

LLEI · VIGENT

Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes

Text vigent a 20/10/2026

Article 57. Mesures i plans d'igualtat

Generat el 20/10/2026 a les 18:52

Dades fins al BOPA del 14/10/2026

Pàgina viva: bopa.mca.ad/llei/6-2022/art-57

Text consolidat de treball, no oficial. Elaborat per MCA Assessors a partir del Butlletí Oficial del Principat d'Andorra. En cas de discrepància, mana el BOPA. Les notes d'elaboració pròpia estan pendents de revisió professional. No constitueix assessorament jurídic ni fiscal.



Versió actualitzada

Article 57. Mesures i plans d'igualtat

1. Les empreses han de garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació entre dones i homes, així com afavorir la igualtat d'oportunitats de dones i homes. A aquest efecte, i amb independència de la dimensió ocupacional de llurs plantilles, han d'adoptar totes les mesures necessàries per eliminar les discriminacions directes i indirectes entre dones i homes en l'accés a l'ocupació i en la resta de condicions de treball, incloent-hi l'extinció del contracte.
2. En les empreses de 50 o més persones treballadores, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han d'articular a través d'un pla d'igualtat que cal negociar amb la representació del personal durant un període màxim de sis mesos. En el supòsit que a l'empresa no hi hagi òrgans de representació del personal, les persones treballadores poden atribuir la seva representació a una comissió de tres membres integrada per persones treballadores de la pròpia empresa elegida per les mateixes persones treballadores democràticament. La comissió adopta les seves decisions per majoria. Durant les negociacions, les parts han de negociar de bona fe amb vista a assolir un acord. Si finalitzat el període de negociació les parts no arribessin a un acord, l'empresa hauria d'implantar el pla de forma unilateral.
3. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt sistematitzat de mesures, adoptades després d'efectuar una diagnosi de situació, adreçades a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa. A aquest efecte, els plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets d'igualtat que cal assolir, les mesures i accions previstes a tal fi, així com els indicadors de compliment i avaluació dels objectius fixats.
4. La diagnosi de situació ha de contenir totes les dades quantitatives i qualitatives desagregades per sexe que permetin un coneixement de la situació real de l'empresa pel que fa a la igualtat de tracte i no-discriminació entre dones i homes. La diagnosi ha d'incloure dades relatives, almenys, a les matèries següents:
 - a) Selecció i contractació
 - b) Promoció professional
 - c) Classificació professional i valoració de llocs de treball
 - d) Formació professional
 - e) Retribucions
 - f) Temps parcial
 - g) Exercici dels drets de conciliació de la vida familiar i laboral
 - h) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
5. Els plans d'igualtat tenen una durada màxima de quatre anys, sens perjudici de la revisió necessària del pla quan se'n posi de manifest la insuficiència o la inadequació als requisits legals com a conseqüència del resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball.
6. Les empreses estan obligades a registrar el pla d'igualtat en el registre públic corresponent.

Redacció vigent des del 21/04/2022 · text original · [Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats i a](#) (BOPA 2022-04-20)

COM CITAR-LO

Art. 57 de la Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de

tracte i d'oportunitats i a la no-discriminació entre dones i homes, en la redacció vigent a 20/10/2026.

Historial de versions

1. **21/04/2022** → vigent · text original · Llei 6/2022, del 31 de març, per a l'aplicació efectiva del dret a la igualtat de tracte i d'oportun · [BOPA 2022-04-20](#)