

FAQS

Recerca de feina en femení

Dones

cecot

Amb el suport de:



**Ajuntament de
Terrassa**

Presentació.....	5
Introducció	7
Preguntes	8
Bloc 1. Eines conceptuais.....	8
Què és el biaix inconscient i com pot afectar en el procés de selecció?.....	8
Què és la perspectiva de gènere?	8
Què és la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere?	8
Què són els processos de selecció amb perspectiva de gènere?	8
Què és un test psicotècnic laboral?.....	8
Què s'entén per discriminació per raó de sexe o gènere?.....	8
Bloc 2. discriminacions en la recerca de feina	9
Quines discriminacions per raó de gènere puc trobar-me en una oferta de feina?	9
Quines discriminacions per raó de gènere puc trobar-me en una entrevista de feina?...	9
Quines discriminacions per raó de gènere puc trobar-me en un test psicotècnic?	9
Em poden preguntar si tinc fills/es o tinc intenció de tenir-ne en una entrevista de feina?	10
Estic obligada a dir si estic (o no) embarassada durant en procés de selecció?	10
Quines preguntes és il·legal que em facin en una entrevista de feina?	10
És considerada il·legal la discriminació per raó d'embaràs o maternitat?.....	10
Bloc 3. estratègies i recursos.....	11
Què puc fer per fer front a una situació de discriminació durant la meva recerca de feina?.....	11
Com puc afrontar els micromasclismes durant el procés de selecció?.....	11
Com puc negociar el meu salari de manera justa sense que el fet de ser dona afecti la percepció del meu valor professional?	11
Com puc evitar que certs elements del meu CV esdevinguin un factor de discriminació?	11
Quines estratègies em poden ajudar a fer visible la meva experiència sense caure en estereotips de gènere?	11
Com poden afectar les meves xarxes socials la meva candidatura?.....	11
Com puc saber si durant una entrevista de feina se m'està discriminant?	12
Què puc fer si l'empresa em discrimina després de saber que estic embarassada?	12
Existeixen eines o apps que em poden ajudar a identificar possibles discriminacions laborals?	12
De quina manera em puc assabentar si una empresa promou la diversitat i igualtat dins d'aquesta?	12

Quines ajudes o recursos tinc disponibles com a dona a l'hora de buscar feina?	12
A quins recursos puc accedir com a dona migrant en el meu procés de cerca de feina?	13
A quins recursos puc accedir com a víctima de violència de gènere en el meu procés de cerca de feina?	14
A quins recursos puc accedir com a dona amb diversitat funcional en el meu procés de cerca de feina?	14
Quines obligacions tenen les empreses per la contractació de persones amb diversitat funcional?	15
Quins incentius tenen les empreses a Catalunya per la contractació de persones amb diversitat funcional?	15
A quins recursos puc accedir com a dona que forma part del col·lectiu LGTBIQ+ en el procés de cerca de feina?.....	16
No tinc recursos per fer el meu propi CV, on puc sol·licitar ajuda?.....	16
Glossari.....	18
Biaix de gènere	18
Biaix inconscient.....	18
Binarisme	18
Bretxa salarial.....	18
Càrrega mental.....	18
Conciliació.....	18
Corresponsabilitat	19
Discriminació directa	19
Discriminació indirecta.....	19
Discriminacions per raó de gènere	19
Diversitat de gènere	19
Equitat de gènere	19
Estereotips de gènere	20
Ètnia	20
Feminitat	20
Gènere	20
Horaris flexibles	20
Identitat de gènere	20
Jerarquies de gènere.....	20
Llenguatge neutre/inclusiu.....	21
Masculinitat	21
Micromasclismes.....	21

Orientació sexual.....	21
Persona no binària	21
Perspectiva de gènere.....	21
Prejudici	21
Raça.....	22
Rol de gènere.....	22
Segregació horitzontal.....	22
Sexe	22
Sostre de vidre	22
Tasques 'productives'	22
Tasques 'reproductives'	22
Legislació.....	23
Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.....	23
Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març.....	23
Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre.....	24
Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre.....	24
Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.	25
Llei 4/2023, de 28 de febrer.....	25
Reial Decret 1026/2024, de 8 d' octubre.....	26

A les vostres mans teniu el *projecte* “**FAQS. Recerca de feina en femení**” adreçat, principalment, a les dones que es troben en procés de cerca de feina i a les empreses en procés de selecció.

Aquest document té com a objectiu proporcionar una guia pràctica per identificar i afrontar les possibles discriminacions de gènere que poden sorgir durant el procés de cerca de feina. Per aconseguir-ho, inclou un conjunt de preguntes i respostes que aborden les diverses situacions en què aquestes discriminacions poden aparèixer, des de la redacció de les ofertes fins als processos d'entrevista i selecció.

La trajectòria històrica de les dones en el món laboral ha estat marcada per importants canvis socials i econòmics. Fins al segle XIX, les dones es dedicaven principalment a tasques domèstiques. Durant la Revolució Industrial, es van incorporar a les fàbriques però amb unes condicions laborals precàries. Una mica més endavant, a principis del segle XX, el moviment feminista va començar a lluitar pels drets laborals i socials de les dones i la Segona Guerra Mundial va suposar una gran incorporació femenina al mercat laboral. Ja a la segona meitat del segle XX, les dones van accedir a feines més qualificades, però encara existien desigualtats, com la bretxa salarial i la segregació ocupacional. Tot i els avanços, les dones continuen lluitant per la igualtat laboral i la conciliació de la vida laboral i familiar.

En el nostre actual context econòmic, social i polític ens trobem que la presència de les dones al món laboral no és igualitària amb la dels homes. Tal com reflecteixen les dades del Banc Mundial (World Bank Open Data) del 2023, el 73%¹ dels homes forma part de la població activa global, mentre que només el 40,1%² de les dones hi estan incloses.

A Catalunya, el 56,8% de dones i el 67,36% d'homes integren la població activa³. D'altra banda, gairebé un 10% més d'homes que dones tenen feina, mentre que un 8,62% dels homes i un 9,06% de les dones es troben en situació d'atur (Idescat, 2024).

Aquestes diferències es poden atribuir a factors estructurals que dificulten l'accés igualitari al mercat laboral, com la manca de mesures efectives de conciliació i la presència d'estereotips de gènere. Les dones dediquen més hores al treball no remunerat, com ara a tenir cura dels fills i les tasques de la llar. El temps dedicat a aquestes tasques fa que disposin de menys temps per exercir la seva professió en una empresa. Com a conseqüència, moltes dones es veuen obligades a reduir la seva jornada laboral o tenir ocupacions a temps parcial que els permetin conciliar la feina remunerada amb les tasques familiars. Segons les dades d'Eurostat⁴ el 29% de les dones de la Unió Europea treballen a temps parcial, mentre que només ho fan el 8% dels homes.

¹ Dades població activa masculina [Tasa de población activa, varones \(% de la población masculina mayor de 15 años\) \(estimación modelado OIT\) | Data \(bancomundial.org\)](#)

² Dades població activa femenina [Población activa, mujeres \(% de la población activa total\) | Data \(bancomundial.org\)](#)

³ Dades població activa Catalunya [Idescat. Indicadors bàsics de Catalunya. Taxes d'activitat, ocupació i atur. Per sexe i grups d'edat.](#)

⁴ Patrons d'ocupació (Eurostat) [Patrons d'ocupació \(europa.eu\)](#)

Des de la redacció de les ofertes de feina fins als processos de selecció, sovint persisteixen discriminacions de gènere directes i indirectes. És per això que, des de la Cecot, creiem que és essencial conèixer quines situacions poden presentar discriminacions per a poder-hi fer front de manera efectiva i així millorar l'ocupabilitat de les dones a través de l'aplicació de la perspectiva de gènere al món laboral.

El projecte es compon per dos documents. El primer va dirigit a totes les dones que busquen feina. S'hi proporcionen eines pràctiques per identificar possibles discriminacions durant el procés de selecció, estratègies i consells per destacar competències sense caure en estereotips de gènere i informació sobre els seus drets laborals.

Per altra banda, el segon document integra les preguntes que van enfocades a les empreses que estan en procés de selecció de personal. Les respostes d'aquestes se centren a oferir recomanacions per adoptar polítiques inclusives, així com estratègies per garantir processos de selecció equitatius.

Totes dues parts tenen present la perspectiva de gènere interseccional analitzant factors com l'origen ètnic i l'orientació sexual, els quals poden influir en les oportunitats laborals i la percepció de les candidates. Així, es busca fomentar la diversitat i reduir les desigualtats en el mercat laboral.

Així mateix, a la part final de cada document hem inclòs un glossari amb més de trenta conceptes i una llista amb la legislació corresponent amb la finalitat de facilitar la comprensió dels termes clau i assegurar que totes les persones puguin aprofitar al màxim els recursos que ofereix aquest document.

Per mitjà d'aquesta iniciativa, des de la Cecot volem contribuir a crear un entorn laboral més inclusiu i equitatiu en l'àmbit de la recerca de feina i a trencar les barreres que es troben les dones en la seva inserció laboral, posant en evidència elements com el sostre de vidre, la segregació horitzontal o la bretxa salarial que limiten les seves oportunitats i el seu desenvolupament professional.

Dit tot això, el document se centra a fer front a les eventuais discriminacions que poden experimentar les dones al mercat laboral català, des de la seva mateixa perspectiva com des de l'empresa que ha de dur a terme un procés de selecció.

En aquest document, l'objectiu és proporcionar a les dones en procés de recerca de feina les eines necessàries per identificar i afrontar les discriminacions de gènere que poden trobar-se durant aquest procés. Les preguntes i respostes estan estructurades en tres blocs:

El primer bloc, Eines conceptuals, introdueix els conceptes clau que permeten comprendre les dinàmiques de discriminació en l'àmbit laboral. Es presenten definicions com el biaix inconscient, la perspectiva de gènere i les discriminacions per raó de sexe o gènere, a més d'explicar com aquestes poden influir en els processos de selecció. També s'aborden conceptes com la valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere i els tests psicotècnics laborals, que són essencials per identificar pràctiques discriminatòries i promoure la igualtat d'oportunitats.

El segon bloc, Discriminacions en la recerca de feina, se centra en les situacions concretes en què poden aparèixer discriminacions durant el procés de selecció. Es detallen exemples de discriminacions en ofertes laborals, entrevistes de feina i tests psicotècnics, així com preguntes il·legals i pràctiques discriminatòries relacionades amb la maternitat, l'embaràs o la vida personal. Aquest apartat posa èmfasi en la importància de conèixer i reconèixer aquestes situacions per poder-les afrontar de manera efectiva.

Finalment, el tercer bloc, Estratègies i recursos, ofereix eines pràctiques per fer front a les discriminacions i promoure la igualtat. S'inclouen consells per afrontar micromasclismes, negociar salaris de manera justa, i evitar que certs elements del currículum esdevinguin un factor de discriminació. A més, es proporcionen estratègies per destacar les competències sense reforçar estereotips de gènere, gestionar la presència a les xarxes socials, i accedir a recursos específics per a dones migrants, víctimes de violència de gènere, amb diversitat funcional, o del col·lectiu LGTBIQ+.

Bloc 1. Eines conceptuals

Què és el biaix inconscient i com pot afectar en el procés de selecció?

Els biaixos inconscients són percepcions i prejudicis que influeixen en les nostres decisions, sense que ens n'adonem. En un procés de selecció, aquest biaix pot portar l'empresa a preferir persones candidates d'un gènere determinat o a condicionar les decisions segons estereotips de gènere.

Un exemple on aquests biaixos poden influenciar pot ser en una oferta de feina per una posició tècnica d'enginyeria. Pot existir la tendència (sense adonar-se'n) a preferir candidats homes, perquè hi ha la percepció social que els homes són més adequats per a professions tècniques. Com a resultat, les dones candidates podrien ser jutjades o excloses per raons que no es basen en la seva qualificació real.

Formar el personal que s'encarrega de la contractació sobre aquests biaixos ajuda a minimitzar els efectes d'aquests.

Què és la perspectiva de gènere?

És un marc conceptual que considera les diferències i desigualtats socioculturals entre gèneres en un àmbit o activitat, per trobar línies de reflexió i d'acció per fer-hi front. És important que les empreses incloguin la perspectiva de gènere i la tinguin en compte a l'hora de dur a terme el procés de selecció de personal per evitar discriminar cap persona candidata per raó del seu gènere o identitat de gènere.

Què és la valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere?

És un sistema d'anàlisi dels llocs de treball d'una empresa de manera equitativa, objectiva, neutra i no sexista, per seguidament assignar-ne una retribució. És essencial per corregir les discriminacions que es poden produir dins d'una empresa.

Què són els processos de selecció amb perspectiva de gènere?

Són processos de contractació que identifiquen la persona més adequada per a un lloc de treball, valorant coneixements, experiència, capacitats i actituds de manera objectiva. Eviten que el gènere, els prejudicis o els estereotips influeixin, garantint així la igualtat d'oportunitats.

Què és un test psicotècnic laboral?

És una tècnica de selecció que avalua les aptituds i habilitats de les persones candidates a un lloc de treball per determinar si hi encaixen. Mesuren habilitats cognitives i no cognitives com per exemple les aptituds verbal, numèrica, espacial, d'atenció, lògica o raonament.

Què s'entén per discriminació per raó de sexe o gènere?

Segons l'article 6 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, es considera discriminació per raó de sexe la situació en què una persona és, o pot ser, tractada de manera desfavorable pel seu sexe en una situació comparable.

Bloc 2. discriminacions en la recerca de feina

Quines discriminacions per raó de gènere puc trobar-me en una oferta de feina?

És comú que les ofertes de feina presentin contingut discriminatori, ja sigui de manera directa o indirecta. Alguns exemples, són:

- Ofertes que assignen certes funcions a un gènere específic basant-se en estereotips. Per exemple: “Es busca dona per a atenció al client”, suggerint que aquesta tasca és pròpia d'un perfil femení, sense considerar les aptituds de persones d'altres gèneres.
- Ofertes que inclouen condicions físiques, sovint basades en estereotips de gènere, que no són necessàries per a la feina. Per exemple: “Es necessita dona jove, de bona presència, amb una alçada mínima de 1,70 m per a treballar com a recepcionista en un hotel de luxe”. Aquestes exigències no tenen relació amb les funcions essencials del lloc de treball.
- Ofertes que manifesten una preferència explícita cap a un gènere, exclouent així qualsevol altre. Aquest tipus de restriccions són discriminatòries i redueixen l'accés igualitari a les oportunitats laborals.
- Ofertes on les posicions de lideratge o de responsabilitat s'ofereixen predominantment a homes, deixant les dones en funcions administratives o de suport.
- Ofertes amb horaris poc flexibles les quals poden desincentivar la candidatura de dones, que sovint assumeixen majoritàriament les responsabilitats de cura familiar.

Quines discriminacions per raó de gènere puc trobar-me en una entrevista de feina?

Durant les entrevistes de feina també s'hi duen a terme aquest tipus de discriminacions, ja sigui de manera directa o indirecta. Algunes discriminacions que ens hi podem trobar són:

- Preguntes sobre la vida privada i personal i de maternitat. Per exemple: ‘estàs embarassada o tens intenció de tenir fills/es?’
- Comentaris sobre l'aparença física
- Comentaris sexistes. Per exemple: ‘no sé si les dones podeu dur a terme aquesta feina que implica una càrrega pesada’
- Suposicions de les habilitats basades en els estereotips de gènere. Per exemple: ‘aquesta feina pot ser una mica dura, et veus capaç de fer-la?’
- Expectatives de comportament segons el gènere. Per exemple: s'espera ‘amabilitat’ per part de les dones i ‘decisió’ per part dels homes
- Tracte diferent durant l'entrevista segons el gènere.

Quines discriminacions per raó de gènere puc trobar-me en un test psicotècnic?

- Tot i que els testos psicotècnics haurien de ser neutres i objectius, ens hi podem trobar algunes formes de discriminació indirecta per raó de gènere. Per exemple:
- Contingut dels tests vinculat a estereotips de gènere: els exemples o situacions presentades en els tests es basen en interessos o activitats tradicionalment associats a un gènere concret. Per exemple, un test que inclogui preguntes sobre temes relacionats amb la mecànica o l'esport podria beneficiar els homes, ja que socialment es considera que tenen més interès en aquestes àrees. D'altra banda, preguntes relacionades amb la cura de nens o la moda poden estar més alineades amb els

interessos tradicionals de les dones, la qual cosa podria afectar la seva puntuació en certs contextos.

- Interpretació dels resultats segons estereotips de gènere: les persones professionals que administren els tests poden caure en la trampa d'interpretar els resultats tenint en compte estereotips de gènere. Per exemple, si un home obté una puntuació baixa en un test d'intel·ligència emocional, potser es pot interpretar com a resultat d'una manca d'habilitats socials, mentre que, en canvi, una dona amb una puntuació similar podria ser considerada com a una persona més empàtica o sensible, tot i que les puntuacions siguin objectivament iguals. Això podria generar una valoració injusta basant-se en expectatives de comportament associades al seu gènere.

Em poden preguntar si tinc fills/es o tinc intenció de tenir-ne en una entrevista de feina?

No, a Espanya no està permès dur a terme preguntes privades o personals en una entrevista de feina, per tant, no et poden preguntar pels teus fills o filles o si tens intenció de tenir-ne en un futur.

Estic obligada a dir si estic (o no) embarassada durant en procés de selecció?

No, no estàs obligada a expressar si estàs (o no) embarassada a les entrevistes de feina, i tampoc cal afegir-ho al currículum. A més, les persones encarregades de la selecció no ho poden preguntar.

Quines preguntes és il·legal que em facin en una entrevista de feina?

Durant les entrevistes de feina no està permès realitzar preguntes sobre l'àmbit personal i privat ja que hi preval el dret a la no discriminació de les persones candidates. Alguns exemples d'aquest tipus de preguntes són:

- Has nascut a Espanya?
- Quina edat tens?
- Quina és la teva orientació sexual?
- Pertanys a algun partit polític?
- A quin partit polític vas votar a les últimes eleccions?
- Quina és la teva raça o ètnia?
- Creus en alguna religió?
- Quin és el teu estat civil?
- Tens fills? Et planteges tenir-ne aviat?
- Quant mesures?
- Quant peses?
- Tens algun tipus de discapacitat?

És considerada il·legal la discriminació per raó d'embaràs o maternitat?

Sí.

Bloc 3. estratègies i recursos

Què puc fer per fer front a una situació de discriminació durant la meva recerca de feina?

Si et trobes davant d'una situació discriminatòria pots, en primer lloc, recollir proves. Per exemple, guardant correus electrònics, missatges o qualsevol altra evidència que demostrï la discriminació. D'altra banda, pots presentar una queixa a l'empresa, a la Inspecció de Treball o altres organismes com el síndic de greuges o associacions especialitzades en drets de les dones.

Com puc afrontar els micromasclismes durant el procés de selecció?

Els micromasclismes són idees, pràctiques i actituds que denoten discriminació cap a les dones. Pots preparar-te identificant exemples de micromasclismes previs o possibles situacions similars. Mantingues la calma i, si et sents còmoda, respon amb assertivitat, per exemple preguntant: "Quina relació té aquesta pregunta amb el meu perfil professional?"

Com puc negociar el meu salari de manera justa sense que el fet de ser dona afecti la percepció del meu valor professional?

- Primer. Informa't dels salaris del teu sector i funció específica et donarà una base sòlida per negociar amb confiança.
- Segon. Utilitza dades del mercat laboral per justificar les teves demandes salarials.
- Tercer. comunica el valor que aportes a l'empresa.

Com puc evitar que certs elements del meu CV esdevinguin un factor de discriminació?

En l'etapa de cribatge de currículums també es produeixen discriminacions de gènere, edat, origen...per això es recomana evitar afegir aquestes dades al propi currículum com la identitat de gènere, l'edat o fins i tot la fotografia per no ser discriminada per l'aparença física.

Quines estratègies em poden ajudar a fer visible la meva experiència sense caure en estereotips de gènere?

- Focalitza la teva presentació en competències professionals
- Evita descriure les habilitats amb termes que puguin reforçar estereotips de gènere (com "empàtica" o "curosa").
- Subratlla els teus assoliments amb dades concretes i exemples objectius per reduir el risc que la teva candidatura sigui avaluada amb biaixos inconscients.

Un exemple podria ser que en lloc de dir: "He coordinat un equip amb molt bona comunicació i vaig fomentar un ambient harmoniós de treball," pots dir: "He liderat un equip de 10 persones, implementant una estratègia que va reduir els temps de lliurament en un 20%, mantenint alts estàndards de productivitat i qualitat.

Com poden afectar les meves xarxes socials la meva candidatura?

Actualment és molt comú que les empreses revisin les xarxes socials i la informació que hi ha internet de les persones candidates. És possible que certs estereotips de gènere es puguin activar si les teves xarxes reflecteixen interessos o imatges que reafirmen rols tradicionals de

gènere. Per protegir-te, revisa la configuració de privacitat de les teves xarxes i assegura't que el contingut públic reflecteixi una imatge professional. També pots utilitzar LinkedIn com una eina per mostrar els teus assoliments i competències professionals.

A més, per comprovar la nostra empremta digital, és recomanable fer una cerca a Google posant el nostre nom entre cometes. Per exemple: "Aixa Castells López"

Com puc saber si durant una entrevista de feina se m'està discriminant?

Durant una entrevista de feina és important fixar-se en el tipus de preguntes que m'estan fent. En el cas que aquestes siguin sobre la meua orientació sexual, origen, estat civil, religió, discapacitats o els plans de maternitat o paternitat pot indicar certa discriminació perquè no fan referència a les competències necessàries pel desenvolupament de la feina. També ho podem detectar si ens fan comentaris que infravaloren les nostres competències pel fet de ser dona, per exemple en feines que impliquen força física.

Què puc fer si l'empresa em discrimina després de saber que estic embarassada?

No està permès que una empresa et discrimini per estar embarassada. Si això passa, pots:

- Informar el departament de recursos humans.
- Recórrer a una persona advocada laboralista.
- Presentar una denúncia a Inspecció de Treball

Existeixen eines o apps que em poden ajudar a identificar possibles discriminacions laborals?

Sí, hi ha algunes eines i apps que et poden ajudar com:

- Equality Check, una plataforma on les persones treballadores poden valorar empreses pel seu compromís amb la igualtat de gènere.
- Glassdoor la qual permet veure comentaris sobre les empreses. A més, facilita l'opció de consultar l'experiència de les persones en un procés de selecció a l'empresa en qüestió.
- Eines locals o regionals com sindicats o serveis d'assessorament legal, com per exemple els Punts de Defensa de Drets Laborals.

De quina manera em puc assabentar si una empresa promou la diversitat i igualtat dins d'aquesta?

- Cercant informació a través de la seva web
- Consultant les opinions de les persones que hi treballen
- Preguntant-ho directament durant l'entrevista de feina.

Quines ajudes o recursos tinc disponibles com a dona a l'hora de buscar feina?

Pots accedir a recursos com:

- Cecot
 - Guia "Anem per feina": ofereix recursos i serveis de la ciutat de Terrassa en els àmbits de l'ocupació, la formació i l'orientació, entre altres.

- Programes de formació: moltes institucions ofereixen formacions enfocades a millorar les habilitats laborals de les dones. Alguns exemples són:
 - ConSORCI per la Formació Contínua
 - Unió Consorci Formació
 - Womenalia
- Associacions de suport: organitzacions que ofereixen assessorament en discriminació laboral i suport a la cerca de feina. Alguns exemples són:
 - Barcelona Activa – Lidera
 - Associació Dones pel Futur
 - Fundació SURT
- Mentories: existeixen programes de mentoria per ajudar les dones a desenvolupar carreres professionals, especialment en sectors tradicionalment masculins. Alguns exemples són:
 - She Leader
 - Enginy-era
 - Dones mentores
- Participar en esdeveniments de treball en xarxa per a dones professionals. Alguns exemples són:
 - Barcelona “Woman Acceleration Week”
 - “Women Evolution”
 - “Women 360° Congress”
- Participar en programes d’orientació professional. Alguns exemples són:
 - Programa “Orienta” – Servei Públic d’Ocupació de Catalunya.
 - Programa “Projecta’t” – Consorci per la Formació Contínua.
 - Programa “Enxaneta” – Associació Safareig.

A quins recursos puc accedir com a dona migrant en el meu procés de cerca de feina?

Pots accedir a recursos com:

- Cecot
 - Guia “Anem per feina”: ofereix recursos i serveis de la ciutat de Terrassa en els àmbits de l’ocupació, la formació i l’orientació, entre altres.
- Serveis d’Ocupació de Catalunya (SOC):
 - Programa Treball i Formació ACOL
 - Cursos de formació per la millora de competències professionals, com idiomes, tecnologies i oficis.
 - Ofereixen programes dirigits especialment a les dones en situació de vulnerabilitat.
- Organitzacions no governamentals i associacions:
 - Fundació SURT: Ofereix programes per a dones, com suport per a la inserció laboral i tallers d’empoderament.

- CEAR (Comissió Espanyola d'Ajuda al Refugiat): Té programes de suport per a migrants i refugiades que inclouen accés a feina.
- Associació Dones pel Futur: ofereix orientació laboral a través de diferents programes.

- Entitats especialitzades en igualtat de gènere:
 - Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD)
 - Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)

A quins recursos puc accedir com a víctima de violència de gènere en el meu procés de cerca de feina?

- Cecot:
 - Guia "Anem per feina": ofereix recursos i serveis de la ciutat de Terrassa en els àmbits de l'ocupació, la formació i l'orientació, entre altres.

- Serveis d'Ocupació de Catalunya (SOC):
 - Programes específics per a víctimes de violència de gènere
 - Suport per accedir a ofertes de feina adaptades a la teva situació.
 - *Ajuts a la contractació: Les empreses reben incentius per contractar dones víctimes de violència de gènere, cosa que pot afavorir la teva inserció laboral.*

- Programes de suport laboral a través d'entitats especialitzades:
 - Fundació SURT: Ofereix programes per a dones en situació de violència masclista amb serveis d'orientació laboral, formació i suport emocional.
 - Creu Roja: Programes d'inserció laboral per a col·lectius vulnerables, incloent víctimes de violència de gènere.
 - Associació Dones pel Futur: programa d'apoderament econòmic Ens Volem Vives

- Entitats especialitzades en igualtat de gènere:
 - Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD)
 - Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)

A quins recursos puc accedir com a dona amb diversitat funcional en el meu procés de cerca de feina?

Pots accedir a recursos com:

- Cecot
 - Guia "Anem per feina": ofereix recursos i serveis de la ciutat de Terrassa en els àmbits de l'ocupació, la formació i l'orientació, entre altres.

- Serveis d'Ocupació de Catalunya (SOC):
 - Oficina Tècnica Laboral (OTL): Especialitzada en persones amb diversitat funcional. Ofereix assessorament, formació i intermediaris amb empreses que apliquen polítiques inclusives.

- Programes Singlars: Iniciatives específiques per afavorir la inserció laboral de persones amb diversitat funcional
- Associacions i fundacions especialitzades:
 - Fundació ONCE i Inserta Empleo: Programes de formació, ocupació i suport laboral específic per a persones amb diversitat funcional
 - Fundació ECOM: Treballa amb dones amb diversitat funcional per fomentar l'autonomia i la inserció laboral.
 - DINCAT: Xarxa d'entitats que dona suport laboral a persones amb discapacitat intel·lectual.
- Xarxa de serveis socials municipals:
 - Els serveis socials del teu municipi poden oferir orientació laboral i suport personalitzat en la cerca de feina.
- Programes d'inclusió en empreses:
 - Centres Especials de Treball (CET): Empreses adaptades que prioritzen la contractació de persones amb discapacitat.
 - Programes de Responsabilitat Social Corporativa (RSC): Algunes empreses ofereixen programes per afavorir la contractació de dones amb diversitat funcional.

Quines obligacions tenen les empreses per la contractació de persones amb diversitat funcional?

Les empreses, tant públiques com privades, amb més de 50 persones en plantilla estan obligades per llei a reservar almenys un 2% dels seus llocs de treball per a persones amb diversitat funcional, segons el Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, que aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

Si una empresa no pot complir directament amb aquesta quota, pot acollir-se a mesures alternatives, regulades pel Reial decret 364/2005, com ara:

- Contractar serveis amb Centres Especials de Treball.
- Realitzar donacions o patrocinis a entitats que treballen amb persones amb discapacitat.
- Establir enclavaments laborals per integrar aquestes persones en entorns productius.

Quins incentius tenen les empreses a Catalunya per la contractació de persones amb diversitat funcional?

Les empreses a Catalunya disposen de diversos incentius per fomentar la contractació de persones amb diversitat funcional:

- Subvencions: les empreses que contractin de manera indefinida persones amb una discapacitat reconeguda igual o superior al 33%, poden rebre una subvenció de fins a 3.907€ per treballador contractat.

- Bonificacions en les quotes de la Seguretat Social:
 - Per la contractació indefinida: bonificacions anuals entre 4.500€ i 6.300€ segons el grau de discapacitat, el gènere, i altres criteris.
 - Per la contractació temporal: bonificacions anuals entre 3.500 i 5.300€.
- Impost de societats: si l'empresa crea un nou lloc de treball per a una persona amb diversitat funcional, pot deduir una part de la quota íntegra de l'impost de societats. Es tracta de 9.000 euros cada any si la discapacitat és igual o superior a 33% i de 12.000 cada any si la discapacitat és superior al 65%.

A quins recursos puc accedir com a dona que forma part del col·lectiu LGTBIQ+ en el procés de cerca de feina?

Pots accedir a recursos com:

- Cecot
 - Guia "[Anem per feina](#)": ofereix recursos i serveis de la ciutat de Terrassa en els àmbits de l'ocupació, la formació i l'orientació, entre altres.
- Serveis d'Ocupació de Catalunya (SOC):
 - Programes d'igualtat i inclusió: assessorament personalitzat per a col·lectius vulnerables. Accés a formacions gratuïtes en sectors amb demanda laboral. Suport en la cerca d'empreses amb polítiques inclusives.
 - *Incentius per a la contractació: Les empreses poden rebre bonificacions per contractar persones LGTBIQ+ en situació de vulnerabilitat.*
- Entitats especialitzades en el col·lectiu LGTBIQ+:
 - Centre LGTBI de Barcelona: Espai que ofereix assessorament laboral, suport psicològic i formacions.
 - Fundació Enllaç: Treballen per l'autonomia i els drets del col·lectiu LGTBIQ+, incloent suport laboral.
 - ACATHI: associació dedicada a la inclusió i el suport de persones LGTBIQ+ refugiades i immigrants a Espanya.
- Entitats especialitzades en igualtat de gènere:
 - Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD)
 - Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD)
- Xarxa de Serveis Municipals i Oficines de Drets LGTBI:
 - Alguns municipis tenen serveis especialitzats que ofereixen orientació laboral, formació i suport en cas de discriminació.

No tinc recursos per fer el meu propi CV, on puc sol·licitar ajuda?

Si necessites ajuda per crear el teu propi currículum pots cercar ajuda a:

- Cecot
 - Guia "[Anem per feina](#)": ofereix recursos i serveis de la ciutat de Terrassa en els àmbits de l'ocupació, la formació i l'orientació, entre altres.

- Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)
 - Assessorament gratuït per a la cerca de feina, incloent-hi l'elaboració del currículum.
 - Pots demanar una cita presencial a la teva oficina més propera.
 - També disposen de tallers i recursos en línia.

- Programes municipals
Alguns ajuntaments tenen serveis específics per a la inserció laboral. Consulta el web del teu municipi o visita directament les oficines per informar-te.

Biaix de gènere

El biaix de gènere és un conjunt de prejudicis, estereotips o pràctiques que influeixen en la percepció, el tracte i les oportunitats de les persones segons el seu gènere. Aquest biaix pot manifestar-se en àmbits com l'educació, el món laboral, la política i les relacions socials, i sovint resulta en la discriminació o en la desigualtat d'oportunitats entre homes, dones i persones no binàries.

Biaix inconscient

Conjunt de percepcions i prejudicis que poden influir en les nostres decisions, sovint de manera no intencionada. En el context de la cerca de feina, per exemple, el biaix inconscient pot portar les empreses a preferir o descartar candidats segons el gènere, origen ètnic, edat o altres característiques, sense una raó objectiva que ho justifiqui.

Binarisme

Sistema que ceneix la divisió del sexe i el gènere a les categories de masculí i femení, percebudes com independents, oposades i immutables. Aquest, a més, no reconeix com a altres identitats de gènere les persones no binàries, agènere o gènere fluid, entre altres.

Bretxa salarial

Diferència en els salaris que reben homes i dones per una mateixa feina o del mateix valor, causada per la discriminació de gènere. Existeixen dues maneres d'identificar la bretxa salarial:

BRETXA SALARIAL BRUTA: Indicador per mesurar la desigualtat salarial entre dones i homes. És la diferència de les retribucions entre el conjunt d'homes i el conjunt de dones, sense tenir en compte característiques concretes, com ara categoria professional, lloc de treball, edat, antiguitat, etc.

BRETXA SALARIAL AJUSTADA: Diferència de les retribucions dels homes i les dones tenint en compte les característiques individuals i establint les comparacions entre dones i homes que comparteixen característiques, com ara categoria professional, lloc de treball, edat, antiguitat, etc.

Càrrega mental

Quantitat d'esforç cognitiu i emocional que duu a terme una persona quan ha de realitzar múltiples tasques, a més de recordar-les i gestionar-les. En el context de la vida quotidiana s'associa a les tasques domèstiques i la cura de la família juntament amb el treball productiu. Aquesta càrrega mental pot arribar a generar estrès i fatiga a la persona.

Conciliació

Conjunt de mesures orientades a facilitar que les persones treballadores puguin aconseguir l'equilibri entre l'esfera professional i la personal. Comporta, doncs, la possibilitat que tot el

personal d'una empresa pugui harmonitzar la seva jornada laboral i les seves necessitats familiars, personals i socials, mitjançant un pla d'accions i mesures determinades.

Corresponsabilitat

Articulació i distribució equilibrada de les tasques 'productives' i 'reproductives', des d'una perspectiva que harmonitzi l'espai familiar i el laboral de manera més equitativa entre homes i dones. No només parlem de l'execució de les tasques sinó també de l'organització, planificació, responsabilitat, ús del temps, etc. D'aquesta doble jornada de treball remunerat i no remunerat sorgeix el concepte "càrrega mental".

Discriminació directa

Tracte desfavorable cap a una persona, en aquest cas per motius de gènere. Això implica situacions en què una persona és tractada de manera diferent o perjudicial simplement perquè és home, dona o persona no binària. Un exemple d'aquest pot ser que el salari d'una dona sigui més baix que el d'un home per una mateixa feina.

Discriminació indirecta

Comportament aparentment neutre però amb un resultat perjudicial per un col·lectiu, per motiu de gènere, i sense una causa suficient, objectiva, raonable o justificada. Aquest tipus de discriminació pot ser difícil de detectar. Un exemple d'aquesta discriminació pot ser l'exigència d'un horari de treball rígid que no té en compte la conciliació de la vida laboral i familiar, ja que majoritàriament són les dones qui duen a terme les tasques reproductives.

Discriminacions per raó de gènere

Quan parlem de discriminació per raó de gènere fem referència al tracte desfavorable i injust cap a una persona o grup de persones a causa del seu gènere o identitat de gènere. Tot i que afecta a qualsevol gènere, les dones són un dels col·lectius que més en pateix. D'aquest tipus de discriminacions en trobem a tots els àmbits de la vida i el laboral n'és un d'ells. Les ofertes de feina, els processos de selecció o els llocs de treball n'estan plens i és necessari conèixer la seva existència per tal de poder-les afrontar.

Diversitat de gènere

Pluralitat en termes d'identitat i expressió de gènere. Es refereix a com les persones s'identifiquen amb un gènere i expressió d'aquest, existint una gran pluralitat d'aquests fora de les categories home o dona. El concepte promou la inclusió i el respecte per les diferències, posant l'accent en la importància d'adaptar l'entorn i les eines per assegurar que tothom tingui accés a les mateixes oportunitats.

Equitat de gènere

Distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones, homes i persones no binàries en la societat. Mentre que la igualtat de gènere se centra en el tractament igualitari independentment del gènere, l'equitat de gènere posa èmfasi a garantir que les desigualtats existents es reconeguin i s'abordin mitjançant tractaments justos i imparcials.

Estereotips de gènere

Conjunt d'actituds, de valoracions, d'opinions o d'imatges convencionals generalitzades que associen característiques, capacitats i comportaments segons el gènere i el seu rol.

Ètnia

Conjunt de persones que comparteixen característiques culturals comunes, com el llenguatge, les tradicions, la història, les creences o les pràctiques religioses. A diferència de la raça, que es basa en trets físics o biològics, l'ètnia està vinculada a aspectes socials i culturals que defineixen una identitat col·lectiva.

Feminitat

Entenem la feminitat com aquell conjunt d'accions, rols i actituds determinats per construccions socials i culturals que s'atribueixen, principalment, a les dones. Aquest concepte pot incloure aspectes com la sensibilitat, la cura, la passivitat, la delicadesa, l'empatia, entre d'altres, tot i que aquests atributs no són representatius ni universals.

Gènere

Conjunt d'expectatives, normes, costums i pràctiques que s'atribueixen a les persones d'una manera diferenciada en funció del seu sexe. Inclou aspectes com la masculinitat i la feminitat, així com identitats no binàries. Fa referència a la construcció cultural que una societat fa a partir de les diferències biològiques, assignant a cada sexe uns rols i actituds determinades.

Horaris flexibles

Tipus d'organització del temps laboral que permet als empleats adaptar els seus horaris de treball segons les seves necessitats personals o professionals, dins d'uns límits establerts per l'empresa. A diferència dels horaris tradicionals amb hores fixes d'entrada i sortida, en un horari flexible, els treballadors poden escollir quan comencen i acaben la jornada, sempre que compleixin amb el nombre total d'hores laborals acordades.

Identitat de gènere

Percepció interna i personal que una persona té sobre el seu propi gènere, que pot o no coincidir amb el gènere assignat al néixer. És la manera com una persona s'identifica dins el ventall de gèneres, ja sigui com a home, dona, un altre gènere o cap en particular. Aquesta identitat no depèn necessàriament del sexe biològic, sinó que està relacionada amb com una persona viu i expressa la seva experiència de gènere.

Jerarquies de gènere

Estructures socials que organitzen i classifiquen les persones en funció del seu gènere, establint una distribució desigual de poder, oportunitats, recursos i privilegis entre homes, dones i altres identitats de gènere. Aquestes jerarquies es basen en normes culturals i socials que sovint col·loquen els homes, i especialment els homes cisgènere, en posicions de major autoritat i influència, mentre que les dones i les persones no binàries solen ser relegades a posicions de menor poder.

Llenguatge neutre/inclusiu

Llenguatge que té com a objectiu evitar expressions que puguin ser excloents o discriminatòries, especialment en termes de gènere, raça, ètnia, orientació sexual, discapacitat, edat, entre altres aspectes. L'objectiu és reflectir la diversitat de les persones de manera respectuosa i equitativa, garantint que ningú se senti exclòs o infravalorat. En el cas del gènere, el llenguatge inclusiu intenta no donar per suposat que certs càrrecs, professions o rols socials s'associen només a homes o dones, utilitzant paraules que incloguin tant a homes com a dones, i, si escau, a persones no binàries.

Masculinitat

Entenem la masculinitat com aquell conjunt d'accions, rols i actituds determinats per construccions socials i culturals que s'atribueixen, principalment, als homes. Aquest concepte pot incloure aspectes com inclou característiques com la força física, l'autosuficiència, l'agressivitat, la independència, el lideratge i la racionalitat, entre altres, tot i que aquests atributs no són representatius ni universals.

Micromasclismes

Pràctiques i estratègies subtils d'exercici de poder de domini masculí en la vida quotidiana, que atempten de diferents maneres contra la dona. Sovint, aquests comportaments no són intencionats ni deliberats sinó que es duen a terme de manera inconscient, ja que es troben molt arrelats a les conductes quotidianes automàtiques.

Orientació sexual

Atracció física, emocional, afectiva i/o sexual que sent (o no) una persona cap a altres persones. Habitualment es classifica en categories com heterosexualitat, homosexualitat, bisexualitat, pansexualitat o assexualitat.

Persona no binària

Persona que no se sent identificada amb cap dels gèneres tradicionals del binarisme (home i dona). Les persones no binàries poden experimentar el gènere de formes molt diverses, ja que la no-binarietat no és una identitat única, sinó un conjunt ampli de maneres de viure i entendre el gènere.

Perspectiva de gènere

Eina conceptual que considera les diferències i desigualtats socioculturals entre gèneres en un àmbit o activitat per a trobar línies de reflexió i d'acció per fer front a aquestes desigualtats i discriminacions. És important que les empreses incloguin la perspectiva de gènere i la tinguin en compte a l'hora de dur a terme el procés de selecció de personal per no discriminar cap persona candidata per raó del seu gènere o identitat de gènere.

Prejudici

Idea o opinió preconcebuda que, en general, fa referència a una valoració negativa que una persona té d'una altra persona, un grup o una cultura al voltant del gènere, l'edat, l'ètnia o la

classe social d'aquests. Aquesta idea es crea sense tenir en compte tota la informació ni objectivitat.

Raça

Concepte fruit d'una construcció social que classifica i agrupa les persones segons determinades característiques físiques com el color de la pell o la textura dels cabells. Aquesta classificació perpetua les jerarquies socials i de poder entre els grups.

Rol de gènere

Conjunt de normes i expectatives socials que ens porten a actuar d'una determinada manera segons el gènere que se'ns ha assignat. Els rols són construccions socials que poden variar segons la cultura, l'època i el context, i inclouen aspectes com les expectatives laborals, les funcions familiars o les normes de comportament.

Segregació horitzontal

Distribució desigual dels treballadors/es segons gènere, edat o origen en diferents sectors i ocupacions. Pel que fa al gènere, s'observa una major representació de dones en professions associades a l'àmbit de les cures, mentre que els homes tenen més presència en ocupacions tecnològiques i científiques.

Sexe

Conjunt d'elements que constitueixen les diferències biològiques, fisiològiques i orgàniques, que existeixen entre homes i dones.

Sostre de vidre

Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones a càrrecs de lideratge i direcció a les empreses. Com a conseqüència, les dones es concentren predominantment a la base de la jerarquia organitzativa, fet que, alhora, es tradueix en salaris més baixos i menys oportunitats de desenvolupament professional.

Tasques 'productives'

Fa referència a aquelles activitats que produeixen béns o serveis que generen ingressos econòmics. Són tasques reconegudes pel sistema econòmic com per exemple el treball remunerat en empreses, la producció industrial o la prestació de serveis professionals.

Tasques 'reproductives'

Fa referència a aquelles activitats relacionades amb la reproducció de la vida social, cultural i econòmica. Es basa en un treball, sovint no remunerat, que inclou les tasques domèstiques, la cura de la família i persones dependents, entre d'altres.

Legislació

- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat.
- RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat efectiva entre dones i homes.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel que es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

[Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.](#)

Caracterització

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes atorga a les empreses un paper rellevant per la consecució de la igualtat real i efectiva de les dones i els homes en l'àmbit laboral.

Objecte de la Llei: garantir i promoure el dret a la igualtat de tracte i no discriminació i respectar la igual dignitat de les persones.

Què en podem destacar

- Paritat a l'administració pública i als llocs de responsabilitat de les empreses
- La no discriminació per sexe: discriminacions directes i indirectes, i conseqüències jurídiques.
- La igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral
- Assetjament sexual i/o per raó de sexe: obligació de tenir mesures per evitar-ho.
- El dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral: introdueix el concepte de corresponsabilitat.
- Accions positives: mesures que a igual condicions s'afavoreix al sexe menys representat.
- Definició de composició equilibrada o paritat: presència de persones de cada sexe entre el 60% i el 40%.

[Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març.](#)

Caracterització

El Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació incorpora canvis a la Llei Orgànica 3/2007 que afectaven els plans igualtat i el seu desenvolupament reglamentari.

Què en podem destacar

- Amplia l'obligació de les empreses de dur a terme un pla d'igualtat, des de març de 2022 són totes les empreses de més de 50 persones treballadores.
- Estableix el contingut mínim del pla d'igualtat, i de la diagnosi per a la seva elaboració.
- Estableix l'obligació de registrar el pla d'igualtat.
- Incorpora el concepte de "treball d'igual valor" per avaluar la igualtat retributiva de les organitzacions.

[Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre.](#)

Caracterització

El Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat, gira en torn el desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions del registre, dipòsit i accés.

Què en podem destacar

- Desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com la seva diagnosi, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés.
- S'estableix el període de vigència, el seguiment del pla d'igualtat i les seves avaluacions.
- S'estableix l'obligació d'establir una Comissió Negociadora (abans Comissió d'Igualtat).
- S'estableix que totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats, aplicant mesures per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, i promovent condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

[Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre.](#)

Caracterització

El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Busca establir mesures específiques per a fer efectiva la igualtat de tracte i no discriminació en matèria retributiva entre dones i homes.

Què en podem destacar

- Incorpora el principi de la Transparència Retributiva amb els següents instruments:
- Registre Retributiu: obligatori per a totes les empreses independentment del nombre de persones treballadores.
- Auditoria Retributiva: obligatòria per aquelles empreses que hagin de fer Pla d'Igualtat.

- Sistema de Valoració dels Llocs de Treball: necessari per a poder realitzar l'Auditoria Retributiva.
- Obligació d'igual retribució per treball d'igual valor.

[Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.](#)

Caracterització

Té l'objectiu de garantir i promoure la igualtat de tracte en tots els àmbits de la societat i de prevenir qualsevol forma de discriminació.

Què en podem destacar

Prohibeix qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta per raons de:

- Origen racial o ètnic.
- Gènere.
- Religió o creences.
- Edat.
- Discapacitat.
- Orientació sexual o identitat de gènere.
- Situació socioeconòmica o altres circumstàncies personals o socials.

Introdueix conceptes com:

- Discriminació directa: Situacions en què una persona és tractada de manera menys favorable que una altra en una situació comparable.
- Discriminació indirecta: Normes, criteris o pràctiques aparentment neutrals que posen persones en desavantatge per certes característiques protegides.
- Assetjament discriminatori: Comportaments no desitjats relacionats amb motius de discriminació que generin un entorn intimidant, degradant o ofensiu.

[Llei 4/2023, de 28 de febrer.](#)

Caracterització

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI té per objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals erradicant les situacions de discriminació, per assegurar que a Espanya es pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

Què en podem destacar

Igualtat i no discriminació LGTBI a les empreses:

- Les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les

persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.

- Les mesures seran pactades a través de negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores.
- A través del Consell de Participació de les persones LGTBI es recopilaran i difondran les bones pràctiques realitzades per les empreses en matèria d'inclusió de col·lectius LGTBI i de promoció i garantia d'igualtat i no discriminació.

Reial Decret 1026/2024, de 8 d' octubre

Caracterització

El Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel que es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI a les empreses estableix una sèrie de mesures per garantir la igualtat i no discriminació de les persones LGTBI en l'àmbit laboral

Què en podem destacar

- Les empreses han d'implementar programes de formació per sensibilitzar i educar el personal en matèria de diversitat sexual i de gènere, així com de drets LGTBI. Aquesta formació s'ha de fer de manera periòdica i per a tota la plantilla.
- La legislació estableix mecanismes específics per identificar, denunciar i sancionar qualsevol tipus de discriminació laboral basada en l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere. Això inclou mesures de protecció per a les persones LGTBI que puguin ser objecte d'assetjament o exclusió social en el lloc de treball.
- Creació d'entorns laborals inclusius i visibilitat de les persones LGTBI mitjançant polítiques de comunicació i sensibilització.

cecot

Sant Pau, 6
08221 Terrassa (Barcelona)
personaitreball@cecot.org
Telèfon 93 736 60 31