

FAQS

---

# Recerca de feina en femení

## Empreses

**cecot**

Amb el suport de:



**Ajuntament de  
Terrassa**

Presentació.....	5
Introducció .....	7
Preguntes .....	8
<b>Bloc 1. Eines conceptuals .....</b>	<b>8</b>
Com pot afectar el biaix inconscient al 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
<b>Bloc 2. Discriminacions en la recerca de feina .....</b>	<b>9</b>
Quines discriminacions per raó de gènere podem identificar (i així evitar dur a terme) en una oferta de feina? .....	9
Quines discriminacions per raó de gènere podem identificar (i així evitar dur a terme) en una entrevista de feina?.....	9
Quines discriminacions per raó de gènere puc trobar-me en un test psicotècnic? .....	9
Quines preguntes és il·legal fer en una entrevista de feina? .....	10
És important l'aparença física de la persona candidata?.....	10
<b>Bloc 3. Estratègies i recursos.....</b>	<b>11</b>
Com ha de ser l'equip que s'encarrega de la selecció?.....	11
Com podem evitar els biaixos de gènere en el cribratge de currículums?.....	11
Com podem evitar les discriminacions de gènere en una entrevista? .....	11
Com podem evitar dur a terme discriminacions per raó de gènere en els tests psicotècnics? .....	11
De quina manera puc promoure com a empresa la diversitat i igualtat en el procés de selecció i que aquest sigui inclusiu?.....	11
Quin llenguatge cal utilitzar a l'hora de publicar les ofertes de treball i durant la selecció de personal? .....	12
Existeixen eines que ajudin a utilitzar un llenguatge neutre i inclusiu? .....	12
A quins programes puc accedir per fer la meua empresa més inclusiva i diversa? .....	12
Per què és important realitzar anàlisis periòdiques de l'equitat i diversitat de l'empresa? .....	13
Quines accions podem prendre les empreses per fomentar la diversitat de gènere en sectors amb baixa representació femenina? .....	13
Què podem fer les empreses per fomentar la presència de les dones en els llocs de treball d'alts càrrecs? .....	13

Com podem fomentar la corresponsabilitat? .....	13
Existeixen subvencions per aquelles empreses que contracten persones víctimes de violència de gènere? .....	13
Existeixen incentius i subvencions per aquelles empreses que contracten persones amb diversitat funcional? .....	14
Quins incentius tenen les empreses a Catalunya per la contractació de persones amb diversitat funcional? .....	14
Quines obligacions tenen les empreses per la contractació de persones amb diversitat funcional? .....	14
Glossari.....	15
Biaix de gènere .....	15
Biaix inconscient.....	15
Binarisme .....	15
Bretxa salarial.....	15
Càrrega mental.....	15
Conciliació.....	15
Corresponsabilitat .....	16
Discriminació directa .....	16
Discriminació indirecta.....	16
Discriminacions per raó de gènere .....	16
Diversitat de gènere .....	16
Equitat de gènere .....	16
Estereotips de gènere .....	16
Ètnia .....	17
Feminitat .....	17
Gènere .....	17
Horaris flexibles .....	17
Identitat de gènere .....	17
Jerarquies de gènere.....	17
Llenguatge neutre/inclusiu.....	17
Masculinitat .....	18
Micromasclismes.....	18
Orientació sexual.....	18
Persona no binària .....	18
Perspectiva de gènere.....	18
Prejudici .....	18

Raça.....	18
Rol de gènere.....	19
Segregació horitzontal.....	19
Sexe.....	19
Sostre de vidre.....	19
Tasques 'productives'.....	19
Tasques 'reproductives'.....	19
Legislació.....	20
Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.....	20
Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març.....	20
Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre.....	21
Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre.....	21
Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.....	22
Llei 4/2023, de 28 de febrer.....	22
Reial Decret 1026/2024, de 8 d' octubre.....	23

## Presentació

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%<sup>1</sup> dels homes formen part de la població activa global, mentre que només el 40,1%<sup>2</sup> de les dones hi estan incloses.

A Catalunya, el 56,8% de dones i el 67,36% d'homes integren la població activa<sup>3</sup>. 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'Eurostat<sup>4</sup> el 29% de dones de la Unió Europea treballen a temps parcial, mentre que només ho fan el 8% dels homes.

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 de 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.

## Introducció

El teixit empresarial és un component clau per a la nostra societat. Perquè aquesta sigui justa i equitativa, és essencial que les empreses incloguin la perspectiva de gènere dins les seves polítiques i accions, començant pels processos de selecció de personal.

Aquest document de preguntes i respostes està estructurat en tres blocs. El primer, *Eines conceptuals*, introdueix alguns termes fonamentals per comprendre els biaixos de gènere en el món laboral. En aquest apartat es tracten conceptes com el biaix inconscient, que pot influir de manera negativa en les decisions de selecció de personal, així com la perspectiva de gènere, una eina crucial per garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció.

El segon bloc, *Discriminacions en la recerca de feina*, se centra en identificar pràctiques discriminatòries en els processos de selecció. Es descriuen les discriminacions que poden aparèixer tant en les ofertes laborals com en les entrevistes de feina i els tests psicotècnics. També s'inclou una anàlisi de les preguntes il·legals en les entrevistes i la manera d'evitar els biaixos de gènere en totes les etapes del procés, promovent un entorn laboral més just i inclusiu.

Finalment, el tercer bloc, *Estratègies i recursos*, ofereix eines pràctiques per a les empreses i organitzacions que desitgen incorporar la diversitat i la igualtat de gènere en els seus processos de selecció. Aquí s'exposen mesures per evitar discriminacions en la selecció de currículums, la realització d'entrevistes justes i la creació de tests psicotècnics inclusius. A més, es proposen accions per promoure la diversitat i la inclusió en els equips de treball i es proporcionen recursos i programes per ajudar les empreses a crear un entorn laboral més equitatiu.

El conjunt d'aquests tres blocs pretén fer arribar a les empreses algunes de les eines necessàries per dur a terme un procés de selecció basat en la perspectiva de gènere.

## Preguntes

### Bloc 1. Eines conceptuals

#### Com pot afectar el biaix inconscient al procés de selecció?

Entenem biaix inconscient com un conjunt de percepcions i prejudicis que poden influir en les nostres decisions, sovint de manera no intencionada. 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 els processos de contractació de nou personal que identifiquen quina és la persona que més s'adequa a les necessitats d'un lloc de treball, tenint en compte raons objectives com els coneixements, l'experiència, les capacitats i actituds, evitant parar atenció al gènere i als prejudicis i estereotips associats, assegurant-ne 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 podem identificar (i així evitar dur a terme) 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 podem identificar (i així evitar dur a terme) en una entrevista de feina?

Durant les entrevistes de feina també s'hi duen a terme discriminacions per raó de gènere, 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 de 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.

## Quines preguntes és il·legal fer 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 plantejes tenir-ne aviat?
- Quant mesures?
- Quant peses?
- Tens algun tipus de discapacitat?

## És important l'aparença física de la persona candidata?

No, si volem dur a terme una contractació objectiva i neutra, l'aparença física de la persona no ha de servir com a filtre a l'hora de seleccionar el personal.

## Bloc 3. Estratègies i recursos

### Com ha de ser l'equip que s'encarrega de la selecció?

Per minimitzar els possibles biaixos i discriminacions en el procés de selecció, el grup de persones que el duen a terme ha de ser divers i compost per persones de diferent gènere, edat i origen. També és important que tinguin formació en aquest àmbit.

### Com podem evitar els biaixos de gènere en el cribratge de currículums?

Per dur a terme un procés de selecció objectiu i lliure de discriminacions, un primer pas pot ser la creació de "perfils cecs", fet que consisteix en l'eliminació de dades com el nom, l'edat, el sexe i/o gènere i la fotografia de les persones candidates en les primeres fases del procés per tal de centrar-se en aquella informació rellevant per al lloc sense la influència dels prejudicis i biaixos inconscients.

### Com podem evitar les discriminacions de gènere en una entrevista?

Si volem evitar dur a terme una entrevista discriminatòria cap a les candidates podem:

- No fer preguntes sobre la vida privada o personal.
- Estructurar i realitzar l'entrevista de la mateixa manera a totes les persones candidates independentment de la seva identitat de gènere.
- Centrar-se en les habilitats i competències de la persona candidata i no en la seva aparença física.

### Com podem evitar dur a terme discriminacions per raó de gènere en els tests psicotècnics?

Hi ha diverses maneres d'evitar la discriminació per raó de gènere en els tests psicotècnics:

- Ús de tests dissenyats i validats tenint en compte la perspectiva de gènere.
- Formar les persones avaluadores perquè aprenguin a identificar i evitar els biaixos i prejudicis de les mateixes.
- Realitzar tests personalitzats ajustant la dificultat i el contingut de les preguntes en funció de la persona candidata per tal de reduir la possibilitat que determinats grups es trobin en desavantatge a causa de preguntes irrellevants o innecessàries per al lloc.
- Assegurar que les habilitats avaluades són realment necessàries pel lloc de treball.

### De quina manera puc promoure com a empresa la diversitat i igualtat en el procés de selecció i que aquest sigui inclusiu?

- Publicant ofertes neutres de llocs de treball, és a dir, no destinar-les a un gènere determinat pel tipus de feina que s'ofereix. Per exemple, en comptes de 'es busca administrativa', utilitzar 'es busca personal d'administració'.
- Evitant les jerarquies de gènere a través del llenguatge neutre i inclusiu.
- Realitzant entrevistes iguals per tothom i basades en les competències.
- Oferint llocs de treball amb horaris flexibles que permetin la conciliació de totes les persones treballadores de manera igualitària.

## Quin llenguatge cal utilitzar a l'hora de publicar les ofertes de treball i durant la selecció de personal?

Tant al moment de publicar una oferta de treball com durant el procés de selecció és important utilitzar un llenguatge neutre i inclusiu per evitar qualsevol mena de discriminació a causa del gènere. Per fer-ho, és necessari evitar els pronoms de gènere (ell/ella) i important fer ús de paraules inclusives i evitar aquelles que es perceben com a masculines o femenines. També serveix descriure habilitats i no característiques personals que poden implicar un gènere específic.

Alguns exemples d'ús d'un llenguatge neutre, al quadre següent:

EN COMPTES DE...	PODEM DIR...
Els treballadors i les treballadores	La plantilla, el personal, l'equip
Els professors i les professores	L'equip docent, el professorat
El director / El coordinador / El president	La direcció / La coordinació / La presidència
Els pares i les mares	Les famílies
Els alumnes	L'alumnat
Els nens i les nenes	Els infants, la infància
Els homes	La població, les persones, la gent, la humanitat
Els clients	La clientela
Els ciutadans	La ciutadania
Benvinguts i benvingudes	Us donem la benvinguda
Com tots veiem	Com podem veure

## Existeixen eines que ajudin a utilitzar un llenguatge neutre i inclusiu?

Sí, diverses institucions i entitats ofereixen guies per fer ús d'un llenguatge no sexista. A la web de [Xarxanet](#) s'hi poden trobar els enllaços a vuit documents per l'ús d'un llenguatge inclusiu.

D'altra banda, existeixen pàgines com la [Gender Decoder](#), que ajuda a identificar tots aquells biaixos subtils que se'ns podem passar per alt a l'hora de redactar un anunci de feina.

## A quins programes puc accedir per fer la meva empresa més inclusiva i diversa?

Existeixen determinats programes per ajudar a les empreses a desenvolupar la seva inclusió laboral, alguns exemples en són:

- [Programa EMIDIS](#). Ofereix eines i assessorament per implementar plans d'inclusió laboral, accions formatives i sensibilització sobre diversitat cultural, de gènere i funcional.
- [Programa Incorpora de la Fundació "La Caixa"](#). Facilita la inserció laboral de persones en risc d'exclusió social i ofereix suport a empreses per a la contractació inclusiva.
- [Programa Inserta de la Fundació Once](#). Ajuda a la inserció directa de persones amb diversitat funcional a les empreses.

## Per què és important realitzar anàlisis periòdiques de l'equitat i diversitat de l'empresa?

Dur a terme anàlisis de diversitat i gènere contínues a l'empresa serà beneficiós per evitar qualsevol tipus de discriminació per motius de gènere, edat o origen. Gaudir d'una plantilla diversa pot afavorir la innovació, la creativitat i la resolució de problemes, ja que les persones amb diferents perspectives poden aportar noves idees. També millora la reputació de l'empresa i contribueix a un entorn laboral més inclusiu i satisfactori.

## Quines accions podem prendre les empreses per fomentar la diversitat de gènere en sectors amb baixa representació femenina?

- Fomentant la incorporació de dones en sectors majoritàriament ocupats per homes, com la construcció, establint objectius clars i metes concretes per a la seva contractació en aquests àmbits.
- Col·laborant amb centres educatius per oferir tallers, xerrades o programes que fomentin l'interès de les joves en aquestes àrees des de l'escola secundària o la universitat.
- Creant programes de mentoria on les dones més experimentades a l'empresa o en el sector puguin guiar a noves professionals, ajudant-les a superar les barreres que solen trobar-se en aquests sectors.

## Què podem fer les empreses per fomentar la presència de les dones en els llocs de treball d'alts càrrecs?

Actualment a Catalunya la presència de les dones en càrrecs directius no arriba al 30%<sup>5</sup>. L'anomenat sostre de vidre que fa que aquest percentatge sigui tan baix. Des de les empreses es pot canviar a través de:

- Realitzar formacions sobre biaixos inconscients a directius i responsables de selecció.
- Realitzar formacions en lideratge específic per a dones.
- Establir objectius clars de diversitat en lideratge.
- Proporcionar programes de mentoria per a dones.
- Establir polítiques de conciliació i flexibilitat per càrrecs directius.
- Reclutar proactivament dones per a llocs directius.
- Auditories salarials i transparència
- Visibilitzar dones líders dins i fora de l'empresa.

## Com podem fomentar la corresponsabilitat?

Assegurant que els permisos de maternitat i paternitat siguin equitatius, i oferint flexibilitat horària tant per a homes com per a dones per a la cura de familiars i tasques de la llar, es pot promoure la corresponsabilitat. Això també implica trencar amb els estereotips de gènere en la distribució de les tasques familiars, per evitar que la conciliació laboral es percebi només com un tema de dones.

## Existeixen subvencions per aquelles empreses que contracten persones víctimes de violència de gènere?

Segons la Llei 43/2006, de 29 de desembre, les empreses que contractin persones víctimes de la violència de gènere podran percebre subvencions en els termes que s'estableixin en els programes d'incentivació de la contractació propis de les comunitats autònomes.

## Existeixen incentius i subvencions per aquelles empreses que contracten persones amb diversitat funcional?

Segons la Llei 43/2006, de 29 de desembre, les empreses que contractin persones amb diversitat funcional podran percebre subvencions en els termes que s'estableixin en els programes d'incentivació de la contractació propis de les comunitats autònomes.

## 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:
  - o Per la contractació indefinida: bonificacions anuals entre 4.500€ i 6.300€ segons el grau de discapacitat, el gènere, i altres criteris.
  - o 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%.

## 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.

## Glossari

### 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 amb més de cinquanta treballadors estan obligades a desenvolupar plans d'igualtat específics per a la comunitat LGTBI. Aquests plans han de ser dissenyats per prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- 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](mailto:personaitreball@cecot.org)  
Telèfon 93 736 60 31