizan fórmulas de lenguaje inclusivo o neutro.

También es importante identificar si existen expresiones que puedan reforzar estereotipos tradicionales.

Analiza el uso de imágenes en todos los materiales corporativos.

Y por último, comprueba si la empresa dispone de guías o criterios de comunicación inclusiva mediante:

- ✓ procedimientos internos de lenguaje inclusivo,
- ✓ recomendaciones de comunicación igualitaria,
- ✓ criterios para la elaboración de materiales corporativos.

- Paso 2: Análisis de situación.

Una vez analizada la información disponible, se debe valorar si la comunicación de la empresa refleja una cultura organizativa comprometida con la igualdad.

Puedes realizar el análisis respondiendo a preguntas como estas:

- ¿El lenguaje utilizado en la comunicación corporativa visibiliza a mujeres y hombres por igual?
- ¿Las imágenes utilizadas representan de forma equilibrada a ambos sexos?
- ¿Las ofertas de empleo utilizan lenguaje inclusivo?
- ¿Existe alguna política o recomendación interna sobre comunicación igualitaria?

Recuerda que estás realizando el diagnóstico, y si en este área no tienes aún nada o tienes poco, es una oportunidad para generar medidas de alto valor por la igualdad de género ya que la comunicación corporativa no solo transmite información, sino también valores.

Cuando una organización incorpora criterios de comunicación inclusiva, contribuye a construir una cultura corporativa más igualitaria y respetuosa.

Además, la forma en que una empresa comunica puede influir directamente en su capacidad para atraer talento diverso y proyectar una imagen coherente con sus políticas internas de igualdad.

Por ello, revisar los mensajes, imágenes y lenguaje utilizados en la comunicación corporativa constituye un paso importante dentro del diagnóstico y las medidas del Plan de Igualdad.

Has terminado con el diagnóstico, la parte más compleja y extensa del Plan de Igualdad.

Llegados a este punto, es normal sentir que el volumen de información te supera.

Si quieres que te ayude a ver más allá de las cifras y construir un Plan de Referencia, estoy aquí para acompañarte. Sólo ponte en contacto conmigo y tendremos una reunión para valorar tus necesidades.

Recuerda también que puedes acceder a la guía de pago con ejemplos, modelos de documentos y mucho mas.

Ahora que tienes todos los datos y un importante análisis realizado, comienza el diálogo y la negociación dentro de la Comisión Negociadora.

Si eres el departamento de RRHH, y has elaborado el diagnóstico, tienes que presentarlo a la comisión Negociadora. En ella, tanto la participación de la empresa, como la de la parte social, ha de consensuar que los datos aportados son correctos, y hacer las aportaciones o alegaciones al diagnóstico que se consideren.

Pero, importante, no olvidemos que el diagnóstico es la foto actual, todo lo que se quiera mejorar se indicará en los siguientes apartados. En este punto se presentan los datos, y se empieza a pensar en medidas de mejora o correctoras para cada área. Aquí, sí es imprescindible que la Comisión Negociadora en su totalidad esté de acuerdo y tenga el apoyo de la dirección para su aplicación y seguimiento.

4. El Diseño del Futuro: El Plan de Acción.

Una vez finalizado el diagnóstico, el siguiente paso consiste en definir las medidas que permitirán mejorar las situaciones detectadas y avanzar hacia una igualdad real entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Un Plan de Igualdad eficaz no se construye acumulando medidas, sino definiendo acciones coherentes, realistas y alineadas con las necesidades reales de la organización.

El plan de acción es el conjunto de medidas concretas que la empresa se compromete a aplicar durante la vigencia del Plan de Igualdad para corregir desequilibrios, prevenir desigualdades y promover una cultura organizativa más igualitaria.

Estas medidas deben estar directamente vinculadas con las conclusiones obtenidas en el diagnóstico.

Es importante recordar que el objetivo del Plan de Igualdad no es cumplir formalmente con una obligación legal, sino generar cambios reales en la organización, por ello no sólo está la obligación de hacer el Plan de Igualdad y registrarlo, sino que luego se ha de hacer un seguimiento, e informes al respecto. Todo esto también habrá que registrarlo y así demostrar que la empresa está actuando para mejorar la igualdad de género.

Este seguimiento lo determinan principalmente las medidas y objetivos que establezcas en tu plan de acción.

Probablemente, mientras realizabas el diagnóstico has podido detectar ciertas áreas de mejora, y muy probablemente ya has pensado en alguna medida a aplicar en tu plan de acción.

El punto de partida para definir las medidas debe ser siempre el diagnóstico realizado. Para ello, revisa las conclusiones de cada una de las áreas analizadas y allá donde detectes desequilibrios entre mujeres y hombres, sesgos organizativos, ausencia de políticas, procedimientos o protocolos, encontrarás las medidas perfectas para tu plan de acción.

Las medidas deben ir área por área igual que lo hiciste en el diagnóstico. Sin embargo no tienes porqué tener medidas para todas ellas. Quizá tu diagnóstico salió muy bien en alguna área, y consideras que no has de añadir más medidas, y es perfecto. Escribe que tu objetivo es mantener las medidas actuales.

4.1 Definición de medidas y objetivos S.M.A.R.T.

Es muy importante que en este punto seas lo más realista posible. No defines medidas que sabes que no vas a poder cumplir.

Es importante también, que las medidas tengan un propósito claro y una relación directa con el problema detectado.

Una medida mal definida suele terminar siendo difícil de aplicar o imposible de evaluar.

Por ello, te aconsejo que a la hora de elaborar las medidas y objetivos sigas la metodología SMART, para que te asegures de que sean realmente aplicables:

S – Específicas

La medida debe describir con claridad qué se va a hacer.

M – Medibles

Debe ser posible evaluar si la medida se ha aplicado y qué resultados ha generado.

A – Alcanzables

La empresa debe disponer de recursos y capacidad para aplicarla.

R – Relevantes

La medida debe responder a una necesidad real detectada en el diagnóstico.

T – Temporales

Debe establecerse un plazo concreto para su implementación.

Una vez entendidas y pasadas por el filtro SMART, inicia el proceso de definición. Cada una de las medidas que vayas a introducir en tu plan de acción tienen que tener una ficha que recoja la siguiente información:

- Área de intervención
- Objetivo de la medida

- Descripción de la acción
- Personas o departamento responsable
- Indicadores de seguimiento
- Plazo de ejecución
- Recursos necesarios

Cada medida que forme parte del Plan de Igualdad debe definirse con claridad para facilitar su aplicación y posterior seguimiento.

4.2 Priorización de acciones para una cultura de bienestar.

No todas las medidas pueden aplicarse al mismo tiempo. Por ello, es recomendable priorizarlas teniendo en cuenta:

- urgencia de la situación detectada,
- impacto potencial en la igualdad,
- recursos disponibles.

Algunas medidas pueden aplicarse de forma inmediata, mientras que otras requerirán más tiempo o preparación.

Si has establecido un Plan de Igualdad a 4 años te será más fácil organizar correctamente la consecución de las medidas. Ten en cuenta que algunas de ellas pueden afectar a tu presupuesto de gastos, y por ello es imprescindible tener tiempo para llevarlas a cabo de forma coherente y con un compromiso real.

4.3 Calendario de actuación del Plan de Igualdad.

Una vez terminado el diagnóstico, y elaboradas las medidas del Plan de acción, la Comisión Negociadora debe organizarlas dentro de un calendario de actuación que permita planificar su implantación a lo largo de la vigencia del Plan.

El calendario de actuación constituye una herramienta fundamental de planificación, ya que permite visualizar cuándo se aplicará cada medida y en qué momento se realizarán los procesos de seguimiento y evaluación.

El Real Decreto 901/2020 establece que todo Plan de Igualdad debe incluir un calendario de actuación para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas. Esto permite ordenar las acciones previstas y facilitar el control de su ejecución.

En la práctica, recomiendo representar este calendario mediante un cronograma o diagrama de Gantt, que permite visualizar de forma clara el desarrollo temporal de todas las acciones del plan.

Un Plan de Igualdad sin calendario de actuación corre el riesgo de convertirse en un documento declarativo. Por tanto la planificación temporal de las medidas es lo que permite transformar los compromisos, en acciones reales dentro de la organización.

Además, este calendario deberás registrarlo con el Plan de Igualdad. Por tanto créalo a conciencia para que sea una herramienta de apoyo y soporte para el propio Pla.

- Paso 1: Se deben recoger todas las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad, agrupadas por áreas de intervención.

En las fichas que se han creado, está la información del plazo de ejecución. Cada medida deberá tener asignado un periodo temporal de ejecución dentro de la vigencia del Plan de Igualdad. Esto servirá para completar el calendario, sin embargo, al ver el calendario completo, aquí se pueden hacer ajustes para que los plazos sean más amables y organizados entre sí. Muchos planes de igualdad fallan porque concentran demasiadas medidas en el primer año. Por eso, recomiendo distribuirlas a lo largo de los 4 años ya que transmite una visión mucho más estratégica.

- Paso 2: Rellena el diagrama de Gant.
 - Agrupa las medidas por áreas del diagnóstico. Esto facilita la lectura del plan y permite visualizar qué ámbitos de la organización se están trabajando.
 - Define el periodo de aplicación de cada medida. Cada acción deberá ubicarse dentro del periodo de vigencia del Plan de Igualdad (lo ideal cuatro años). Las medidas pueden ser:
 - puntuales (por ejemplo, elaboración de una guía o revisión de un procedimiento)
 - progresivas (implantación durante varios años)
 - continuas (acciones que se repiten durante toda la vigencia del plan).
 - Representa visualmente los periodos de ejecución: en el cronograma se marcarán los años en los que se desarrollará cada medida. Esto permite ver rápidamente el ritmo de implantación del plan.
 - Incorpora los hitos de seguimiento del Plan de Igualdad según determina el RD 901/2020,
 - diagnósticos de seguimiento o revisiones periódicas del plan (si así lo habéis acordado en la Comisión Negociadora).
 - evaluación intermedia (obligatoria)
 - evaluación final (obligatoria)

Aquí te pongo un ejemplo muy sencillo, pero puedes desgranar los años en meses para poder abordar el calendario de actuación con más precisión.

Área de actuación	Objetivo / Medida	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Selección y contratación	Revisión del lenguaje inclusivo en ofertas de empleo	■ ■ ■ ■			
	Incorporación de canales de reclutamiento inclusivos	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■		
Formación	Programa anual de formación en igualdad	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
Promoción profesional	Revisión de los criterios de promoción interna	■ ■ ■ ■			
	Desarrollo de programa de mentoring interno		■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	
Condiciones de trabajo	Implantación de medidas de flexibilidad horaria	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■		
Corresponsabilidad	Campaña interna de sensibilización sobre conciliación		■ ■ ■ ■		
Retribuciones	Revisión del sistema de complementos salariales	■ ■ ■ ■			
Comunicación	Elaboración de guía interna de comunicación inclusiva	■ ■ ■ ■			
	Revisión de la comunicación corporativa		■ ■ ■ ■		
Seguimiento del Plan	Diagnóstico de seguimiento anual	■ ■ ■ ■		■ ■ ■ ■	
	Evaluación intermedia del plan		■ ■ ■ ■		
	Evaluación final del plan				■ ■ ■ ■

Esto permite que la futura Comisión de Seguimiento tenga clara la planificación de las revisiones. Así mismo, en cada revisión, con un diagrama como este, se puede valorar de forma rápida qué medidas están en ejecución, cuales ya han finalizado y se han de evaluar, cuales aún no se han iniciado y cuales están pendientes de revisión.

Es un mapa claro tanto para las personas que están trabajando el Plan, como para compartir con la plantilla, con Dirección u Órganos de gobierno y que puedan ver claramente las medidas y su planificación.

5. Seguimiento y Evaluación: Un Plan Vivo.

La aprobación del Plan de Igualdad no supone el final del proceso, sino el inicio de una fase fundamental: su aplicación, seguimiento y evaluación.

Un Plan de Igualdad solo genera cambios reales cuando las medidas previstas se implementan, se supervisan periódicamente y se ajustan cuando es necesario. Por ello, el seguimiento constituye una parte esencial del propio Plan.

El marco normativo establece la obligación de evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad durante su vigencia. En particular, el Real Decreto 901/2020 establece que debe realizarse al menos:

- una **evaluación intermedia**, durante la vigencia del plan
- una **evaluación final**, al término del mismo.

No obstante, desde una perspectiva práctica y de gestión responsable, es altamente recomendable realizar revisiones periódicas que permitan comprobar de forma continua el grado de avance de las medidas.

Por este motivo, en esta guía se recomienda estructurar el seguimiento del plan mediante revisiones anuales, que permitan evaluar la evolución de la organización y detectar posibles necesidades de ajuste.

5.1 La Comisión de Seguimiento como garante de la evolución.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora que participó en su elaboración deja de tener funciones activas.

A partir de ese momento se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que será el órgano encargado de supervisar la aplicación del plan durante toda su vigencia.

Esta comisión se mantendrá activa durante los años de duración del Plan de Igualdad y estará formada, de forma equilibrada, por representantes de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras.

Esta comisión puede estar formada por las mismas personas que formaron la Comisión Negociadora, pero también pueden ser otras, siempre y cuando se conforme de igual manera: parte empresa y parte de representación del personal (RLPT o sindicatos)

Entre sus principales funciones se encuentran:

- supervisar la ejecución de las medidas previstas en el plan,
- analizar los indicadores de seguimiento establecidos,
- evaluar el grado de cumplimiento de las acciones programadas,
- detectar posibles dificultades en la aplicación de las medidas,
- proponer ajustes o mejoras cuando sea necesario.

La Comisión de Seguimiento debe reunirse periódicamente, siguiendo el calendario establecido en el propio Plan de Igualdad para analizar la evolución de las acciones y garantizar que el plan continúa siendo una herramienta activa dentro de la organización.

Su labor resulta fundamental para asegurar que el Plan de Igualdad no se convierta en un documento meramente formal, sino en una herramienta real de transformación organizativa.

5.2 Calendario de reuniones y diagnósticos de seguimiento.

Para garantizar una correcta aplicación del Plan de Igualdad es necesario establecer desde el inicio un calendario de seguimiento (el acordado en la Comisión Negociadora).

Este calendario permitirá planificar las reuniones periódicas en las que se analizará el grado de ejecución de las medidas, los resultados obtenidos y las posibles dificultades encontradas durante su implementación.

Aunque la normativa exige únicamente una evaluación intermedia y una final, resulta altamente recomendable realizar diagnósticos de seguimiento anuales. Estas revisiones permiten mantener el plan activo, detectar desviaciones y reforzar el compromiso de la organización con la igualdad.

Si el plan se estructura con una vigencia de cuatro años, una planificación razonable podría incluir:

- **Revisión anual de seguimiento**
Evaluación del grado de ejecución de las medidas previstas durante el año y análisis de los indicadores establecidos. (Año 1 y 3)
- **Evaluación intermedia del Plan de Igualdad**
Evaluación más completa del estado del plan, que deberá registrarse oficialmente. (Año 2)
- **Evaluación final**
Análisis global de resultados al término de la vigencia del plan. (Año 4)

Las evaluaciones intermedia y final deberán registrarse en el registro público correspondiente, el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON), junto con la documentación que refleje el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

Por su parte, los seguimientos anuales no requieren registro obligatorio, pero constituyen una herramienta muy valiosa para mantener un control real del avance de las medidas y reforzar el compromiso de la organización.

6. El Cierre Formal: Inscripción REGCON y Hoja Estadística.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, el siguiente paso consiste en proceder a su registro ante la autoridad laboral competente.

El registro es obligatorio para todos los planes de igualdad, con independencia de que su elaboración sea obligatoria o voluntaria.

Este trámite se realiza a través del sistema telemático denominado Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON).

El registro debe realizarse en un plazo máximo de 15 días desde la firma del Plan.

La solicitud deberá presentarla la persona designada por la Comisión Negociadora, utilizando certificado digital.

Este registro tiene como finalidad garantizar la publicidad, transparencia y control administrativo de los planes de igualdad aprobados en las empresas.

El proceso de inscripción permite además que la autoridad laboral verifique que el plan ha sido elaborado conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020.

6.1 El proceso de inscripción en REGCON: Claves para un registro exitoso.

Para completar el proceso de inscripción será necesario adjuntar una serie de documentos que acrediten tanto la aprobación del plan como el proceso de negociación seguido para su elaboración.

La documentación básica que debe aportarse es la siguiente:

► Plan de Igualdad firmado

El documento completo del Plan de Igualdad aprobado por la Comisión Negociadora y firmado por las partes.

Este documento debe incluir todos los contenidos exigidos por la normativa, entre ellos:

- Informe diagnóstico de situación
- Auditoría retributiva
- Medidas del plan de acción
- Calendario de actuaciones
- Sistema de seguimiento y evaluación.

► Versión del Plan de Igualdad sin firmas

Junto al documento firmado, debe aportarse una versión del plan sin firmas.

Este documento será el que quede accesible públicamente dentro del registro, por lo que es recomendable revisar que no contenga información sensible o datos personales.

► Acta de constitución de la Comisión Negociadora

Documento en el que se recoge la creación formal de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Este documento acredita que el proceso de negociación se ha iniciado conforme a lo establecido en la normativa.

► Acta de aprobación del Plan de Igualdad

Acta correspondiente a la reunión en la que la Comisión Negociadora acuerda aprobar el Plan de Igualdad.

► Documento de delegación para el registro

La Comisión Negociadora debe designar expresamente a la persona que realizará el registro del plan en REGCON.

Esta designación se formaliza mediante un documento independiente de delegación firmado por las partes, en el que se autoriza a una persona concreta a realizar el trámite telemático.

► Hoja estadística del Plan de Igualdad

La hoja estadística es un formulario oficial que recoge información básica sobre el plan registrado.

Este documento forma parte de la información estadística que recopila la administración sobre los planes de igualdad existentes.

Otra documentación que puede aportarse es la siguiente:

- Compromiso de la Dirección con la Igualdad de género
- Actas de todas las reuniones de la Comisión Negociadora
- Cuestionario/s realizados a la plantilla sobre Igualdad entre mujeres y hombres
- Informe de resultados sobre los cuestionarios realizados a la plantilla sobre Igualdad

Una vez presentada la solicitud de registro, la autoridad laboral procederá a revisar la documentación aportada.

Si se detecta alguna deficiencia o falta de información, se podrá requerir a la empresa para que subsane la documentación en un plazo determinado.

Cuando la documentación sea correcta, el Plan de Igualdad quedará inscrito en el registro y se emitirá la correspondiente resolución de inscripción.

6.2 Cómo cumplimentar la Hoja Estadística.

Es importante revisar cuidadosamente la hoja estadística antes de presentarla en el registro, ya que los errores en este documento son una de las causas más habituales de requerimientos de subsanación por parte de la autoridad laboral.

Por ello, se recomienda comprobar que los datos incluidos en la hoja estadística coinciden con la información recogida en el Plan de Igualdad y en el diagnóstico previo.

La hoja estadística es un documento obligatorio que debe presentarse junto con la solicitud de registro del Plan de Igualdad en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON).

Aunque la obligación de registrar los Planes de Igualdad se establece en el Real Decreto 901/2020, el modelo de hoja estadística y el procedimiento de registro se regulan en el Real Decreto 713/2010, que regula el funcionamiento del sistema REGCON.

Esta información permite a la administración disponer de datos estadísticos sobre la implantación de los planes de igualdad en España, así como analizar su alcance, características y evolución.

Por tanto, la hoja estadística no forma parte del contenido del Plan de Igualdad, sino que constituye un documento administrativo obligatorio que acompaña al proceso de registro.

Atención a esto: Hay dos hojas estadísticas distintas en REGCON:

- hoja estadística de convenios colectivos
- hoja estadística específica para planes de igualdad

Si usas la incorrecta → REGCON genera requerimiento automático.

El modelo de hoja estadística puedes encontrarlo directamente dentro del RD 713/2010.

7. Protocolos de Prevención y Actuación.

Además del propio Plan de Igualdad que hemos visto, existen otros instrumentos que permiten reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad, la prevención de la discriminación y la protección de las personas trabajadoras frente a situaciones de vulnerabilidad.

Algunos de estos instrumentos son obligatorios según la normativa vigente, mientras que otros constituyen buenas prácticas que contribuyen a construir entornos laborales más seguros, inclusivos y respetuosos.

A continuación se presentan tres herramientas especialmente relevantes que toda empresa debería considerar dentro de su estrategia de igualdad.

7.1 Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Todas las empresas, con independencia de su tamaño, deben disponer de medidas específicas dirigidas a prevenir y actuar frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

Esta obligación deriva de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece que las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten este tipo de conductas y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y actuación.

Por este motivo, en el diagnóstico del Plan de Igualdad ya se ha analizado lo siguiente:

- la existencia de un protocolo de prevención del acoso
- su nivel de difusión entre la plantilla
- los mecanismos de actuación existentes.

En caso de que tu empresa no disponga de este protocolo, el Plan de Igualdad deberá incluir como medida la elaboración e implantación del mismo.

Un protocolo de prevención del acoso debe incluir al menos:

- definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- principios de actuación de la empresa
- procedimiento de denuncia
- garantías de confidencialidad

- medidas de protección para la persona afectada
- posibles medidas disciplinarias.

Este instrumento es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas trabajadoras.

Si necesitas acompañamiento para realizarlo, puedes contar conmigo.

7.2 Protocolo de diversidad y bienestar LGTBI (Ley 4/2023).

En 2023 se aprobó la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Esta norma establece la obligación de que las empresas adopten medidas específicas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Posteriormente con el RD 1026/2024 se desarrolló esta obligación mediante normativa reglamentaria que exige a las empresas con más de 50 personas trabajadoras negociar con la representación legal de la plantilla un conjunto de medidas dirigidas a prevenir la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género. El plazo se estableció para marzo 2025 (con excepciones que puedan marcar los convenios)

Estas medidas pueden articularse a través de:

- un protocolo específico LGTBI, o
- . Un conjunto de medidas frente al acoso y la violencia LGTBI. Un plan de diversidad e inclusión

Entre otros aspectos, estas medidas deben contemplar:

- procedimientos de prevención de la discriminación
- mecanismos de denuncia y protección
- acciones de sensibilización y formación
- revisión del lenguaje y comunicación corporativa
- respeto a la identidad de género en el entorno laboral.

Aunque este protocolo es independiente del Plan de Igualdad, ambos instrumentos deben ser coherentes y complementarios, además de obligatorios.

Si necesitas acompañamiento para realizarlo, puedes contar conmigo.

7.3 Protocolo de actuación frente a la violencia de género (Ley 1/2004)

La protección de las mujeres víctimas de violencia de género también debe contemplarse dentro de las políticas de igualdad en la empresa.

La Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género reconoce una serie de derechos laborales dirigidos a facilitar la protección y recuperación de las víctimas.

Entre estos derechos se incluyen, entre otros:

- reducción o reordenación del tiempo de trabajo
- movilidad geográfica
- cambio de centro de trabajo
- suspensión o extinción del contrato de trabajo con acceso a prestaciones
- protección frente al despido.

El diagnóstico puede analizar si la empresa dispone de procedimientos internos para gestionar estas situaciones y garantizar la protección de las personas afectadas.

En caso de no tenerlas, puedes elaborar un procedimiento interno de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género que incluya medidas de adaptación de jornada, movilidad interna y confidencialidad, por ejemplo.

Aunque estas situaciones no se hayan producido previamente en tu organización, incorporar alguna medida como esta permite anticiparse y ofrecer un marco de protección adecuado en caso de que se produzcan.

Aquí te voy a aclarar algo que confunde mucho a la hora de realizar el diagnóstico del Plan de Igualdad, y el plan de acción del mismo. Habrás podido ver, que en las áreas obligatorias que exige el RD 901/2020, no aparece la violencia de género como área obligatoria. Sin embargo, a la hora de hacer la hoja estadística para presentar en REGCON sí aparecen cuestiones sobre si has implantado o tienes medidas entorno a este área. Esto ocurre por lo siguiente:

El contenido mínimo de los planes de igualdad viene regulado por:

- Real Decreto 901/2020
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

El artículo 46.2 de la Ley 3/2007 establece las materias obligatorias del diagnóstico del plan de igualdad. Son las que tú has trabajado según esta guía.

Luego en el artículo 8.3 del RD 901/2020 se establece que el plan puede incluir otras materias además de las obligatorias, por ejemplo:

- violencia de género
- lenguaje y comunicación no sexista
- otras medidas que contribuyan a eliminar discriminación por sexo.

De modo que la violencia de género no es obligatoria, pero sí es una materia expresamente prevista como posible contenido del plan y esto legitima incluir medidas al respecto.

Pero, ¿Porqué aparece en la Hoja Estadística? Principalmente es otra de las incoherencias que se atribuyen al recorrido y orientación que reciben las empresas para realizar un Plan de Igualdad con seguridad y rigor profesional.

Verás, la hoja estadística del registro no está regulada en el RD 901/2020, sino por el Real Decreto 713/2010. En él, la hoja estadística tiene una finalidad estadística y de política pública, no jurídica. Su objetivo es que la Administración pueda medir qué temas están abordando los planes registrados.

Por ello, aunque no sea obligatorio incluir medidas sobre violencia de género, sí puede declararse en la hoja estadística si el plan contempla actuaciones en esta materia.

Yo te recomiendo crear un área específica si en tu empresa ya dispones de medidas de apoyo y protección para mujeres víctimas de violencia de género. Si en tu empresa no ha ocurrido nada hasta ahora, y no has tenido que prepararte para ello, ahora es el momento de introducir alguna medida transversal que además actúe conforme a la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Y hasta aquí LA GUÍA.

Si has llegado hasta aquí, ya habrás entendido algo importante: hacer un Plan de Igualdad no consiste en cumplir un trámite, sino en analizar, interpretar y tomar decisiones con criterio.

Y eso es precisamente lo que marca la diferencia entre un plan que se queda en un documento... y uno que realmente transforma la empresa.

Si quieres dar el siguiente paso, he creado una versión completa de esta guía donde encontrarás:

- ✓ Ejemplos reales de tablas y gráficas en cada área
- ✓ Ejemplos de interpretaciones profesionales de los datos
- ✓ Modelos de documentos (actas, reglamento, comunicaciones, etc.)
- ✓ Estructura aún más completa para construir tu Plan con rigor

Una guía pensada para que puedas hacerlo por tu cuenta, pero con la seguridad de estar siguiendo un criterio profesional.

Puedes acceder a la guía completa por 147€.

Y si en algún momento prefieres no hacerlo en soledad, y quieres contar con mi trabajo estaré encantada de acompañarte en el proceso creando un Plan de Igualdad que te convertirá en Referente.

Además trabajaremos en crear un catálogo de medidas que sean parte de tu escaparate, aumentando así tu posicionamiento ante el cliente, y tu posicionamiento como empresa empleadora.

Recuerda que puedes ponerte en contacto conmigo y por favor no dudes en consultarme cualquier duda en info@dharadimensionhumana.es o llamando al 624071618.

Isabel Miralles

CEO Dhara Dimensión Humana