

CATÁLOGO DE SERVICIOS

2025



 igualia

Te damos la bienvenida a la transformación real

En Igualia sabemos que aplicar medidas de igualdad no sólo requiere conocimiento técnico, sino también una mirada sensible y un acompañamiento cercano que tenga en cuenta la realidad de cada organización, sus recursos y características.

Por eso, contamos con un equipo profesional altamente especializado y comprometido con la construcción de entornos laborales más justos, inclusivos y equitativos. Ofrecemos un servicio integral que combina rigor, experiencia y un enfoque personalizado, para garantizar que cada paso hacia la igualdad sea efectivo, coherente y acorde a las normativas de aplicación vigente.

¿Qué encontrarás en este catálogo?

Este catálogo tiene como objetivo ofrecer una visión clara y detallada de nuestros servicios, para que puedas identificar las soluciones que mejor se adapten a las necesidades de tu organización, independientemente de su tamaño, idiosincrasia o sector.

PLANES Y PROTOCOLOS

- a. Plan de Igualdad (**página 5**)
- b. Plan LGTBI (**página 8**)
- c. Plan de No Discriminación y Violencias Sexuales (**página 12**)
- d. Pack PYME - Medidas de Igualdad para Empresas No Obligadas (**página 16**)
- e. Protocolo frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo (**página 19**)
- f. Protocolo frente al Acoso Discriminatorio (**página 23**)
- g. Protocolo de Prevención y Actuación frente Violencias Sexuales (**página 27**)
- h. Protocolo LGTBI (**página 31**)
- i. Protocolo de Acompañamiento a la Transición de Género (**página 35**)
- j. Protocolo de Desconexión Digital (**página 39**)

HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO

- a. Diagnóstico de Situación de Igualdad (**página 44**)
- b. Auditoría Retributiva (**página 48**)
- c. Valoración de Puestos de Trabajo (**página 52**)

- d. Registro Retributivo (**página 56**)
- e. Auditorías de Seguimiento del Plan de Igualdad (**página 60**)

INVESTIGACIONES Y GESTIÓN DEL ACOSO

- a. Investigación de Posible caso de Acoso en el Entorno Laboral (**página 65**)
- b. Informe de Conflicto (**página 69**)
- c. Externalización anual de Peritajes por Acoso (**página 73**)
- d. Canal de Denuncias Externalizado (**página 77**)

GESTIÓN DEL CUMPLIMIENTO

- a. REGCON: Asistencia al Registro (**página 82**)
- b. Seguimiento e Implantación de Medidas del Plan de Igualdad (**página 86**)
- c. Externalización de la figura de Agente de Igualdad (**página 90**)
- d. Informe Anual de Acciones Positivas (**página 94**)

¿Por qué elegir Igualia?

Contamos con un equipo de personas expertas en igualdad con gran experiencia. Nos caracteriza el rigor técnico y adaptación normativa, nuestra flexibilidad para ajustar los servicios a las particularidades de cada empresa y el acompañamiento exhaustivo durante todo el camino. Con gran visión estratégica y a la vanguardia de los servicios en materia de igualdad, diversidad e inclusión, en Igualia trabajamos diariamente para responder a las necesidades empresariales con eficacia, precisión y profesionalidad.

CONTACTA CON NUESTRO EQUIPO



info@igualia.com



93 451 33 21



PLANES Y PROTOCOLOS

PLAN DE IGUALDAD



¿Qué es?

El Plan de Igualdad es un **instrumento estratégico y normativo** que persigue garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género. Su contenido debe ser **negociado formalmente** por una comisión negociadora legítimamente constituida. Para su elaboración es imprescindible realizar un **diagnóstico de situación y una auditoría retributiva**, lo que permite establecer medidas correctoras realistas y eficaces.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, que introduce la obligación progresiva por tamaño de empresa.
- **Real Decreto 901/2020**, que regula la elaboración, contenido y registro de los planes de igualdad.
- **Real Decreto 902/2020**, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores**, sobre el principio de igualdad retributiva.

¿Cuándo debo hacerlo?



¿Cómo lo hacemos?

1 ELABORACIÓN TÉCNICA

- **Recogida de información:** datos sobre la plantilla, estructura y políticas internas.
- **Constitución de la Comisión Negociadora:** Igualia te acompaña en su diseño y validación conforme al RD 901/2020.
- **Diagnóstico de Situación:** analizamos los datos desagregados por sexo y áreas clave.
- **Auditoría Retributiva:** revisamos brechas salariales conforme al RD 902/2020.
- **Redacción del Borrador del Plan:** establecemos objetivos, medidas, cronograma e indicadores.

2 NEGOCIACIÓN Y REGISTRO

- **Negociación Formal:** te acompañamos en reuniones y nos adaptamos a las propuestas de la comisión.
- **Firma y validación:** la documentación quedará firmada página a página y con acta de aprobación.
- **Registro Oficial en REGCON:** carga telemática de documentos, hoja estadística y subsanaciones.

Plazos

- **Fase 1:** 3 meses (desde la correcta entrega de información).
- **Fase 2:** hasta 12 meses, dependiendo del ritmo de negociación interna.

Ventajas

- ✓ Cumplimiento de las **obligaciones legales** en materia de igualdad.
- ✓ Detección y **corrección de desigualdades** estructurales en la organización.
- ✓ Diseño de medidas sostenibles, **adaptadas a la realidad interna de la empresa**.
- ✓ Dotación de un **marco operativo y documentado** para intervenir en todas las fases del ciclo laboral desde una perspectiva de género.
- ✓ Obtención del registro oficial (REGCON) del Plan como **garantía jurídica**.

Preguntas frecuentes

¿Quién está obligado a tener un Plan de Igualdad?

Empresas con 50 o más personas trabajadoras, o cuando lo determine el convenio colectivo o la autoridad laboral.

¿Qué requisitos debe cumplir la comisión negociadora?

Debe estar compuesta por representantes legales de las personas trabajadoras o sindicatos más representativos, y paritariamente con representantes de la empresa. La constitución está regulada en el RD 901/2020.

¿Es obligatorio realizar el diagnóstico y la auditoría?

Sí. Son requisitos previos y vinculantes. Sin ellos, el Plan carece de validez legal.

¿Qué sucede si la empresa no cumple?

Se expone a sanciones económicas, pérdida de subvenciones y exclusión de concursos públicos.

¿El plan debe registrarse?

Sí. La inscripción en REGCON es obligatoria para que el plan tenga efectos jurídicos ante terceros.

PLAN LGTBI



¿Qué es?

El Plan LGTBI es un **instrumento orientado a garantizar la igualdad de trato, la inclusión y la no discriminación de las personas LGTBI** en el entorno laboral. Su finalidad es adaptar a la realidad de cada organización las medidas previstas en los convenios colectivos o, en su defecto, las establecidas por la normativa vigente. Estas medidas permiten prevenir la discriminación, proteger la diversidad y generar entornos laborales seguros para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley 15/2022**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Ley 4/2023**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI.
- **Real Decreto 1026/2024**, que regula el contenido mínimo obligatorio de los planes LGTBI a incorporar en los convenios colectivos.
- **Constitución Española (art. 14)** y legislación laboral general (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

¿Cuándo debo hacerlo?

Si tu empresa tiene **50 o más** personas en plantilla o si lo exige tu **convenio colectivo**.

Si deseas **avanzar** en igualdad y diversidad, de acuerdo con políticas de **responsabilidad social**.

Si deseas reforzar la **protección** frente a discriminación y acoso **a personas LGTBI**.

¿Cómo lo hacemos?

ELABORACIÓN TÉCNICA

- **Revisión del convenio colectivo o convenios aplicables.** Se analiza si en el convenio se han incorporado medidas específicas en materia LGTBI. En caso de que no existan, se toman como referencia las previstas en el Real Decreto 1026/2024.
- **Evaluación de las políticas internas existentes.** Se examinan las acciones o directrices ya presentes en la empresa relacionadas con la igualdad, la diversidad o la prevención de la discriminación.
- **Elaboración del plan de acción.** Con base en el marco legal y la situación interna, se diseñan medidas y protocolos específicos que la empresa puede adoptar, siempre en coherencia con sus características y recursos.
- **Redacción de los documentos clave.** Se elabora el Plan, junto al protocolo LGTBI, protocolo de acompañamiento a personas trans, política de no discriminación, y guía de lenguaje inclusivo y glosario de términos.
- **Presentación y validación del plan.** El plan se presenta a las personas responsables de la organización. Es importante tener en cuenta que las medidas incluidas en el convenio colectivo sí deben ser negociadas, pero esto se realiza en la mesa de negociación del convenio, no en cada empresa.
- **Seguimiento y asesoría.** Se brinda apoyo técnico para la correcta implementación de las medidas.

Plazos

- **Elaboración:** 4 a 6 semanas, a partir de la entrega completa de la información necesaria por parte de la empresa (el calendario puede ajustarse en función del tamaño de la organización, la complejidad de sus estructuras internas o la madurez de sus políticas de igualdad).

Ventajas

- Cumplimiento normativo** en materia de diversidad sexual, identidad y expresión de género.
- Incorporación de medidas eficaces y adaptadas para **prevenir la discriminación y el acoso LGTBIfóbico**.
- Dotación de un **plan documentado y operativo** que dé respuesta a las nuevas exigencias de los convenios colectivos y la legislación vigente.
- Promoción de una **cultura organizativa basada en el respeto, la inclusión y los derechos humanos**.

Preguntas frecuentes

¿A qué empresas se dirige este servicio?

Principalmente a las empresas de 50 o más personas trabajadoras, y a aquellas en las que el convenio colectivo de aplicación imponga la obligación de contar con medidas LGTBI.

¿Qué ocurre si el convenio colectivo no incluye medidas específicas?

En ese caso, se aplican las previstas en el Real Decreto 1026/2024 como marco de referencia mínimo. Estas medidas se adaptan a la empresa y pueden actualizarse cuando el convenio sea modificado.

¿Es necesario realizar un diagnóstico?

No. A diferencia de los Planes de Igualdad, el Plan LGTBI no requiere un diagnóstico previo. En su lugar, se hace una evaluación de políticas internas y del marco normativo aplicable.

¿Debe negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras?

No. La obligación de negociar recae en la mesa del convenio colectivo, no en el ámbito individual de la empresa. No obstante, puede compartirse el documento con la RLT como medida de transparencia.

¿Puede integrarse con el canal de denuncias?

Sí. Se recomienda revisar que el canal de denuncias existente permita reportar situaciones de discriminación por orientación o identidad de género. Igualia puede proporcionar recomendaciones técnicas para su adaptación.

PLAN DE NO DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS SEXUALES



¿Qué es?

Es una **herramienta normativa integral** diseñada para prevenir, detectar y erradicar cualquier forma de discriminación o violencia sexual en el ámbito laboral. A diferencia de otros instrumentos como el Plan de Igualdad, este producto **tiene aplicación universal**, es decir, se aplica para todas las empresas con independencia de su tamaño, conforme a la Ley 15/2022 y la Ley Orgánica 10/2022.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Constitución Española**, art. 14 (igualdad ante la ley).
- **Ley 15/2022**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Ley Orgánica 10/2022**, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Ley Orgánica 3/2007**, en lo relativo al acoso sexual y por razón de sexo.
- **Normativa sectorial**, convenios colectivos y códigos de conducta internos.

¿Cuándo debo hacerlo?

Independientemente del tamaño, incluidas microempresas, pymes y grandes compañías.

Si deseas **reforzar la cultura interna** de respeto, cumplimiento y diversidad.

Si estás **expuesta a riesgos** reputacionales o perteneces a un **sector sensible**.

¿Cómo lo hacemos?

1

IGUALDAD DE TRATO Y PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

- **Diagnóstico de gestión de la no discriminación:** Revisión de prácticas internas para identificar desigualdades o focos de discriminación por motivos personales o sociales.
- **Protocolo contra el acoso discriminatorio:** Documento que recoge los pasos a seguir en caso de incidentes relacionados con discriminación por razón de origen étnico, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, enfermedad, situación socioeconómica u otros motivos.

2

PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS SEXUALES

- **Procedimiento de actuación frente a violencias sexuales:** Incluye el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier forma de violencia en el ámbito digital (como difusión de contenidos sin consentimiento o extorsión sexual).
- **Documento de responsabilidades y políticas internas:** Define las obligaciones legales de la empresa, así como los mecanismos internos para garantizar entornos libres de violencia sexual.
- **Diagnóstico de espacios seguros:** Análisis del entorno laboral para detectar puntos sensibles y evaluar las condiciones de seguridad con perspectiva de género.

3

PLAN DE ACCIÓN CONJUNTO

- **Diseño del Plan de Acción contra la discriminación y para la garantía de espacios seguros:** Conjunto de medidas organizativas para prevenir y corregir situaciones discriminatorias o de violencia.
- **Entrega del informe anual (opcional):** Documento que recoge las acciones implementadas y su evolución, en cumplimiento de las obligaciones establecidas por ambas leyes.

Plazos

-  **Elaboración:** de 4 a 6 semanas, dependiendo del tamaño de la plantilla, la complejidad organizativa y la disponibilidad de información interna.

Ventajas

- Cumplimiento normativo** en materia de igualdad de trato, acoso y violencias sexuales.
- Dotación de **mecanismos eficaces para abordar** cualquier forma de discriminación o violencia.
- Fomento de una **cultura organizativa de tolerancia cero** frente a la violencia y la discriminación.
- Refuerzo de la **posición ética, social y reputacional** de la empresa.

Preguntas frecuentes

¿A qué empresas se dirige este plan?

A todas. La obligación de prevenir la discriminación y las violencias sexuales es transversal, independientemente del tamaño, sector o naturaleza de la empresa.

¿Puede integrarse este plan dentro del Plan de Igualdad?

No. Aunque pueden convivir en la estrategia global de la empresa, este plan está regulado por normativa distinta (LO 10/2022 y Ley 15/2022) y requiere un tratamiento autónomo.

¿Incluye la violencia digital?

Sí. El plan contempla todas las formas de violencia sexual reconocidas legalmente, incluidas las digitales (sextorsión, acoso en redes, difusión no consentida de contenidos, etc.).

¿Debe validarse con la RLT?

No es obligatorio, pero sí recomendable. Implicar a la representación legal de las personas trabajadoras puede facilitar la implementación, generar consenso y reforzar la legitimidad del plan.

¿Incluye formación para la plantilla?

Opcionalmente, sí. Igualia ofrece formación complementaria en materias como comunicación inclusiva, prevención de acoso, sensibilización frente a violencias sexuales o gestión de la diversidad.

PACK PYMES - MEDIDAS DE IGUALDAD PARA EMPRESAS NO OBLIGADAS



¿Qué es?

El Pack PYME es un **servicio digital de cumplimiento legal** diseñado para empresas de menos de 50 personas trabajadoras que desean incorporar medidas de igualdad y prevención de violencias conforme a la normativa vigente, sin estar obligadas a disponer de un Plan de Igualdad.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 45.1)
- **Ley Orgánica 10/2022**, de garantía integral de la libertad sexual
- **Ley 15/2022**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- **Ley 4/2023**, de derechos LGTBI y de las personas trans
- **Normativa complementaria** en materia de inspección de trabajo, convenios colectivos y responsabilidad empresarial

¿Cuándo debo hacerlo?

Si tienes **menos de 50** personas trabajadoras y deseas cumplir con los **mínimos legales**.

Si tienes **recursos limitados** y buscas una solución accesible, automatizada y **legalmente segura**.

Si requieres **documentación acreditativa** ante inspección laboral o entidades públicas.

¿Cómo lo hacemos?



IMPLEMENTACIÓN TÉCNICA

- **Acceso a la plataforma digital:** La empresa recibe un correo de bienvenida con instrucciones de uso y acceso al sistema.
- **Autodiagnóstico automatizado:** La empresa completa un cuestionario inicial sobre aspectos clave de su estructura, políticas y medidas actuales.
- **Generación automática de documentación:** Con base en las respuestas, el sistema genera:
 - o Protocolos adaptados con nombre de la empresa y canal de denuncias.
 - o Compromisos empresariales en igualdad y no discriminación.
 - o Plan de cumplimiento estructurado por áreas clave.
 - o Certificado de cumplimiento legal emitido por Igualia.
- **Asesoramiento continuo:** Una asesora comercial acompaña durante el proceso y resuelve incidencias técnicas o de interpretación.
- **Actualización flexible:** La empresa puede modificar su información en la plataforma en cualquier momento. Al hacerlo, los documentos se regeneran automáticamente.
- **Seguimiento anual:** Se realiza una revisión anual para garantizar que la documentación sigue alineada con la situación actual de la empresa y la normativa vigente.

Plazos



Implementación: El tiempo de generación depende de la rapidez con la que la empresa introduzca la información en la plataforma. Una vez completado el cuestionario, los documentos se generan de forma automática e inmediata.

Ventajas

- Dotación de un **plan de medidas estructurado**, operativo y coherente con la normativa vigente.
- Prevención de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia sexual** en el entorno laboral.
- Fácil acceso a protocolos, políticas y documentación formal **validada ante inspección**.
- Acompañamiento comercial y técnico**, sin necesidad de asumir la complejidad de un Plan de Igualdad completo.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio contar con un Plan de Igualdad si tengo menos de 50 personas en plantilla?

No. Pero sí debes cumplir con la normativa general sobre igualdad, no discriminación y prevención del acoso. Este pack te permite hacerlo sin necesidad de un plan completo.

¿Los documentos son válidos ante inspección?

Sí. El certificado de cumplimiento y los protocolos generados cumplen con los requisitos normativos y han sido validados por Igualia como entidad experta.

¿Qué nivel de personalización tienen los documentos?

Se adaptan con el nombre de la empresa y el canal de denuncias utilizado, permitiendo su implementación directa.

¿Es un servicio puntual o tiene seguimiento?

Tiene seguimiento anual incluido, con posibilidad de actualización continua por parte de la empresa desde la plataforma.

¿Puedo contratar formación adicional?

Sí. La plataforma permite contratar servicios complementarios.

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO



¿Qué es?

Es un **instrumento jurídico y organizativo obligatorio** que permite a la empresa prevenir, identificar, actuar y reparar situaciones de acoso en el entorno laboral. Establece con precisión los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo, los principios de actuación, el procedimiento de denuncia e investigación, las medidas cautelares y las garantías de las personas implicadas.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 45.1)
- **Ley Orgánica 10/2022**, de garantía integral de la libertad sexual
- **Ley 2/2023**, de protección del informante
- **Ley 31/1995**, de prevención de riesgos laborales
- **Recomendaciones internacionales:** OIT, ONU Mujeres, Consejo de Europa

¿Cuándo debo hacerlo?

Todas las **empresas** sin excepción, por obligación legal derivada de la **LO 3/2007**.

Si has **experimentado incidentes** en tu empresa y necesitas reformar tus **sistemas de actuación**.

Entidades con **canales de denuncia activos** que deben cumplir con la Ley 2/2023.

¿Cómo lo hacemos?

1 ADAPTACIÓN NORMATIVA

- **Personalización del texto** con el nombre de la empresa, su estructura organizativa y su canal de denuncias.
- **Revisión del canal de denuncias activo** para asegurar el cumplimiento de la Ley 2/2023.

2 ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO

- **El documento desarrollado incluye:**
 - Declaración institucional y ámbito de aplicación ampliado (interno y externo).
 - Definición detallada y tipologías de acoso sexual y por razón de sexo (verbal, no verbal, físico; vertical, horizontal, digital, etc.).
 - Principios de actuación: confidencialidad, imparcialidad, no revictimización, diligencia debida, etc.
 - Obligaciones y derechos de todas las partes: dirección, RLT, plantilla.
 - Procedimiento completo: consulta, denuncia, medidas cautelares, instrucción, resolución, archivo o sanción.
 - Medidas contra represalias y contra denuncias maliciosas.
 - Seguimiento individual y evaluación anual del protocolo.
- **Documentación complementaria incluida:** modelos de designación de persona responsable, modelos de constitución de comisión instructora, modelo de designación del canal de denuncias y modelo de acta de seguimiento.

3 REVISIÓN TÉCNICA Y ACOMPAÑAMIENTO

- **Asesoría durante todo el proceso**, ajustes a la normativa y acompañamiento a las reuniones o sesiones de validación interna si la empresa lo requiere.

Plazos



De 1 a 2 semanas desde la recepción de la información y validación del canal. Tiempo adaptable según disponibilidad de la empresa para revisar el texto final.

Ventajas



Prevención y erradicación de toda forma de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.



Establecer un **procedimiento interno claro, eficaz y garantista** para la gestión de denuncias.



Cumplir con las **exigencias legales y evitar sanciones** administrativas.



Promover una cultura laboral basada en el **respeto, la igualdad y la tolerancia cero** a la violencia.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio disponer de este protocolo, aunque tenga menos de 50 personas en plantilla?

Sí. El artículo 48 de la LO 3/2007 lo exige para todas las empresas, y su ausencia puede suponer sanción.

¿Debe negociarse con la representación legal de la plantilla?

No es obligatorio per se, pero sí debe negociarse si así se establece en la comisión negociadora del Plan de Igualdad como parte de su contenido. En ese caso, se integra como documento anexo y requiere validación formal.

¿Se puede activar de oficio sin denuncia?

Sí. Si la empresa detecta indicios suficientes de riesgo o reincidencia, puede actuar de oficio por diligencia debida.

¿Es compatible con el canal de denuncias general de la empresa?

Sí. Puede integrarse como vía específica del canal de denuncias establecido por la Ley 2/2023.

¿Se incluye formación para personas responsables o comisiones?

Se ofrece como servicio complementario: sesiones específicas para equipos de RRHH, RLT, mandos intermedios o personas designadas.

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO



¿Qué es?

Es una **herramienta normativa y operativa** que permite a la empresa prevenir, detectar y gestionar situaciones de hostigamiento laboral basadas en motivos personales o sociales protegidos por la ley. Este protocolo se aplica a todas las formas de acoso discriminatorio, incluyendo aquellas motivadas por el origen étnico, la edad, la discapacidad, la religión, la lengua y la situación socioeconómica, entre otras.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley 15/2022**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- **Ley Orgánica 10/2022**, de garantía integral de la libertad sexual
- **Ley 2/2023**, de protección del informante
- **Ley 31/1995**, de prevención de riesgos laborales
- **Ley 4/2023**, de derechos LGTBI y de las personas trans
- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

¿Cuándo debo hacerlo?

Empresas de cualquier tamaño o sector, ya que la Ley 15/2022 impone esta obligación sin umbral de plantilla.

Entidades con **entornos diversos** (cultural, generacional, funcional, etc.) que deseen reforzar sus sistemas de protección.

Organizaciones que han registrado **conflictos o situaciones ambiguas** relacionadas con discriminación no sexual ni sexista.

¿Cómo lo hacemos?

1 ADAPTACIÓN DEL CONTENIDO

- **Personalización del texto** con el nombre de la empresa, su estructura organizativa y su canal de denuncias.
- **Integración con el resto de políticas** internas o sistema de compliance si existe.

2 ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO

- **El documento desarrollado incluye:**
 - Declaración institucional y ámbito de aplicación (incluye personal externo, plantilla, proveeduría y personas vinculadas).
 - Definición de acoso discriminatorio, hostigamiento ambiental, acoso múltiple e interseccionalidad.
 - Principios de actuación: confidencialidad, imparcialidad, no revictimización, diligencia debida, etc.
 - Procedimiento informal y formal de gestión de denuncias o comunicaciones.
 - Circuito de investigación, decisión, resolución y seguimiento.
 - Formatos normalizados: actas, formularios, informes, notificaciones.
- **Documentación complementaria incluida:** formularios de denuncia y derivación, modelo de acta de resolución e informe de seguimiento, y registro de actuaciones con conservación documental conforme a la Ley 2/2023.

3 ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL

- **Asesoramiento técnico durante todo el proceso**, soporte ante inspección de trabajo, auditorías internas o validación con RLT, y orientación en la activación del canal de denuncias o configuración del sistema interno.

Plazos



De 1 a 2 semanas tras la entrega de la información básica de la empresa. El plazo puede ajustarse en función del número de centros de trabajo, personal afectado o estructuras internas preexistentes.

Ventajas



Cumplir con la obligación legal de prevenir y actuar ante situaciones de discriminación o acoso discriminatorio.



Proteger a las personas trabajadoras frente a **cualquier forma de hostigamiento** basado en circunstancias personales o sociales.



Reforzar una **cultura organizativa inclusiva y respetuosa** con la diversidad.



Evitar riesgos legales, reputacionales y psicosociales derivados de la inacción empresarial.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio tener un protocolo específico para acoso discriminatorio?

Sí. La Ley 15/2022 obliga a todas las empresas a adoptar medidas eficaces contra cualquier forma de discriminación o acoso basado en causas personales o sociales distintas del sexo. No basta con disponer de un protocolo genérico.

¿Este protocolo también cubre situaciones de acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género?

Sí. Este protocolo aborda todas las formas de acoso discriminatorio, incluidas aquellas motivadas por la orientación sexual, la identidad o la expresión de género. Sin embargo, la

normativa actual obliga a desarrollar protocolos específicos para acoso sexual (LO 3/2007 y LO 10/2022) y para la protección de personas LGTBI (Ley 4/2023), que desarrollan circuitos, principios y medidas particulares, por lo que este documento no los sustituye, sino que los complementa.

¿Qué lo diferencia del protocolo de acoso sexual o del protocolo LGTBI?

El protocolo de acoso discriminatorio tiene un enfoque amplio e interseccional, que cubre todo tipo de discriminaciones personales o sociales. En cambio, los protocolos específicos de acoso sexual o protección LGTBI están regulados por leyes propias, con definiciones, medidas cautelares y procedimientos diferenciados, y responden a obligaciones legales autónomas.

¿Debe negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras?

No es obligatorio negociarlo, pero sí es aconsejable validarlo internamente, especialmente si existe representación legal activa o se desea reforzar su legitimidad institucional.

¿Qué ocurre si no se dispone de este protocolo?

La empresa incurre en un incumplimiento directo de la Ley 15/2022, lo que puede acarrear sanciones administrativas, aumento del riesgo reputacional y responsabilidad en caso de daño a la persona trabajadora.

¿Se ofrece formación complementaria?

Sí. Igualia puede impartir formación para mandos intermedios, responsables de RRHH o toda la plantilla en materia de prevención del acoso discriminatorio y diversidad interseccional.

PROTOCOLO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A VIOLENCIAS SEXUALES



¿Qué es?

Es una **herramienta normativa obligatoria que permite a las empresas detectar, gestionar y prevenir** todas las formas de violencia sexual que puedan producirse en el ámbito profesional, conforme a la Ley Orgánica 10/2022. Se estructura como un procedimiento de garantía que proporciona medidas preventivas, canales de denuncia, mecanismos de protección y pautas de actuación frente a situaciones de violencia sexual.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- **Ley Orgánica 10/2022**, de garantía integral de la libertad sexual
- **Ley 2/2023**, de protección del informante
- **Ley 31/1995**, de prevención de riesgos laborales
- **Convenios colectivos** y normativa interna de aplicación

¿Cuándo debo hacerlo?

Todas las empresas, con independencia de su tamaño, ya que la LO 10/2022 no establece umbrales de aplicación.

Organizaciones que desean **reforzar su cultura de tolerancia cero** frente a cualquier manifestación de violencia sexual.

Empresas con personal externo o relaciones interempresariales que **requieren circuitos especiales de actuación**.

¿Cómo lo hacemos?

1 ADAPTACIÓN DEL CONTENIDO

- **Personalización del texto** con el nombre de la empresa, su estructura organizativa y su canal de denuncias.
- **Integración con el sistema interno** de información si existe.

2 ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO

- **El documento desarrollado incluye:**
 - Definición legal y ampliada de violencias sexuales: contacto no consentido, chantaje sexual, ciberacoso, exhibicionismo, difusión de imágenes, entre otras.
 - Principios rectores: tolerancia cero, imparcialidad, confidencialidad, no revictimización, interseccionalidad.
 - Ámbito de aplicación interno y externo (centros de trabajo, eventos, terceros vinculados, etc.).
 - Procedimiento completo de denuncia: formal, informal y anónima.
 - Medidas cautelares, gestión del expediente, resolución y protección posterior.
 - Cooperación con otras entidades o ruptura de vínculo profesional si la persona agresora es externa.
 - Conservación documental segura durante 10 años.

3 VALIDACIÓN Y ASESORAMIENTO

- **Revisión y asesoría técnica durante todo el proceso.** Soporte para la integración del protocolo en el canal de denuncias existente.
- **Formación complementaria** opcional para mandos, responsables y plantilla.

Plazos



De 3 a 5 semanas, dependiendo del volumen de información, las validaciones internas y la necesidad de coordinación interempresarial.

Ventajas



Establecer un marco claro y operativo frente a las violencias sexuales en el entorno laboral.



Proteger a las personas afectadas y **garantizar su acceso a medidas** de apoyo y reparación.



Garantizar el **cumplimiento normativo** conforme a la LO 10/2022 y evitar sanciones por inacción.



Establecer un **marco claro y operativo** frente a las violencias sexuales en el entorno laboral.

Preguntas frecuentes

¿Este protocolo sustituye al de acoso sexual?

No. El protocolo de violencias sexuales tiene un alcance más amplio. Abarca conductas puntuales o graves que no requieren reiteración para ser sancionables, conforme a la LO 10/2022. Ambos documentos pueden mantenerse por separado o fusionarse, siempre que se cumplan las exigencias legales específicas de cada uno.

¿Qué conductas incluye este protocolo?

Abarca todo tipo de violencia sexual: contacto físico no consentido, coacciones, sextorsión, chantaje sexual, violencia digital, comentarios obscenos, exhibicionismo,

difusión de contenido sexual sin consentimiento, entre otros.

¿Qué lo diferencia del protocolo de acoso sexual o del protocolo LGTBI?

El protocolo de acoso discriminatorio tiene un enfoque amplio e interseccional, que cubre todo tipo de discriminaciones personales o sociales. En cambio, los protocolos específicos de acoso sexual o protección LGTBI están regulados por leyes propias, con definiciones, medidas cautelares y procedimientos diferenciados, y responden a obligaciones legales autónomas.

¿Debe negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras?

No es obligatorio, pero es recomendable validarlo si existe representación legal, especialmente si se desea fusionar este documento con el protocolo de acoso sexual.

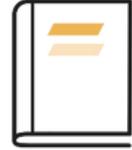
¿Se aplica solo dentro del centro de trabajo?

No. El protocolo cubre también actividades vinculadas a la empresa (formaciones, eventos, viajes, afterwork, etc.) y casos en los que la violencia sea ejercida por personas externas a la plantilla.

¿Puede activarse el protocolo si la persona agresora no trabaja en la empresa?

Sí. Se activará igualmente y se propondrá la ruptura del vínculo o la denuncia externa. También puede actuarse de oficio si existen indicios razonables.

PROTOCOLO FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO LGTBI+



¿Qué es?

Es una **herramienta específica orientada a prevenir, detectar y abordar** situaciones de acoso o discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito profesional. garantiza la activación de mecanismos formales e informales de actuación, la protección de los derechos de las personas LGTBI y la aplicación efectiva de medidas disciplinarias y preventivas.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley 4/2023**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- **Real Decreto 1026/2024**, sobre medidas LGTBI en el ámbito laboral
- **Ley 15/2022**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- **Ley Orgánica 10/2022**, de garantía integral de la libertad sexual
- **Ley 31/1995**, de prevención de riesgos laborales

¿Cuándo debo hacerlo?

Todas las empresas, sin excepción, por aplicación directa de la Ley 4/2023 y su desarrollo reglamentario.

Organizaciones con **planes LGTBI en desarrollo o que ya disponen de uno**, pero requieren articular mecanismos específicos.

Entidades que han identificado **incidentes relacionados con discriminación LGTBI** y desean establecer un marco formal de respuesta.

¿Cómo lo hacemos?

1 ADAPTACIÓN DEL CONTENIDO

- **Personalización del texto** con el nombre de la empresa, su estructura organizativa, su canal de denuncias y responsables designados.

2 ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO

- **El documento desarrollado incluye:**
 - Declaración institucional de compromiso contra la LGTBIfobia.
 - Definición de acoso y discriminación por orientación, identidad y expresión de género.
 - Tipificación de conductas verbales, no verbales, físicas y estructurales, tanto en modalidad directa como indirecta.
 - Principios rectores: confidencialidad, no revictimización, respeto, diligencia, interseccionalidad.
 - Procedimientos de actuación.
 - Interacción con terceros: actuación en casos con personas proveedoras, clientela o externas.
 - Articulación con otros protocolos aplicables (acoso sexual, acoso laboral, canal de denuncias).

3 GESTIÓN DE CASOS COMPLEJOS Y ACOMPAÑAMIENTO

- Integración del **enfoque interseccional** en la investigación.
- Coordinación con otras vías de actuación (inspección laboral, jurisdicción social o penal, canal de denuncias).
- Conservación documental durante 10 años conforme a normativa.
- Asesoramiento técnico durante la redacción e implantación.
- Soporte para casos graves o de especial complejidad.

Plazos



De 3 a 5 semanas, en función de la estructura de la empresa, los canales disponibles y la rapidez en la validación interna.

Ventajas



Prevenir el acoso, la exclusión o cualquier forma de violencia o trato desigual por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género.



Facilitar **canales seguros de comunicación**, denuncia y resolución frente a estas situaciones.



Cumplir con las **obligaciones legales** de manera eficaz, transparente y verificable.



Promover una **cultura organizativa inclusiva y respetuosa** con la diversidad afectivo-sexual y de género.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio este protocolo, aunque ya exista uno contra el acoso sexual?

Sí. La normativa vigente establece que las empresas deben contar con un protocolo específico de protección frente a situaciones de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género. Aunque existe solapamiento con otras normativas, se requiere un marco autónomo que visibilice y gestione estos casos de forma diferenciada.

¿Qué situaciones están cubiertas por este protocolo?

Incluye acoso verbal, no verbal o físico, ciberacoso, exclusión, asignación de funciones degradantes, denegación de derechos o beneficios, uso reiterado de pronombres incorrectos, negación del nombre sentido, entre otras.

¿Debe negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras?

No es obligatorio, pero sí recomendable si se quiere reforzar la legitimidad institucional y favorecer su implementación. Además, la Ley 4/2023 promueve la participación de la representación de la plantilla en las políticas de diversidad.

¿Se aplica solo al personal interno?

No. También se aplica a personas proveedoras, clientela, personas en prácticas y cualquier otra figura que mantenga relación profesional con la empresa.

¿Qué ocurre si no se dispone de este protocolo?

La empresa puede ser objeto de requerimientos, sanciones o pérdida de acceso a procesos públicos de contratación. Además, supone un incumplimiento directo de la Ley 4/2023 y del RD 1026/2024.

PROTOCOLO DE ACOMPañAMIENTO A LA TRANSICIÓN DE GÉNERO



¿Qué es?

Es una **herramienta organizativa destinada a garantizar la igualdad de trato, la protección frente a la discriminación y la dignidad** de las personas trabajadoras que inicien o se encuentren en un proceso de transición de género. Articula medidas personalizadas de apoyo psicosocial, ajustes administrativos, acompañamiento jurídico y formación al entorno.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley 4/2023**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- **Ley 15/2022**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
- **Convenios internacionales y europeos** de derechos humanos (Principios de Yogyakarta, Carta de Derechos Fundamentales de la UE, etc.)

¿Cuándo debo hacerlo?

Empresas con Plan LGTBI que deban cumplir con lo dispuesto en el **artículo 15.3 de la Ley 4/2023**.

Empresas que apuestan por **políticas integrales de diversidad**, especialmente en sectores con visibilidad pública o alta rotación.

Entidades que deseen **reforzar sus mecanismos de prevención** del acoso y la discriminación por razón de género.

¿Cómo lo hacemos?

1 PERSONALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

- **Inclusión de datos** de la empresa, responsables de activación y recursos internos disponibles.

2 CONTENIDO ESTRUCTURADO

- Procedimiento de comunicación inicial confidencial.
- Desarrollo conjunto del plan de acompañamiento personalizado.
- Medidas de adaptación administrativa, acceso a instalaciones, cambios en documentación interna y externa.
- Coordinación de acciones formativas y de sensibilización si lo requiere la persona trabajadora.
- Interacción con terceros bajo estándares de respeto y consentimiento informado.
- Medidas específicas para casos donde no se haya iniciado el cambio legal.
- Recursos disponibles: apoyo emocional, asesoramiento jurídico, permisos retribuidos, medidas de conciliación y protección frente a represalias.

3 SUPERVISIÓN Y CIERRE

- Seguimiento continuo por parte de RRHH.
- Revisión del plan a petición de la persona trabajadora.
- Cierre formal del acompañamiento con posibilidad de seguimiento posterior.

Plazos



De 2 a 3 semanas, dependiendo de la disponibilidad de canales internos y validación de responsables. El acompañamiento puede prolongarse en función del proceso de la persona trabajadora.

Ventajas

- Proteger los **derechos de las personas trans** en el entorno laboral.
- Prevenir situaciones de acoso o trato vejatorio** vinculadas a la identidad o expresión de género.
- Establecer **procedimientos estandarizados y respetuosos** para gestionar el proceso de transición en el marco de la empresa.
- Sensibilizar al entorno de trabajo para **favorecer una cultura de respeto y diversidad**.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio disponer de este protocolo?

No, pero es muy recomendable para empresas que deban desarrollar un Plan LGTBI, de acuerdo con el art. 15.3 de la Ley 4/2023. En el resto de casos, es una buena práctica fuertemente recomendada, alineada con las obligaciones generales de no discriminación.

¿Este protocolo sustituye al Protocolo LGTBI?

No. Este protocolo es complementario. Mientras que el Protocolo LGTBI establece

medidas generales de protección frente al acoso y la discriminación, el protocolo de acompañamiento se centra en un proceso personal concreto y requiere medidas individualizadas.

¿Debe implicarse a la representación legal de las personas trabajadoras?

No es obligatorio, pero es recomendable su validación por parte de la Comisión de Igualdad o la Comisión LGTBI si existiese.

¿Qué ocurre si la persona aún no ha realizado el cambio legal de nombre o género?

Se aplican igualmente todas las medidas de adaptación posibles en documentación no legal, respetando el nombre y el género sentido. En documentos oficiales (nóminas, Seguridad Social, etc.), se mantendrá el nombre legal mientras no se realicen los trámites.

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL



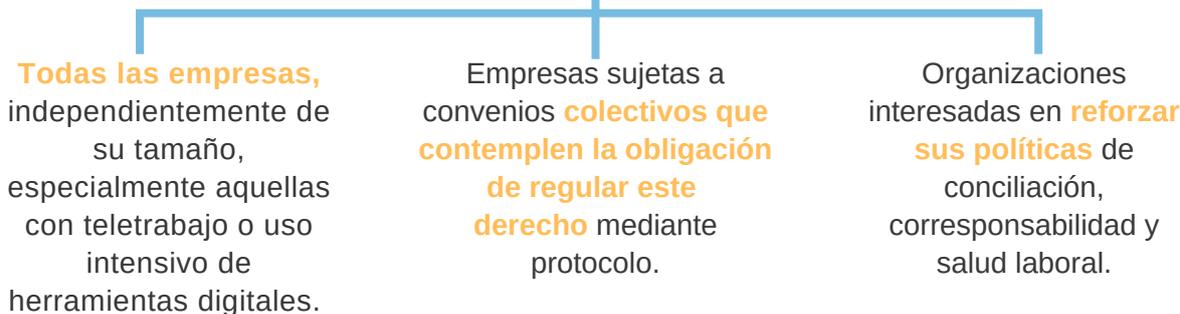
¿Qué es?

Es una **herramienta de obligado cumplimiento** en el marco de la protección de los derechos digitales en el ámbito laboral. Su objetivo es garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos, vacaciones e intimidad personal y familiar de la plantilla, limitando el uso de medios tecnológicos fuera del horario de trabajo.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2018**, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (art. 88)
- **Estatuto de los Trabajadores**, artículo 20 bis
- **Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD)**
- **Real Decreto-Ley 28/2020**, sobre trabajo a distancia

¿Cuándo debo hacerlo?



¿Cómo lo hacemos?

1 ADAPTACIÓN DEL PROTOCOLO

- Inclusión del nombre de la empresa, canales de denuncia internos, responsables y referencias convencionales.

2 CONTENIDO DEL PROTOCOLO

- Declaración de principios y compromiso empresarial.
- Ámbito de aplicación: toda la plantilla, incluyendo directivos.
- Prohibición general de emitir o responder comunicaciones profesionales fuera del horario laboral salvo causa de fuerza mayor.
- Delimitación de excepciones y urgencias justificadas.
- Criterios para la convocatoria de reuniones (horario, duración, antelación).
- Normas de uso de dispositivos digitales, propiedad de la empresa.
- Régimen sancionador en caso de uso indebido o vulneración del derecho.
- Instrucciones para permisos, vacaciones y desconexión en teletrabajo.
- Garantía de confidencialidad y respeto a la protección de datos personales.

3 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y DENUNCIA

- Comisión paritaria de evaluación anual del protocolo.
- Análisis de aspectos como registro de jornada, permisos, conciliación, riesgos psicosociales y teletrabajo.
- Canal interno de denuncias e instrucciones para la interposición de quejas.
- Formularios normalizados para seguimiento y denuncia.

4 SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

- Plan de acciones formativas sobre uso responsable de tecnologías.
- Inclusión del protocolo en la acogida de nuevas incorporaciones.
- Recomendaciones específicas para personas con responsabilidad sobre equipos.

Plazos



2 semanas, desde la recepción de la información básica y del convenio colectivo de aplicación (si lo hubiere).

Ventajas



Asegurar el **cumplimiento del derecho a la desconexión digital** para toda la plantilla.



Establecer un **marco claro que delimite el uso de tecnologías** de la empresa fuera del horario laboral.



Promover una **cultura organizativa respetuosa** con la vida personal y familiar.



Dotar a la empresa de un **mecanismo para la gestión y resolución** de incumplimientos.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio este protocolo?

Sí, todas las empresas deben garantizar el derecho a la desconexión digital conforme al artículo 88 de la LOPDGDD y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. La forma de garantizarlo suele instrumentarse mediante este tipo de protocolo, preferentemente negociado o validado con la representación legal de la plantilla.

¿Debe negociarse con la RLT?

Debe elaborarse previa audiencia a la representación legal de las personas trabajadoras. Aunque no exige una negociación formal como la del Plan de Igualdad, la validación por parte de la RLT mejora su legitimidad y cumplimiento.

¿A quién aplica el protocolo?

A toda la plantilla, sin excepción, incluyendo personal directivo, cargos intermedios, personas en régimen de teletrabajo y cualquier otro tipo de contrato laboral.

¿Qué ocurre si se incumple?

La empresa debe disponer de un canal interno de denuncia y prever consecuencias conforme a su normativa interna y/o convenio. El protocolo contempla medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de la infracción.

¿Puede revisarse el protocolo?

Sí. El documento establece una comisión de seguimiento que podrá proponer mejoras, adaptaciones o cambios cuando la realidad organizativa lo requiera.



HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD



¿Qué es?

Es un **análisis técnico, cuantitativo y cualitativo** que permite conocer la realidad organizativa de una empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este diagnóstico identifica posibles desigualdades o brechas en diferentes áreas de gestión de personas, y permite diseñar medidas específicas y ajustadas a la realidad interna de la organización.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- **Real Decreto 901/2020**, sobre planes de igualdad y su registro
- **Real Decreto 902/2020**, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- **Convenios colectivos** aplicables y normativa interna

¿Cuándo debo hacerlo?

Empresas obligadas a negociar un Plan de Igualdad (≥50 personas trabajadoras o por exigencia convencional o administrativa).

Organizaciones que necesitan **evidencias para justificar medidas de igualdad**, subvenciones o acciones de RSC.

Empresas con voluntad de construir políticas **basadas en datos y diagnóstico técnico**, más allá del cumplimiento normativo.

¿Cómo lo hacemos?

1 REVISIÓN INICIAL Y RECOGIDA DE INFORMACIÓN

- **Análisis documental:** políticas internas, convenios, normativas.
- **Recolección de datos** estadísticos de personal desagregados por sexo (contratación, clasificación, formación, retribución, conciliación, etc.).

2 ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS RESULTADOS

- Estudio **cuantitativo de todos los indicadores** exigidos por el RD 901/2020.
- Análisis **cuantitativo de estructuras y políticas** internas desde la perspectiva de género.
- Inclusión de **enfoque interseccional** en la interpretación de datos.

3 REDACCIÓN DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

- Informe técnico **estructurado por las áreas obligatorias:**
 - Acceso al empleo y contratación
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción profesional
 - Condiciones laborales
 - Retribuciones
 - Conciliación y corresponsabilidad
 - Infrarrepresentación femenina
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

4 PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN

- Presentación técnica del documento a la comisión negociadora, si procede.
- Incorporación de observaciones y entrega final para su uso en el Plan de Igualdad.

Plazos



De 4 a 6 semanas, en función del tamaño de plantilla, disponibilidad de datos internos y validación interna.

Ventajas

- Cumplimiento del **requisito legal** previo a la elaboración del Plan de Igualdad.
- Identificación de **situaciones de desigualdad, discriminación** directa o indirecta.
- Establecimiento de una **base técnica rigurosa** para el diseño de medidas correctoras.
- Conocimiento** de la estructura de la plantilla, distribución por sexo y principales indicadores de gestión.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio realizar este diagnóstico para tener un Plan de Igualdad?

Sí. El Real Decreto 901/2020 exige que el diagnóstico se elabore previamente a la negociación del Plan, como base técnica y jurídica para su validez.

¿Quién debe elaborar el diagnóstico?

Puede ser realizado por personal técnico interno con formación específica o, preferiblemente, por consultoras externas con experiencia en análisis de igualdad y legislación laboral, como Igualia.

¿Se deben aplicar encuestas o entrevistas al personal?

No es obligatorio. Pueden utilizarse instrumentos de consulta a la plantilla como herramienta complementaria, pero el núcleo del diagnóstico es el análisis documental y cuantitativo.

¿Qué ocurre si la empresa no entrega todos los datos requeridos?

En ese caso, el diagnóstico no podrá considerarse completo, lo cual puede invalidar el Plan de Igualdad si se vinculan ambos documentos en la negociación y registro.

¿Puede usarse este diagnóstico para justificar otras medidas de igualdad?

Sí. El informe puede utilizarse como soporte en auditorías internas, procesos de calidad, memoria de sostenibilidad o justificación de subvenciones.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA



¿Qué es?

Es un **procedimiento técnico y legal obligatorio** para todas las empresas que elaboren un Plan de Igualdad. Su finalidad es identificar posibles brechas salariales entre mujeres y hombres, evaluar la adecuación del sistema retributivo a los principios de igualdad y transparencia, y definir medidas correctoras orientadas a prevenir la discriminación retributiva directa o indirecta.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Artículo 28** del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015).
- **Real Decreto 902/2020**, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Convenios colectivos** aplicables y normativa interna.

¿Cuándo debo hacerlo?

Empresas con obligación de negociar un Plan de Igualdad (≥50 personas trabajadoras o exigencia convencional).

Empresas que buscan **obtener una certificación en Igualdad Retributiva** o que participan en licitaciones con requisitos de RSC.

Organizaciones que han identificado **posibles desigualdades retributivas** y desean realizar un análisis técnico profundo.

¿Cómo lo hacemos?

1 RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

- Obtención de **cuantías anuales por concepto retributivo**, desglosadas por puesto.
- **Revisión del sistema de valoración de puestos** de trabajo (SVPT), si existe, o aplicación de uno nuevo.

2 AGRUPACIÓN DE PUESTOS DE IGUAL VALOR

- Clasificación de puestos **conforme a criterios objetivos y homogéneos**, según el SVPT validado.
- Vinculación de **cada concepto salarial a las agrupaciones** establecidas.

3 ANÁLISIS DE BRECHAS RETRIBUTIVAS

- Cálculo de **medias y medianas salariales** por sexo, agrupación y concepto.
- **Análisis de coste/hora** por sexo y nivel profesional.
- Comparación transversal por **elementos fijos, variables y complementarios**.

4 INFORME Y PROPUESTA DE ACCIONES CORRECTORAS

- Entrega de **preinforme y reunión** de análisis.
- Inclusión de **observaciones y validación** por la empresa.
- Redacción del informe final, conforme al modelo de Igualia, **con medidas de mejora**.

Plazos



De 3 a 6 semanas, a contar desde la validación de los datos enviados por la empresa. Puede variar según el número de puestos, centros de trabajo y conceptos salariales.

Ventajas

- Detección de **posibles discriminaciones salariales** directas o indirectas.
- Cuantificación de la **brecha salarial** por conceptos, niveles y coste/hora.
- Evaluación del grado de cumplimiento** del principio de igualdad retributiva en la empresa.
- Propuesta de **medidas de acción positiva y mejora** de la transparencia del sistema retributivo

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio realizar una auditoría retributiva?

Sí, para todas las empresas que elaboren un Plan de Igualdad. Es uno de los documentos clave que deben negociarse y registrarse junto con el diagnóstico y el propio plan.

¿Es necesario disponer de una valoración de puestos de trabajo?

Sí. El análisis de brechas retributivas solo puede realizarse correctamente si los puestos

han sido previamente valorados según criterios objetivos y comparables. Igualia puede proporcionar su propio sistema o validar uno ya existente.

¿Qué diferencia hay entre el registro retributivo y la auditoría retributiva?

El registro retributivo debe incluir los valores medios de salarios y complementos desagregados por sexo y analizar las posibles brechas salariales por puestos de trabajo, categorías, grupos profesionales o cualquier otro sistema de clasificación aplicable en la empresa. En cambio, la auditoría retributiva se centra exclusivamente en las agrupaciones de puestos de igual valor, realizando un análisis en profundidad de las brechas detectadas en esas agrupaciones y proponiendo acciones positivas para corregirlas y garantizar la igualdad retributiva.

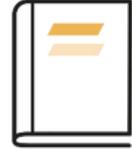
¿Debe negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras?

Sí. La auditoría debe formar parte del Plan de Igualdad y debe ser validada por la comisión negociadora, con plena participación de la representación legal.

¿Pueden revisarse los datos si cambian posteriormente?

Sí, aunque cualquier modificación posterior a la entrega puede generar costes adicionales si implica rehacer el análisis técnico.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO



¿Qué es?

Es un **procedimiento técnico que permite asignar un valor objetivo a cada puesto** dentro de una organización, atendiendo a criterios previamente definidos y con perspectiva de género. En Igualia, utilizamos la herramienta oficial proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, desarrollada en el marco del diálogo social con la participación de sindicatos y organizaciones empresariales.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- **Artículo 28** del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015)
- **Real Decreto 902/2020**, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- **Orden PCM/1047/2022**, por la que se aprueba y publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo.

¿Cuándo debo hacerlo?

Empresas con obligación de negociar un Plan de Igualdad (≥50 personas trabajadoras o exigencia convencional).

Organizaciones que deseen implementar **políticas retributivas equitativas y transparentes.**

Entidades que busquen **cumplir con la normativa vigente** en materia de igualdad retributiva.

¿Cómo lo hacemos?

1 PREPARACIÓN Y RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

- Identificación y descripción de **todos los puestos de trabajo** existentes en la organización.
- **Recopilación de datos relevantes** sobre cada puesto: funciones, responsabilidades, requisitos formativos, condiciones laborales, etc.

2 APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA DE VALORACIÓN

- Utilización de la **herramienta oficial** proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad.
- Evaluación de cada puesto según **factores predefinidos** agrupados en cuatro categorías: conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.
- Asignación de puntuaciones a cada factor, obteniendo una **puntuación total para cada puesto**.

3 ANÁLISIS Y AGRUPACIÓN DE PUESTOS

- **Clasificación de los puestos** en agrupaciones de igual valor según las puntuaciones obtenidas.

Plazos



De 4 a 6 semanas, dependiendo de la cantidad de puestos de trabajo a valorar y la complejidad de la estructura organizativa.

Ventajas

- Identificación y corrección de **posibles desigualdades retributivas** derivadas de valoraciones sesgadas.
- Cumplimiento de las obligaciones** legales en materia de igualdad retributiva.
- Establecimiento de un **sistema objetivo y transparente** de valoración de puestos de trabajo.
- Obtención de una **base sólida para la elaboración de auditorías** retributivas y registros salariales.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio realizar una valoración de puestos de trabajo?

Sí, para las empresas que estén obligadas a elaborar un Plan de Igualdad, la realización de una valoración de puestos de trabajo es un requisito previo para llevar a cabo una auditoría retributiva, según lo establecido en el Real Decreto 902/2020.

¿Qué ventajas ofrece la herramienta oficial proporcionada por los ministerios?

La herramienta oficial garantiza una valoración objetiva y con perspectiva de género,

cumple con los requisitos legales y ha sido consensuada en el marco del diálogo social, lo que le otorga una alta fiabilidad y aceptación por parte de los agentes sociales.

¿Puede utilizarse esta herramienta en empresas de cualquier tamaño o sector?

Sí, la herramienta está diseñada para ser aplicable en empresas de cualquier tamaño y sector, siempre que se adapte adecuadamente a las características específicas de cada organización.

¿Qué papel juega la representación legal de las personas trabajadoras en este proceso?

La participación de la representación legal de las personas trabajadoras es fundamental para garantizar la transparencia y la aceptación de los resultados de la valoración, además de ser un requisito en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad.

REGISTRO RETRIBUTIVO



¿Qué es?

Es un **documento obligatorio**, cuyo fin es garantizar la transparencia salarial y prevenir la discriminación por razón de sexo en materia retributiva. Debe incluir toda la información retributiva de la plantilla desglosada por sexo y clasificada conforme al sistema de clasificación profesional de la empresa.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- **Artículo 28** del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 2/2015)
- **Real Decreto 902/2020**, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- **RD-ley 6/2019**, de medidas urgentes para la igualdad en el empleo

¿Cuándo debo hacerlo?

Empresas de cualquier tamaño, incluidas las de menos de 50 personas trabajadoras.

Entidades sujetas a **inspección laboral o procesos de verificación** de igualdad.

Empresas que **elaboran un Plan de Igualdad y deben incorporar el registro** como documento obligatorio asociado.

¿Cómo lo hacemos?

1 RECOGIDA DE DATOS ESTRUCTURADOS

- Se solicita a la empresa la **información retributiva del ejercicio anterior** mediante una plantilla estructurada:
 - Cuantías anuales por concepto salarial.
 - Desglose por sexo, grupo profesional, categoría, puesto u otro sistema de clasificación.

2 CÁLCULO DE MEDIAS Y MEDIANAS

- **Análisis de los datos** por sexo en todos los niveles de clasificación aplicados en la empresa.
- **Cálculo de brechas** en retribución total y por coste/hora.

3 JUSTIFICACIÓN DE BRECHAS SUPERIORES AL 25%

- Si existen diferencias significativas no objetivamente justificadas, **se elabora un bloque explicativo** conforme al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4 REDACCIÓN Y VALIDACIÓN DEL INFORME

- Entrega de **preinforme para revisión** técnica por la empresa.
- Incorporación de observaciones y **entrega del documento final** conforme al modelo Igualia.

Plazos



De 2 a 4 semanas, desde la entrega y validación de los datos por parte de la empresa. El plazo puede variar en función del número de sistemas de clasificación aplicados y de la complejidad de la estructura salarial.

Ventajas



Cumplimiento de la obligación legal de disponer de un registro actualizado de los salarios.



Alineación de la política salarial de la empresa con los **principios de equidad, transparencia y no discriminación**.



Justificación, si procede, de brechas salariales superiores al 25 %, conforme al artículo 28.3 del ET.



Identificación y visibilización de posibles diferencias retributivas por sexo.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio para todas las empresas?

Sí. Todas las empresas, sin importar su tamaño o sector, deben disponer de un registro retributivo actualizado anualmente y a disposición de la representación legal de la plantilla o de la Inspección de Trabajo.

¿Qué debe incluir exactamente el registro?

Medias y medianas salariales de hombres y mujeres, desglosadas por grupo profesional,

categoría, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable en la empresa, incluyendo todos los conceptos salariales (base, complementos, extrasalarial...).

¿Debe justificarse cualquier brecha salarial?

Solo aquellas en las que las diferencias entre hombres y mujeres superen el 25 %. En esos casos, la empresa debe incluir una justificación objetiva y razonada, basada en criterios no discriminatorios.

¿Cuál es la diferencia con la auditoría retributiva?

El registro analiza la retribución según los sistemas de clasificación existentes en la empresa, mientras que la auditoría retributiva analiza y justifica las brechas dentro de las agrupaciones de puestos de igual valor y propone medidas correctoras.

¿Debe negociarse con la representación legal de la plantilla?

No, pero sí debe entregarse a esta si existe, y debe garantizarse su acceso. En caso de ausencia de RLT, puede consultarse a través del canal de denuncias o ser objeto de inspección directa.

AUDITORÍAS DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD



¿Qué es?

Se trata de una **evaluación técnica obligatoria** que debe realizarse al menos en dos momentos: a mitad de vigencia del Plan de Igualdad y al final del mismo. Analiza el grado de cumplimiento de las medidas comprometidas, valora su nivel de ejecución e impacto y, si procede, formula propuestas de mejora.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020**, sobre planes de igualdad y su registro.
- **Ley 36/2011**, reguladora de la jurisdicción social.
- **Guías y criterios técnicos** del Instituto de las Mujeres y la Inspección de Trabajo.

¿Cuándo debo hacerlo?

Empresas que cuenten con un Plan de Igualdad en vigor, ya sea elaborado por Igualia o por terceros.

Entidades que hayan sido **requeridas por la Inspección de Trabajo** para justificar el seguimiento del plan.

Empresas que deseen **reforzar la trazabilidad y transparencia** de su compromiso con la igualdad.

¿Cómo lo hacemos?

1 REVISIÓN DOCUMENTAL DEL PLAN DE IGUALDAD

- **Análisis de las medidas previstas** y de los indicadores definidos en el propio plan.
- Identificación de compromisos temporales, responsables y recursos asignados.

2 RECOGIDA DE INFORMACIÓN SOBRE EJECUCIÓN

- Solicitud a la empresa de **evidencias e indicadores** de cumplimiento (formaciones, protocolos implantados, acciones realizadas, etc.).
- **Revisión de documentación** interna vinculada al plan (actas, comunicaciones, informes, campañas...).

3 ANÁLISIS DE GRADO DE CUMPLIMIENTO

- Evaluación **cualitativa y cuantitativa** del grado de ejecución de cada medida.
- Identificación de medidas no iniciadas, en proceso o finalizadas, con causas y observaciones.
- **Análisis de indicadores** si la empresa dispone de ellos.

4 INFORME DE AUDITORÍA Y VALIDACIÓN

- Redacción del **informe técnico** conforme al modelo estandarizado de Igualia.
- Presentación del documento ante la **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad.
- Incorporación de observaciones y firma de validación en acta si se desea.

Plazos



De 2 a 4 semanas, dependiendo del volumen de medidas a analizar y de la disponibilidad de documentación por parte de la empresa.

Ventajas

- Cumplimiento de la **obligación legal de seguimiento** prevista en el RD 901/2020.
- Identificación de **áreas de mejora o barreras** en la implementación del plan.
- Evaluación del **grado de cumplimiento** efectivo de las medidas del Plan de Igualdad.
- Constancia escrita y técnica** del cumplimiento empresarial en materia de igualdad.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio realizar auditorías de seguimiento del Plan de Igualdad?

Sí. Según el RD 901/2020, deben realizarse al menos dos: una a mitad de la vigencia del plan y otra al finalizarlo, como parte del compromiso de seguimiento y evaluación.

¿Puede esta auditoría modificar el Plan de Igualdad?

No. Las modificaciones sustantivas del Plan requieren una nueva negociación con la

comisión negociadora. La auditoría solo analiza el grado de cumplimiento y puede proponer mejoras, pero no modifica el contenido del plan.

¿Debe participar la Comisión de Igualdad?

Sí. El informe se presenta a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que puede emitir observaciones y aprobarlo.

¿Se registra este informe oficialmente?

No. Es un documento interno, pero debe estar disponible en caso de requerimiento por parte de la Inspección de Trabajo o para justificar el cumplimiento empresarial.

¿Qué ocurre si no se han ejecutado muchas medidas?

La auditoría lo reflejará y podrá incluir recomendaciones para retomar o priorizar acciones, pero no implica sanción en sí misma. La omisión total del seguimiento, sin embargo, puede ser objeto de actuación inspectora.

INVESTIGACIONES Y GESTIÓN DEL ACOSO



INVESTIGACIÓN DE POSIBLE CASO DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL



¿Qué es?

Es un **procedimiento especializado** que permite a las organizaciones dar respuesta efectiva a denuncias de posible acoso en el ámbito laboral, ya sea de carácter sexual, por razón de sexo, discriminatorio o moral (acoso laboral). Se estructura como una investigación imparcial y técnicamente fundamentada, de metodología homologada y con garantías de confidencialidad, no revictimización, derecho de defensa y protección de datos.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- **Ley Orgánica 10/2022**, de garantía integral de la libertad sexual
- **Ley 15/2022**, para la igualdad de trato y la no discriminación
- **Ley 2/2023**, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas

¿Cuándo debo hacerlo?

Empresas que hayan recibido una denuncia por posibles hechos constitutivos de acoso laboral, sexual o discriminatorio.

Organizaciones que hayan **activado su canal de denuncias** y necesiten **apoyo externo** para la investigación.

Entidades **sin personal técnico capacitado** para una instrucción neutral.

¿Cómo lo hacemos?

1 ANÁLISIS PRELIMINAR DEL CASO Y TIPIFICACIÓN

- Evaluación de la documentación y de la naturaleza del acoso: laboral, sexual o discriminatorio.
- Diseño del enfoque y asignación del equipo investigador.

2 ENTREVISTAS INDIVIDUALES Y EVALUACIÓN

- Realización de entrevistas con todas las partes implicadas y con testigos clave.
- Aplicación de preguntas de contexto y contraste, garantizando respeto y confidencialidad.
- Recogida de indicios, percepciones y documentación relevante.
- Análisis técnico conforme al Método RIS de la información recogida, con criterios de imparcialidad y consistencia.
- Evaluación del contexto, desequilibrios de poder, reiteración, intencionalidad, etc.

3 REDACCIÓN DE INFORME TÉCNICO, ENTREGA Y ACOMPAÑAMIENTO

- Emisión de informe completo con descripción, valoración de hechos, normativa aplicable y conclusiones razonadas.
- Informe adicional anonimizado si así se requiere.
- Revisión conjunta con dirección o con la persona responsable del protocolo.
- Preparación para posibles actuaciones disciplinarias o legales.
- Posibilidad de ratificación judicial como dictamen pericial (no incluida por defecto)

Plazos



En función del **número de personas a entrevistar** y la disponibilidad de la información, pero **nunca más de los tres meses** establecidos legalmente.

Ventajas



Determinar, con objetividad técnica, **la existencia o no de indicios razonables de acoso**.



Garantizar los derechos de todas las partes implicadas.



Proporcionar a la empresa **herramientas para la toma de decisiones** fundadas.



Reducir el riesgo legal, reputacional y organizativo asociado a la gestión de denuncias inadecuada.

Preguntas frecuentes

¿Qué tipo de acoso puede investigarse mediante este servicio?

Cualquier situación relacionada con acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral o acoso discriminatorio (por motivos de género, orientación, raza, religión, discapacidad, etc.).

¿Puede utilizarse como dictamen pericial ante juicio?

Sí. El informe puede ser ratificado por el perito responsable si se requiere en sede

judicial. Este servicio debe contratarse aparte e incluye desplazamiento, dietas y asistencia legal.

¿Qué metodología se aplica?

El método RIS (Reporting Investigation System), desarrollado por Igualia, asegura criterios de objetividad, imparcialidad y trazabilidad.

¿Quién tiene acceso al informe completo?

Solo las personas legitimadas según el protocolo de acoso de la empresa y conforme al marco legal. Se garantiza la confidencialidad de todas las partes.

INFORME DE CONFLICTO



¿Qué es?

Es un **instrumento técnico y preventivo** diseñado para analizar situaciones laborales de tensión, deterioro relacional o malestar colectivo que no encajan dentro de la tipificación jurídica del acoso, pero que generan disfunciones significativas en el entorno de trabajo. Permite a la empresa obtener un diagnóstico cualitativo de la situación, identificar focos de conflicto y elaborar una valoración objetiva que sirva de base para intervenir.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley 31/1995**, de Prevención de Riesgos Laborales (art. 15, enfoque psicosocial)
- **Guía técnica del INSST** sobre evaluación de riesgos psicosociales.
- **Ley 2/2023**, reguladora del canal interno de información
- **Estatuto de los Trabajadores**, en lo relativo a la obligación empresarial de garantizar un entorno laboral seguro
- **Normativa interna** en materia de convivencia, bienestar y salud laboral.

¿Cuándo debo hacerlo?

Empresas que **detecten malestar reiterado o quejas** internas.

Organizaciones que **reciban comunicaciones a través del canal de denuncias** que no constituyen acoso pero requieren intervención.

Empresas con **alta rotación, ausencias o tensiones** en un equipo concreto.

¿Cómo lo hacemos?

1 FASE EXPLORATORIA

- Análisis de la documentación o quejas recibidas.

2 TRABAJO DE CAMPO CUALITATIVO

- Entrevistas en profundidad o grupos focales, garantizando anonimato y confidencialidad.
- Recogida de percepciones, dinámicas, eventos críticos y factores estructurales.

3 ANÁLISIS TÉCNICO

- Valoración objetiva de los factores del conflicto: comunicación, liderazgo, clima, organización del trabajo, etc.
- Detección de patrones estructurales y diferenciación de situaciones personales versus disfunciones sistémicas

4 REDACCIÓN DEL INFORME

- Informe técnico detallado, con evidencias organizadas, análisis estructurado y conclusiones funcionales.
- Clasificación del nivel de riesgo y propuestas para la gestión y resolución del conflicto.

Plazos



Entre **2 y 4 semanas**, según el número de personas entrevistadas y la complejidad del entorno.

Ventajas

- ✓ **Detectar** con objetividad técnica **situaciones de conflicto laboral** que impactan en la convivencia y el bienestar.
- ✓ Ofrecer un **diagnóstico diferenciado** de situaciones de acoso vs. conflictos organizativos.
- ✓ **Identificar dinámicas relacionales deterioradas** y sus causas estructurales.
- ✓ **Proporcionar** a la empresa un **documento objetivo** que **oriente decisiones de intervención**.
- ✓ **Prevenir la cronificación del conflicto** o su escalada a situaciones judicializadas.

Preguntas frecuentes

¿Es este servicio equivalente a una investigación de acoso?

No. El informe de conflicto se centra en situaciones que no constituyen acoso tipificado, pero que generan disfunción relacional o malestar colectivo. No emite conclusiones jurídicas, sino organizativas.

¿Puede ser utilizado en procesos disciplinarios?

No directamente. El informe orienta medidas de mejora y resolución, pero no identifica culpables ni formula imputaciones. Para procesos formales debe activarse un procedimiento de investigación de acoso.

¿Quién debe activar este servicio?

Puede activarse por dirección, personas responsables de recursos humanos o a propuesta de la CSS. También puede derivarse de comunicaciones al canal interno de denuncias.

¿Debe informarse a la plantilla?

Sí, en el marco de la recogida de testimonios, garantizando confidencialidad. El informe final es reservado, pero puede compartirse un resumen de diagnóstico y medidas a adoptar.

¿Puede acompañarse de acciones de mediación o formación?

Sí. Igualia puede acompañar el informe con un plan de intervención a medida, incluyendo sesiones de mediación, asesoramiento a responsables o programas de formación para equipos con tensiones.

EXTERNALIZACIÓN ANUAL DE PERITAJES POR ACOSO



¿Qué es?

Es un servicio de **suscripción** diseñado para que la empresa pueda delegar de forma permanente y sistemática la gestión técnica de los casos de posible acoso laboral, sexual o discriminatorio en una entidad externa con solvencia profesional, garantizando imparcialidad, confidencialidad y cumplimiento normativo.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley 15/2022**, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- **Ley Orgánica 10/2022**, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Ley 2/2023**, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas.

¿Cuándo debo hacerlo?

Entidades **obligadas por ley** a disponer de un sistema de gestión de alertas (Ley 2/2023).

Organizaciones **que gestionan múltiples centros o equipos** y requieren una respuesta homogénea.

Empresas que desean **prevenir litigios** derivados de mala gestión de investigaciones internas.

¿Cómo lo hacemos?

1 ACTIVACIÓN DEL SERVICIO ANUAL

- Firma del contrato marco que define el número de casos cubiertos (habitualmente 6).
- Inclusión de Igualia como perito externo en los protocolos internos de la empresa (si procede).
- Definición de canales de contacto y responsables internos para activación de cada expediente.

2 ACTIVACIÓN DE INVESTIGACIONES CASO A CASO

- Recepción de denuncia interna por parte de la empresa.
- Evaluación previa para validar competencia del caso (ámbito laboral y tipificación como acoso).
- Puesta en marcha de la investigación conforme al procedimiento RIS.

3 DESARROLLO TÉCNICO DE CADA INVESTIGACIÓN

- Entrevistas a personas implicadas, análisis documental, valoración estructural y redacción de informe técnico completo.
- Emisión de dictamen con conclusiones y, si procede, informe anonimizado adicional.
- Informe ratificable en sede judicial (opcional, no incluido por defecto).

4 SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO

- Coordinación con la dirección o el área jurídica interna para facilitar la toma de decisiones.
- Asesoramiento técnico ante medidas disciplinarias, cautelares o correctivas.

Plazos

- La suscripción tiene **vigencia anual** desde la firma. Cada expediente individual se resuelve en un plazo estimado de 3 a 5 semanas desde su activación.

Ventajas

- ✓ Garantizar la **independencia e imparcialidad** de las investigaciones por acoso.
- ✓ **Prevenir conflictos de interés** y asegurar el cumplimiento riguroso de los protocolos.
- ✓ Ofrecer una **respuesta rápida**, profesional y trazable **ante denuncias internas**.
- ✓ Proporcionar a la empresa **cobertura jurídica**, metodológica y reputacional ante situaciones de riesgo.

Preguntas frecuentes

¿Puede este servicio activarse sin canal de denuncias?

Sí, siempre que exista un protocolo que permita canalizar las denuncias o activar expedientes internos. No obstante, es altamente recomendable contar con un canal conforme a la Ley 2/2023 y obligatorio si se superan las 50 personas en plantilla.

¿Qué ocurre si se superan los 6 casos anuales incluidos?

Los casos adicionales pueden presupuestarse por separado, con tarifa preferente para clientes con suscripción activa.

¿Qué tipología de acoso se incluye?

Acoso laboral (mobbing), acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio en el entorno laboral. No incluye investigaciones en ámbito educativo, penal o familiar.

¿Se incluye la asistencia a juicio?

No. La ratificación judicial puede solicitarse como servicio adicional, incluyendo los honorarios, desplazamiento y preparación legal.

¿Debe constar Igualia en el protocolo de acoso?

Es recomendable. Puede integrarse como entidad externa para la gestión de las investigaciones, lo que refuerza la objetividad y transparencia del procedimiento.

CANAL DE DENUNCIAS EXTERNALIZADO



¿Qué es?

Es un **sistema integral de gestión** de alertas internas que permite a las personas trabajadoras y a terceros comunicar, de forma confidencial, anónima y segura, posibles infracciones normativas o vulneraciones de derechos en el entorno laboral. Igualia asume la gestión externa del canal, garantizando independencia, confidencialidad y protección de datos.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley 2/2023**, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- **Directiva (UE) 2019/1937**, de protección de los alertadores (“Whistleblowing Directive”).
- **Ley Orgánica 3/2018**, de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.
- **Normativa interna sectorial** y convenios colectivos aplicables.

¿Cuándo debo hacerlo?

Empresas con 50 o más personas trabajadoras, obligadas por la Ley 2/2023 y entidades sujetas a normativa sectorial que imponga canal.

Empresas que quieran **ampliar su canal de denuncias** para incorporar casos de acoso, discriminación o violencia

Organizaciones que deseen **evitar conflictos internos derivados de una gestión inadecuada** del canal.

¿Cómo lo hacemos?

1 ALTA Y CONFIGURACIÓN DEL CANAL

- Creación del espacio exclusivo en la plataforma ITHIKIOS
- Inclusión del logo y nombre de la empresa
- Activación de buzón anónimo y formularios web multilingües
- Integración con página web o intranet

2 DOCUMENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO LEGAL

- Entrega del Protocolo de funcionamiento del canal
- Cláusulas legales RGPD y política de protección de datos
- Configuración del registro interno de denuncias recibidas
- Definición del responsable de sistema interno (empresa o Igualia)

3 GESTIÓN DE COMUNICACIONES RECIBIDAS

- Recepción externa de denuncias
- Triage inicial técnico y jurídico por personal especializado
- Categorización de gravedad y tipología (acoso, fraude, discriminación, etc.)
- Entrega de propuesta de respuesta inicial para la dirección

4 SEGUIMIENTO Y ARCHIVO

- Acceso de la empresa al panel de control y trazabilidad
- Registro automatizado de fechas, acciones y tiempos de respuesta
- Custodia segura de evidencias durante el periodo legalmente exigido

Plazos

- ▶ Activación y configuración del canal en **5 días hábiles**. Vigencia anual del servicio (renovable).

Ventajas

- ✓ Cumplimiento de la **obligación legal** de disponer de un canal de denuncias efectivo para empresas de ≥ 50 personas trabajadoras o en sectores obligados.
- ✓ Garantía de **confidencialidad, anonimato y protección** de la persona denunciante.
- ✓ **Externalización de la recepción y valoración** inicial para evitar conflictos de interés y malas prácticas.
- ✓ **Prevención de responsabilidades** penales, disciplinarias y reputacionales para la empresa.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio tener un canal de denuncias?

Sí, para todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras y para determinados sectores independientemente del tamaño (finanzas, energía, transporte, etc.). También es muy recomendable para aquellas con protocolos de acoso, planes de igualdad o Plan LGTBI.

¿Es válido un canal gestionado por personal interno?

Sólo si se garantiza su independencia, confidencialidad, protección de datos y ausencia de conflictos de interés. La externalización evita riesgos jurídicos y organizativos.

¿Puede usarse para denunciar acoso?

Sí. El canal puede configurarse para recibir y tramitar denuncias de acoso, discriminación, corrupción, fraude u otros incumplimientos internos o legales.

¿Las denuncias pueden ser anónimas?

Sí. La plataforma garantiza el anonimato total si la persona denunciante así lo desea, tanto en el envío como en las comunicaciones posteriores.

¿Quién gestiona las denuncias?

Igualia realiza el triaje inicial. La empresa toma las decisiones finales, pero puede contratar servicios adicionales como la investigación o el peritaje, en caso necesario.



GESTIÓN DEL CUMPLIMIENTO

REGCON: ASISTENCIA AL REGISTRO



¿Qué es?

Se trata de un **servicio técnico-administrativo** que garantiza la validez jurídica del Plan y evita errores comunes que pueden derivar en rechazos o requerimientos formales. Incluye la gestión integral del registro del Plan de Igualdad en el Registro de Planes del Ministerio de Trabajo (REGCON), así como la elaboración y/o subsanación de la hoja estadística requerida y la respuesta a posibles requerimientos de la administración.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- **Real Decreto 901/2020**, sobre planes de igualdad y su registro
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de medidas urgentes para la igualdad de trato
- **Instrucciones técnicas** del REGCON (Ministerio de Trabajo y Economía Social)

¿Cuándo debo hacerlo?

Empresas que han finalizado la negociación y firma de su Plan de Igualdad.

Organizaciones que han recibido **requerimientos de REGCON por errores** o falta de documentación

Empresas que necesitan **actualizar o volver a registrar** versiones corregidas del plan de igualdad.

¿Cómo lo hacemos?

1 REVISIÓN DE DOCUMENTACIÓN

- Validación del acta de constitución, diagnóstico, auditoría retributiva y plan Negociado.
- Verificación del acta de firma y de la legitimidad de la Comisión Negociadora.

2 CUMPLIMENTACIÓN Y CARGA DE REGCON

- Preparación de los ficheros PDF requeridos.
- Elaboración o revisión de la hoja estadística (si se contrata).
- Acceso con certificado digital o autorización por la empresa.

3 PRESENTACIÓN FORMAL Y TRAZABILIDAD

- Registro en plataforma oficial del Ministerio.
- Archivo de acuse de recibo y número de expediente.

4 SUBSANACIÓN DE REQUERIMIENTOS (OPCIONAL)

- Revisión del requerimiento y respuesta técnica.
- Adecuación del contenido o formalización documental.

Plazos

- **Registro estándar:** de **3 a 5 días hábiles** tras la recepción de documentación válida.
- **Subsanaciones:** de **3 a 7 días** según la complejidad del requerimiento.

Ventajas

- ✓ Asegurar la **correcta inscripción** del Plan de Igualdad en el REGCON.
- ✓ **Prevenir retrasos o inadmisiones** por defectos formales o documentales.
- ✓ Garantizar la **legalidad y trazabilidad** de todos los documentos anexos.
- ✓ Facilitar el **cumplimiento con los efectos jurídicos** plenos del Plan de Igualdad.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio registrar el Plan de Igualdad?

Sí, si el plan es resultado de una negociación con comisión legitimada. Sin registro, el plan no tiene efectos jurídicos frente a terceros.

¿Quién puede registrar el plan?

Cualquier miembro de la comisión con certificado digital o mediante autorización. Igualia puede asumir este trámite con delegación formal.

¿Qué ocurre si REGCON emite un requerimiento?

Se dispone de 10 días hábiles para subsanarlo. Igualia puede gestionar la revisión, corrección y nueva carga documental.

¿La hoja estadística es obligatoria?

Sí. Forma parte del expediente de registro. Su elaboración puede hacerse con los datos del diagnóstico, pero requiere un formato específico del Ministerio.

SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD



¿Qué es?

Se trata de un **acompañamiento técnico-operativo** durante la vigencia del Plan de Igualdad, asegurando que las acciones previstas en el plan se implementen conforme al calendario, los recursos y las responsables asignadas. El seguimiento incluye, además, la preparación de informes periódicos internos o anuales (cuando el plan lo contemple).

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020**, sobre planes de igualdad y su registro.
- **Criterios técnicos** del Instituto de las Mujeres sobre evaluación y seguimiento.

¿Cuándo debo hacerlo?

Organizaciones que **requieren asistencia técnica** para implementar medidas complejas .

Empresas con **alta rotación, cambios estructurales o dificultades** de coordinación interna.

Entidades que desean **asegurar un seguimiento ordenado** y documentado.

¿Cómo lo hacemos?

1 ANÁLISIS DEL PLAN APROBADO

- Revisión del calendario de medidas, recursos asignados y responsables.
- Identificación de medidas prioritarias o críticas.

2 ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO

- Asistencia mensual por parte del equipo de Igualia.
- Resolución de dudas sobre ejecución, cumplimiento o interpretación de medidas.
- Elaboración de documentos de soporte: guías, minutas, formularios, plantillas...

3 EVALUACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO

- Revisión del nivel de avance trimestral o semestral (según necesidades).
- Elaboración de tablas de seguimiento y alertas de incumplimiento.
- Propuesta de reprogramaciones o ajustes menores si son necesarias.

4 REUNIÓN PERIÓDICA CON LA COMISIÓN DE IGUALDAD

- Preparación y dinamización de reuniones de seguimiento.
- Emisión de informes técnicos o actas según requerimientos del plan.

Plazos

- **Servicio mensual o trimestral**, durante toda la vigencia del plan.
- Contratación estándar: **12 meses renovables**, con posibilidad de adaptación a la duración total del plan.

Ventajas

- ✓ Asegurar el **cumplimiento efectivo de las medidas** aprobadas en el Plan de Igualdad.
- ✓ **Detección de obstáculos o desviaciones** en la ejecución y propuesta de medidas correctoras.
- ✓ Fomento de la **transversalización de la igualdad** en todas las áreas de la empresa.
- ✓ Mejora de la **trazabilidad documental y preparación** de la empresa para futuras auditorías.

Preguntas frecuentes

¿Este servicio permite modificar el Plan de Igualdad?

No. Las modificaciones sustanciales deben negociarse de nuevo con la Comisión Negociadora. Este servicio permite solo ajustes operativos o de ejecución que no alteren el contenido validado.

¿La empresa debe disponer de una Comisión de Igualdad activa?

Sí. El seguimiento debe realizarse de forma conjunta con esta comisión, que debe reunirse al menos una vez al año (aunque se recomienda mayor frecuencia).

¿Quién coordina la implantación dentro de la empresa?

Normalmente RRHH o la persona responsable de Igualdad. Igualia apoya en la coordinación, pero no sustituye a la figura de seguimiento interna.

¿Es obligatorio hacer seguimiento del plan?

Sí. El RD 901/2020 exige evaluar su grado de cumplimiento. No hacerlo puede suponer sanciones o pérdida de validez jurídica del plan.

EXTERNALIZACIÓN DE LA FIGURA DE AGENTE DE IGUALDAD



¿Qué es?

Se trata de un servicio que permite a la empresa **designar a una persona experta externa** que asuma las funciones de seguimiento, asesoramiento y coordinación del Plan de Igualdad y otras medidas en materia de igualdad, diversidad y no discriminación. Esta figura actúa como enlace operativo entre la Comisión de Igualdad, la dirección y los distintos departamentos.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020**, sobre planes de igualdad y su registro.
- **Ley Orgánica 10/2022**, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Ley 15/2022**, para la igualdad de trato y la no discriminación.

¿Cuándo debo hacerlo?

Empresas **sin personal interno especializado** o con alta rotación en RRHH.

Entidades con **múltiples centros de trabajo o complejidad** estructural.

Empresas que **han delegado la ejecución del plan en distintos departamentos** y requieren una figura integradora.

¿Cómo lo hacemos?

1 DESIGNACIÓN FORMAL

- La empresa designa a Igualia como Agente de Igualdad externo mediante acuerdo interno o acta de la Comisión.

2 ASUNCIÓN DE FUNCIONES OPERATIVAS

- Asistencia técnica a reuniones de la Comisión.
- Supervisión del calendario de medidas y cumplimiento de acciones.
- Resolución de consultas de RRHH o áreas implicadas.
- Impulso de campañas, formación, políticas y acciones transversales.

3 DOCUMENTACIÓN Y TRAZABILIDAD

- Elaboración de fichas de ejecución y seguimiento.
- Emisión de informes internos (mensuales, trimestrales o anuales).
- Preparación de propuestas de mejora o ajuste técnico (no sustantivo).

4 RELACIÓN CON LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA (SI EXISTE)

- Coordinación neutral en el seguimiento del plan.
- Actuación como soporte experto para ambas partes.

Plazos

- **Contrato anual (12 meses)**, prorrogable.
- **Dedicación mensual** adaptada al tamaño de la empresa y al volumen de medidas.

Ventajas

- ✓ **Delegación de las las funciones técnicas** del Agente de Igualdad.
- ✓ Asegura la continuidad del seguimiento del plan **sin depender de una persona** interna.
- ✓ Previene **errores normativos o vacíos** de seguimiento.
- ✓ **Acompañamiento** ante dudas normativas u operativas.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio tener una persona Agente de Igualdad?

No es obligatorio en todas las empresas, salvo que el convenio colectivo lo exija. Sin embargo, es altamente recomendable en todas aquellas con Plan registrado.

¿Puede esta figura ser externa?

Sí. La normativa no exige que sea personal interno. Debe tener conocimiento técnico suficiente y capacidad de interlocución operativa.

¿Sustituye a la Comisión de Igualdad?

No. La figura del Agente de Igualdad apoya y dinamiza la Comisión, pero no toma decisiones por ella.

¿Puede Igualia asumir este rol incluso si no elaboró el Plan?

Sí. Siempre que se le facilite el plan aprobado y las actas necesarias para asumir sus funciones.

INFORME ANUAL DE ACCIONES POSITIVAS



¿Qué es?

Es un **documento técnico que recopila, analiza y presenta las medidas implementadas** en materia de igualdad, diversidad, inclusión y prevención de la discriminación durante un año natural o un periodo determinado. Su finalidad es ofrecer una visión clara del grado de ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad u otros planes.

¿A qué normativa da cumplimiento?

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020**, sobre planes de igualdad y su registro.
- **Ley Orgánica 10/2022**, de garantía integral de la libertad sexual.
- **Ley 15/2022**, para la igualdad de trato y la no discriminación.

¿Cuándo debo hacerlo?

Empresas con **Plan de Igualdad, Plan LGTBI o medidas** voluntarias de igualdad.

Entidades **que desean justificar o comunicar avances** ante auditorías, clientes, sindicatos o plantillas.

Empresas que **deben presentar evidencias** para subvenciones, concursos públicos o certificaciones.

¿Cómo lo hacemos?

1 RECOGIDA DE INFORMACIÓN

- Revisión del Plan o documento de referencia.
- Recogida estructurada de evidencias, registros, materiales o indicadores (aportados por la empresa).

2 ANÁLISIS TÉCNICO

- Verificación del grado de cumplimiento de las acciones previstas.
- Evaluación de la eficacia, alcance y cobertura de las medidas implementadas.
- Análisis cualitativo de buenas prácticas o incidencias relevantes.

3 REDACCIÓN DEL INFORME

- Estructura clara por áreas de intervención (acceso, promoción, conciliación, retribuciones, etc.)
- Incorporación de anexos (materiales, listados, documentos justificativos).
- Redacción formal, adaptada a posibles requerimientos de inspección o auditoría.

4 REVISIÓN CONJUNTA Y ENTREGA FINAL

- Validación técnica con la empresa o la Comisión de Igualdad.
- Entrega en formato editable y PDF.

Plazos



De **2 a 3 semanas**, en función de la agilidad en la entrega de documentación por parte de la empresa.

Ventajas



Documentar de forma **técnica y trazable las acciones ejecutadas** en materia de igualdad.



Dar cumplimiento al deber de seguimiento y evaluación de medidas.



Visibilizar el **compromiso de la empresa** y su cultura inclusiva.



Identificar **avances, carencias o buenas prácticas** replicables.

Preguntas frecuentes

¿Es obligatorio elaborar este informe?

No es obligatorio por ley de forma general, pero sí altamente recomendable. Algunos planes y protocolos sí prevén su elaboración anual de forma expresa, y la Inspección de Trabajo puede solicitar evidencias anuales de cumplimiento.

¿Qué diferencia tiene con una auditoría de seguimiento?

La auditoría revisa el cumplimiento formal del Plan, con participación de la Comisión.

Este informe es más operativo, centrado en mostrar qué medidas se han llevado a cabo y cómo.

¿Debe firmarlo la Comisión de Igualdad?

No necesariamente, pero es recomendable presentarlo ante ella como parte del seguimiento.

¿Puede usarse este informe para justificar acciones ante convocatorias públicas?

Sí. Es un documento válido para justificar ejecución de medidas en convocatorias de ayudas, subvenciones o procesos de contratación pública con cláusulas sociales.