

NORMATIVA LEGAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT

PLA D'IGUALTAT

És un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe.

Obligatori per a les empreses de més de 50 persones treballadores o bé, amb independència del nombre de persones treballadores, quan s'estableixi en el conveni col·lectiu aplicable o quan l'autoritat laboral l'hagués acordat en un procediment sancionador ([Reial decret 901/2020](#), de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre). El seu incompliment pot donar lloc a sancions econòmiques amb multes entre 751 i 225.018 euros, en cas de considerar-se una infracció greu o molt greu.

També pot implicar la pèrdua automàtica d'ajudes, bonificacions i, en general, dels beneficis derivats dels programes d'ocupació, amb efectes des de la data que es va cometre la infracció, i l'exclusió automàtica de l'accés a aquests beneficis durant 6 mesos així com la prohibició de contractar una empresa, per part de l'Administració Pública, si tenint 50 o més persones treballadores no té el Pla d'igualtat degudament registrat al REGCON.

REGISTRE RETRIBUTIU

És el document on s'ha de recollir tota la informació salarial de l'empresa, incloent la del personal directiu i dels alts càrrecs. El seu objectiu és identificar, si n'hi ha, la bretxa salarial de gènere, un indicador que mesura la desigualtat salarial entre homes i dones. Mostra de forma separada les retribucions d'homes i dones d'ambdós sexes de la plantilla, incloent-hi tots els complements salarials. El seu compliment és obligatori per a totes les empreses que tenen alguna persona contractada. El seu incompliment pot donar lloc a sancions entre 751€ a 7500€ per falta greu.

Quan la bretxa sigui d'un 25% o més, l'empresa ha d'incloure al Registre salarial una justificació que aquesta diferència respon a motius NO relacionats amb el sexe (article 28 de [l'Estatut dels Treballadors](#))

Si a més la teva empresa té una plantilla superior a 50 persones treballadores, hauràs de fer una auditoria retributiva, una anàlisi que forma part dels Plans d'igualtat. Inclou la revisió dels salaris per grups professionals, categories professionals o llocs de treball, i en relació amb tot treball d'igual valor, per a detectar i minorar, si és el cas, la possible bretxa salarial detectada. Aquesta auditoria ha d'incloure un pla d'acció per corregir aquesta bretxa ([Reial Decret 902/2020](#), de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes).

PLA DE MESURES PER A LA IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI A LES EMPRESES

A partir del 10 de gener de 2025, les empreses amb més de 50 persones treballadores hauran d'haver negociat i implementat mesures específiques per garantir la igualtat real i efectiva per a les persones LGTBI. La normativa inclou l'establiment de protocols específics per prevenir i actuar davant l'assetjament en el treball dirigit al col·lectiu LGTBI ([Reial Decret 1026/2024](#), de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses). En cas que l'empresa hagi estat sancionada per infracció greu o molt greu per motius LGTBI no podria contractar amb l'Administració.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Totes les empreses tenen l'obligació de prevenir i atendre les situacions de violència masclista, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant l'elaboració de protocols d'actuació i l'aplicació de les mesures adequades per a afrontar aquesta problemàtica, incloses les comeses a l'àmbit digital ([Llei 17/2015](#), del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i [Llei orgànica 10/2022](#), de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual).