



Aspectos relevantes a tener en cuenta en materia de Igualdad para las Empresas en el año 2026

El cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad es uno de los aspectos más relevantes para la Inspección de Trabajo, y se trata de un elemento clave para alcanzar igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Inspección viene priorizando la verificación del correcto cumplimiento en la implantación de los Planes de Igualdad en las empresas.

Con la llegada del año 2026, es esencial que las empresas tengan en cuenta una serie de aspectos para cumplir con la normativa en materia de igualdad.

Por ello, desde Escura consideramos imprescindible elaborar una guía que recoja los principales aspectos que deben tenerse en cuenta para el próximo año.

Renovación obligatoria de los planes de igualdad

- Para aquellos planes de igualdad cuya vigencia haya expirado, las entidades deberán llevar a cabo una renovación de los mismos.
- Deberá evaluarse el grado de cumplimiento de las medidas acordadas en el anterior Plan de Igualdad y diseñar las medidas para el nuevo Plan.
- Será necesario realizar una nueva auditoría retributiva y registro retributivo.
- Finalmente, el nuevo Plan de Igualdad deberá registrarse ante la autoridad laboral.

Transparencia retributiva total

- Análisis del Registro Retributivo con carácter anual.
- Control y corrección de las posibles brechas salariales iguales o superiores al 25% que puedan suponer una discriminación por razón de sexo.
- Estudio y justificación de aquellas brechas salariales iguales o superiores al 25% que no obedezcan a una discriminación por razón de sexo.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>

Implementación del Plan LGTBI

- Para aquellas entidades que tengan más de cincuenta (50) personas trabajadoras, deberán negociar y aprobar un Plan LGTBI.
- Confección del Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI.
- Realizar una formación a la totalidad de la plantilla en materia de derechos de las personas LGTBI.
- Formar a las personas que participan en los procesos de selección para eliminar cualquier sesgo discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

