

Mesures per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses

Quines discriminacions de gènere són encara presents a l'àmbit laboral?



Viladecans
som #feinaiempresa





Licència de Reconocimiento-No Comercial – Sin Obra Derivada CC BY-NC-ND.

Totes les imatges incloses en aquest document són d'elaboració pròpia o s'han adquirit amb licència sense atribució (de *Shutterstock.com* i *Twenty20.com*).

Redacció i Edició

Igualtat de Gènere i Polítiques LGBTI+ - Ajuntament de Viladecans

Disseny i maquetació: Inés Jiménez - cosasdelai.com

Viladecans, abril 2021

“

*He deixat d'acceptar les coses
que no puc canviar,
estic canviant les coses
que no puc acceptar.*

”

Angela Davis – Activista feminista



Índex

Introducció	5
1. situació actual del mercat de treball en clau de gènere	6
1.1. Marc teòric.....	7
1.2. Àmbits de treball.....	10
2. Marc legal	20
2.1. Normativa legal vinculada a la igualtat de gènere.....	21
2.2. Normativa legal sobre diversitat sexual i de gènere	28
3. Mesures per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses i organitzacions	33
4. Impacte d'incorporar la perspectiva de gènere a la gestió de personal	37
5. Fets constitutius d'infracció a les normes sobre igualtat	39
6. Resum infogràfic	41
7. Bibliografia	41



Introducció

Les polítiques d'igualtat són aquells mecanismes i estratègies de caràcter públic i privat que tracten d'aconseguir un canvi en la situació de desigualtat de dones i homes, buscant la transformació de la societat cap a models més justos, inclusivament i igualitaris. Per aconseguir la inclusió d'aquests objectius en totes les polítiques d'igualtat es requereix la utilització d'una estratègia dual que reculli, per una banda, l'empoderament de les dones i, per altra, la intervenció de l'organització amb una estratègia transversal.

En el mercat de treball, quan parlem d'igualtat, parlem d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

La igualtat a la feina requereix l'eliminació de totes les barreres de gènere que impedeixen la igualtat, reconeguda formalment pel marc legal, i més si tenim en compte la diversitat de gèneres i els marcs legals que estan sobre la taula per incidir sobre les polítiques que afecten les persones amb orientacions sexoafectives, identitats i expressions de gènere diverses.

A continuació analitzarem cinc aspectes clau sobre igualtat entre dones i homes a la feina, tenint en compte les persones LGBTI+, per entendre en quin punt ens trobem i on volem arribar. Analitzarem la situació de partida del mercat laboral actual. Tractarem el marc legal sobre igualtat de gènere, diferenciant la normativa pròpiament d'igualtat de gènere i la normativa que fa referència a la diversitat sexoafectiva i de gènere. Estudiarem la formulació d'objectius i mesures per garantir la igualtat entre dones i homes en les organitzacions. Finalment, agruparem un recull de propostes de millora, explicarem l'impacte d'incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de personal i repassarem els fets constituents d'infracció per a les empreses que no segueixen les normes sobre igualtat.

1

Situació actual del mercat de treball en clau de gènere

1

Situació actual del mercat de treball en clau de gènere

1.1. Marc teòric

Quina és la situació actual del mercat de treball des d'una perspectiva de gènere? Quin és l'impacte de la COVID-19 en el mercat laboral actual en clau de gènere? Quines són les barreres de gènere que impedeixen la igualtat de tracte i d'oportunitats?

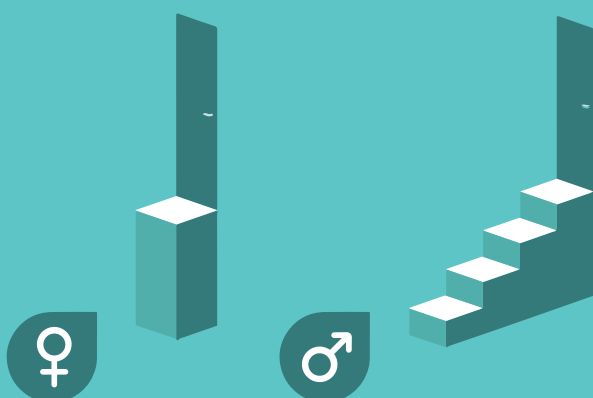
La sobrevinguda situació desencadenada per la pandèmia de la COVID-19 ha comportat una forta sacsejada en la vida de les persones i en el sistema socioeconòmic, així com en l'ocupació dels treballadors i treballadores. Segons l'estudi del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, de setembre del 2020, sobre recomanacions per gestionar l'impacte de la COVID-19 en el mercat laboral des de la perspectiva de gènere, aquesta crisi sanitària ha afectat de manera desigual les dones i els homes. Les dones estan més presents en les ocupacions essencials (salut, neteja, alimentació, cura), en les ocupacions més castigades pel confinament (hostaleria, comerç, turisme) i en la modalitat de teletreball (simultaneïtat de l'activitat laboral i el treball domèstic i de cura), la qual ha col·locat a les dones en una posició de desavantatge davant la recuperació econòmica i laboral.

Aquests desequilibris, que ara es manifesten encara de manera més acusada, provenen d'una situació de desigualtat prèvia a la crisi i ens alerten del risc d'aprofundiment de les bretxes de gènere si no es prenen les mesures oportunes per evitar-ho.

Malgrat els avenços legislatius, encara persisteixen obstacles socials que provoquen la desigualtat en el tracte i oportunitats de les dones en el mercat de treball. Aquests obstacles s'accentuen quan fem referència a dones lesbianes, bisexuals i trans per la seva orientació sexual o identitat de gènere (Pichardo, 2019), aspecte que pot arribar a dificultar o inclús impedir l'accés d'aquestes dones al mercat de treball (Surt, 2019).

A continuació, recollim els principals factors del biaix de gènere actual.

Principals factors del biaix de gènere actual



- Major precarietat laboral
- Feminització de la pobresa
- Estereotips de gènere
- Taxa d'ocupació
- Taxa d'atur

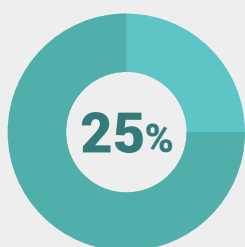
Major precarietat laboral:

- Segons l'estudi del dossier estadístic d'abril del 2020, *Dones en el treball*, els contractes temporals tenen rostre de dona. Les dones tenen contractes d'una durada inferior als sis mesos en un 3,1 %, mentre que aquests mateixos contractes en els homes representen el 2,1 %.
- D'acord amb el mateix estudi, les dones fan major ús de les jornades reduïdes o parcials. És més probable que les dones s'acullin a una jornada reduïda o parcial per poder compaginar el treball remunerat amb les responsabilitats familiars. De cada quatre contractes a temps parcial, tres són per a les dones.
- Segons l'informe *Evolució de la bretxa salarial de gènere*, de 2016, i actualitzat a data de febrer de 2019, el 25 % de les dones cobren 11.795 euros anuals o menys.
- Les dones pateixen més l'economia submergida. A Catalunya, segons l'informe elaborat pel Departament d'Economia i Hisenda de la Generalitat, *L'impacte econòmic de la crisi de la COVID-19 en perspectiva de gènere*, de juny del 2020, s'ha observat que la COVID-19 ha tingut efectes col·laterals sobre les treballadores domèstiques, que sovint treballen en l'economia informal i han perdut la seva feina sense que això els doni dret a tenir ajuts de l'Administració.
- Hi ha dones que també s'han vist desprotegides i sense ingressos arran de la COVID-19, com són les dones trans que es dediquen al treball sexual (Moreno, 2020). Moltes d'aquestes dones es veuen abocades a recórrer al treball sexual, a causa de l'exclusió del mercat laboral formal, i més si aquestes dones trans són immigrants (Coll-Planas i Missé, 2018).

Feminització de la pobresa:

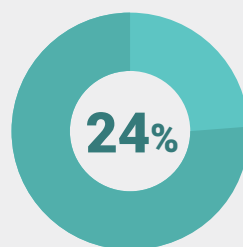
Segons l'estudi del dossier estadístic d'abril del 2020, *Dones en el treball*, la taxa de risc de pobresa de les dones a Catalunya, és del 24,1 %, sis punts percentuals per sobre de la dels homes. Un 55,1 % de les dones té dificultats per arribar a final de mes, especialment les dones de més edat.

Algunes dades



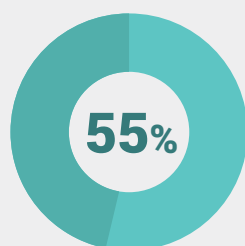
El 25 % de les dones cobren 11.795 euros anuals o menys

Font: Evolució de la bretxa salarial de gènere (Observatori del Treball i Model Productiu, actualització de 2019)



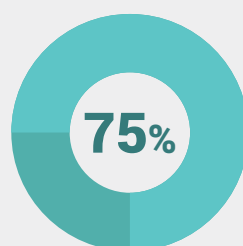
La taxa de risc de pobresa de les dones a Catalunya, és del 24,1 %

Font: Dones en el Treball (Institut Català de les Dones, 2020)



Un 55,1 % de les dones té dificultats per arribar a final de mes

Font: Dones en el Treball (Institut Català de les Dones, 2020)



De cada quatre contractes a temps parcial, tres són per a les dones

Font: Dones en el Treball (Institut Català de les Dones, 2020)

Estereotips de gènere:

Són una de les causes més profundes de la desigualtat entre homes i dones. Aquestes normes fixes per a dones i homes, nenes i nens limiten les seves aspiracions laborals, les seves eleccions i les seves llibertats. Segons el comunicat de la Comissió Europea, en la seva *Estratègia Europea d'Igualtat de Gènere 2020-2025*, del 5 de març del 2020, el 44 % dels homes europeus considera que la comesa més important d'una dona és cuidar la seva llar i la seva família i el 43 % creu que la comesa més important d'un home és guanyar diners.

Taxa d'ocupació:

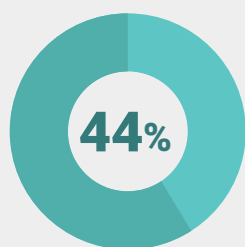
Segons el dossier estadístic elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere, *Dones en el Treball*, d'abril del 2020, les dones, tot i que cada any elles són el 60 % de l'alumnat que finalitza els estudis superiors, tenen una taxa d'ocupació més baixa que els homes. Concretament, les dones representen el 57 % de la població activa, les dones representen el 57 % de la població activa (1.843.300 dones actives). Tot i això són menys dones ocupades que homes.

Segons l'informe estadístic de l'Observatori d'Igualtat i Ocupació, on s'inclouen les dades de la taxa d'atur publicades per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), en la seva publicació periòdica de l'Enquesta de Població Activa (EPA) en relació al tercer trimestre del 2020, podem observar que la taxa d'activitat dels homes supera la taxa d'activitat de les dones. Els homes van registrar una taxa d'activitat de 63,44 %, mentre que la taxa d'activitat de les dones es va situar en el 52,53 %. Per tant, hi ha nou punts de diferència en la taxa d'ocupació per sexes, en detriment de les dones.

Taxa d'atur:

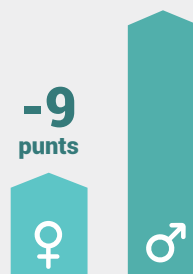
Segons l'informe estadístic de l'Observatori d'Igualtat i Ocupació anterior, podem concloure que la taxa d'atur de les dones supera la dels homes. Les dones van registrar una taxa d'atur de 18,39 %, mentre que els homes van registrar una taxa d'atur del 14,39 %. Per aquesta raó, la bretxa de gènere entre dones i homes s'ha situat en el 4 % en el tercer trimestre del 2020, incrementat en 1,41 % en comparació amb el trimestre anterior. El percentatge de la bretxa de gènere entre dones i homes no se situava per sobre dels quatre punts des del tercer trimestre del 2007.

Algunes dades



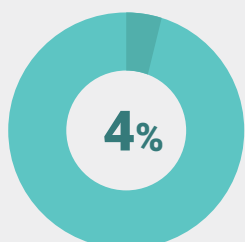
El 44 % dels homes europeus considera que la comesa més important d'una dona és cuidar la seva llar i la seva família

Font: Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere 2020-2025 (Comissió Europea, 2020)



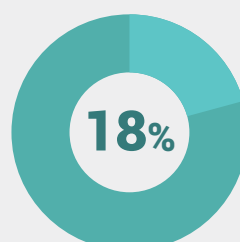
Hi ha nou punts de diferència en la taxa d'ocupació per sexes, en detriment de les dones

Font: Brechas de género (Observatori d'Igualtat i Ocupació, 2020)



La bretxa de gènere entre dones i homes s'ha situat en el 4 % en el tercer trimestre del 2020

Font: Brechas de género (Observatori d'Igualtat i Ocupació, 2020)



Les dones van registrar una taxa d'atur de 18,39 %, mentre que la dels homes va ser del 14,39 %

Font: Brechas de género (Observatori d'Igualtat i Ocupació, 2020)

1.2. Àmbits de treball



1 Cultura i gestió organitzativa

Per avançar en matèria d'igualtat, la cultura i gestió interna de les empreses i organitzacions han de fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

L'avenç de la situació actual, vers la consecució de la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral, és més efectiva si es recull a través dels plans d'igualtat de què empreses i organitzacions han de disposar, segons la legalitat vigent. Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer una diagnosi de situació, per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i per eliminar la discriminació per raó de sexe.

2 Igualtat en l'accés a l'ocupació i desenvolupament professional

> Condicions laborals

Hem de treballar per la igualtat entre dones i homes respecte els tipus de contractes, categories i nivells professionals i jornada laboral.

> Accés a l'organització

Hem de lluitar per la igualtat d'oportunitats entre dones (incloses les dones trans) i homes per accedir als llocs de treball i trencar amb els estereotips associats a les orientacions sexuals i les identitats de gènere no normatives (Pichardo, 2019).

> Formació interna i/o contínua

Dones i homes han de tenir iguals oportunitats d'accés a la formació.

> Promoció i/o desenvolupament professional

L'organització ha de garantir les mateixes possibilitats a dones i homes per promocionar i desenvolupar la seva carrera professional.

Biaix de gènere actual:

➤ Segregació horitzontal

Clara segregació en el mercat laboral, amb sectors molt masculinitzats i sectors molt feminitzats. Segons la notícia publicada en el Diari de Girona, amb motiu del Dia Internacional de les Dones i les Nenes en la Ciència, les dones representen només el 25% de l'ocupació en els camps de la ciència, la tecnologia, l'enginyeria i les matemàtiques (STEM). També àmbits com la construcció o el disseny estan ocupats per homes, justament el contrari que l'educació, la sanitat o els treballs de cura i de la llar, amb un baix reconeixement social i una inferior remuneració, en què hi ha una aclaparadora presència de dones. Els homes, en canvi, es concentren en els sectors més valorats socialment i, en general, millor remunerats.

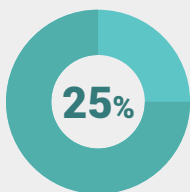
A Catalunya, segons el dossier estadístic elaborat per l'Observatori de la Igualtat de Gènere, *Dones en el treball*, d'abril del 2020, durant la crisi sanitària de la COVID-19 s'ha observat que les ocupacions més feminitzades, activitats més relacionades amb la sanitat i els serveis socials, les dones ocupades representaven el 13,5 % del total, enfront del 3,7 % dels homes ocupats.

A Catalunya, segons l'informe elaborat pel Departament d'Economia i Hisenda de la Generalitat, *L'impacte econòmic de la crisi de la COVID-19 en perspectiva de gènere*, de juny del 2020, s'ha observat que la crisi sanitària ha tingut un impacte de gènere pel fet que hi ha una major proporció de dones que d'homes ocupades en els sectors que han treballat en primera línia de la crisi sanitària, com el de les cures en residències (84,3 % d'ocupació femenina) i el de les activitats sanitàries (73,9 %).

Segons la Comissió Europea en el seu comunicat d'*Estratègia per a la igualtat de Gènere 2020-2025*, del 5 de març del 2020, la transició digital reverteix la màxima importància, donada la ràpida transformació i digitalització de l'economia i el mercat de treball, i ara s'ha vist agreujada amb la pandèmia de la COVID-19.

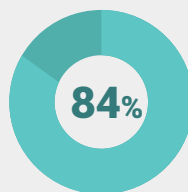
Actualment el 90 % dels llocs de treball requereixen capacitats digitals bàsiques, però les dones només representen el 17 % de les persones que estudien o treballen en el camp de les TIC a la UE i només el 36 % de les persones graduades en CTIM (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques).

Algunes dades de segregació horitzontal



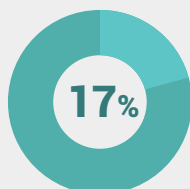
En els camps de les STEM, les dones representen només el 25 % d'ocupació

Font: La situació de la dona en el món de la ciència (Diari de Girona, febrer 2021)



Durant la crisi sanitària de la COVID-19 el 84.3% dels sectors que han treballat en primera línia estaven ocupats per dones, com per exemple les cures a les residències de gent gran

Font: L'impacte econòmic de la crisi de la COVID-19 en perspectiva de gènere (Generalitat de Catalunya, 2020)



El 90 % dels llocs de treball requereixen capacitats digitals, però les dones només representen el 17 % de les persones que estudien o treballen en el camp de les TIC

Font: Estratègia per la Igualtat de Gènere 2020-2025 (Comissió Europea, 2020)

➤ Segregació vertical

Les dones estan infrarepresentades en llocs de responsabilitat i de presa de decisions, tant a l'esfera de l'empresa privada com a la universitat i el sector públic. Segons la Comissió Europea en el seu comunicat d'*Estratègia per a la igualtat de Gènere 2020-2025*, del 5 de març del 2020, les dones tan sols representen el 7,5 % dels consells d'administració i el 7,7 % dels llocs directius de les principals empreses de la UE cotitzades en borsa.

Segons l'enquesta que van realitzar conjuntament la Cambra de Comerç de Barcelona i l'IDESCAT a les empreses catalanes sobre igualtat de gènere, en el tercer trimestre del 2018, les dones representen el 41,4 % de la plantilla a les empreses catalanes, però només el 2,7 % en els llocs de responsabilitat.

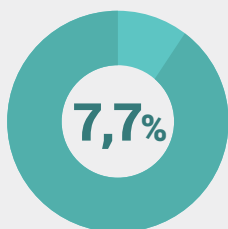
En quant a sectors, en la indústria les dones ocupen el 18,5 % dels llocs de responsabilitat, mentre que l'hostaleria té el percentatge més elevat, amb un 31,4 % de dones en llocs directius.

Aquesta enquesta també recull que, en els darrers cinc anys, només el 17,9 % de les empreses ha augmentat la presència femenina en els llocs directius de la seva plantilla, sent la indústria el sector on més ha augmentat la presència femenina.

➤ Sostre de vidre i sòl enganxós

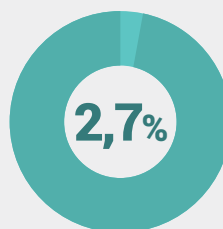
Metàfores que expliquen les barreres intangibles i invisibles que obstaculitzen l'accés de les dones als nivells de decisió i responsabilitat (sostre de vidre) o, pel contrari, condemna les dones a romandre a la base de la piràmide econòmica (sòl enganxós). Segons el diari La Vanguardia, en una notícia del 5 de març del 2019, amb el titular "*Del suelo pegajoso al techo de cristal*", recollia que el 32,6 % de les dones treballadores de la capital catalana cobraven un sou per sota dels 1.000 euros.

Algunes dades de segregació vertical



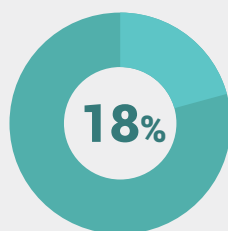
Les dones tan sols representen el 7,7 % dels llocs directius de les principals empreses

Font: Estratègia per a la Igualtat de Gènere 2020-2025 (Comissió Europea, 2020)



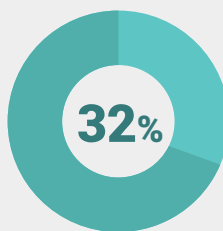
Les dones representen el 41,4 % de la plantilla a les empreses catalanes, però només el 2,7 % ocupen llocs de responsabilitat

Font: Enquesta a les empreses sobre Igualtat de Gènere. (Gabinet d'Estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona, 2018)



Només el 17,9 % de les empreses ha augmentat la presència femenina en els llocs directius

Font: Enquesta a les empreses sobre Igualtat de Gènere. (Gabinet d'Estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona, 2018)



El 32,6 % de les dones treballadores de la capital catalana cobren un sou per sota dels 1.000 euros

Font: Del suelo pegajoso al techo de cristal (La Vanguardia, març 2019)

3 Retribució

Ha d'existir un tracte igualitari en matèria retributiva entre dones i homes.

El 13 d'octubre del 2020 es va aprovar el *RD 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes*, que pretén mesurar i analitzar les causes de les diferències salarials entre dones i homes i establir accions per reduir-la.

Biaix de gènere actual

> Bretxa salarial

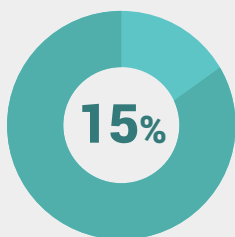
Les dones cobren menys que els seus companys homes, tot i ocupar categories professionals, qualificacions similars i desenvolupar un lloc de treball d'igual valor que els homes. Això passa en tots els nivells d'educació, edat i ocupació.

Segons l'estudi de *l'Estratègia per a la igualtat de Gènere 2020-2025, de la Comissió Europea*, del 5 de març del 2020, les dades registren una bretxa salarial entre dones i homes de la UE de 15,7 %.

Segons l'estudi del dossier estadístic d'abril del 2020, *Dones en el treball*, amb la darrera dada disponible del 2017, la bretxa salarial entre dones i homes era del 23 % del salari brut anual. Aquesta bretxa salarial de gènere s'accentua en les ocupacions més elementals (diferències de més d'un 33 %) i afecta més les dones en el tram d'edat de 55 i més anys, en què les dones van arribar a cobrar fins a 9.368 euros menys en el seu salari brut anual que els homes en el mateix tram d'edat. Destaca també la precarietat laboral de les dones joves que el 2017 tenien un salari brut anual mitjà de 9.438 euros.

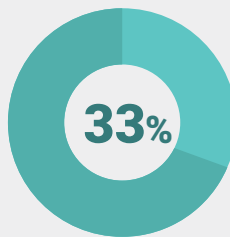
El diari El Periódico recull en una notícia del 9 de novembre del 2020 sobre desigualtat en el treball una dada molt significativa: la bretxa salarial existent entre homes i dones comporta que les dones espanyoles treballen gratis aquest any, en comparació amb els seus companys homes, a partir de l'11 de novembre i fins a final de l'any 2020.

Algunes dades sobre bretxa salarial



Les dades registren una bretxa salarial entre dones i homes de la UE de 15,7 %

Font: Estratègia per la Igualtat de Gènere 2020-2025 (Comissió Europea, 2020)



La bretxa salarial de gènere s'accentua en les ocupacions més elementals (diferències de més d'un 33 %)

Font: Dones en el Treball (Institut Català de les Dones, 2020)



Les dones en el tram d'edat de 55 i més anys arriben a cobrar fins a 9.368 euros menys en el seu salari brut anual que els homes en el mateix tram d'edat

Font: Dones en el Treball (Institut Català de les Dones, 2020)

4 Temps de treball i corresponsabilitat

La reorganització del temps de treball ha de facilitar l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. Aquest equilibri també s'ha de fer palès mitjançant la corresponsabilitat i reconeixent el valor social i econòmic del treball domèstic i de cura.

Amb el context de confinament, provocat per la crisi de la COVID-19, ha emergit una nova modalitat de treball, el teletreball, que facilita les tasques de cura i de la llar i també millora la productivitat, redueix costos i crea noves oportunitats laborals. Tot i així es fa imprescindible revisar-lo des de la perspectiva de gènere per tal que no es converteixi en una acció de discriminació indirecta.

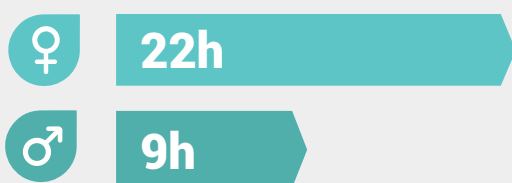
Un recent informe de l'escola de negocis ESADE, COVID-19 y desigualdad de género en España, d'abril del 2020, a Espanya el 30 % de les dones tenen ocupacions que poden acomplir-se des de casa, davant el 26 % dels homes. També les dones valoren més que els homes els horaris de treball flexibles i els desplaçaments més curts i han comprovat que el teletreball els dona flexibilitat per compaginar l'ocupació amb la família, però també pot dur-les a assumir majors quotes de producció domèstica (especialment, la cura dels fills) i reduir la seva progressió professional.

Biaix de gènere actual

➤ Ús del temps i corresponsabilitat

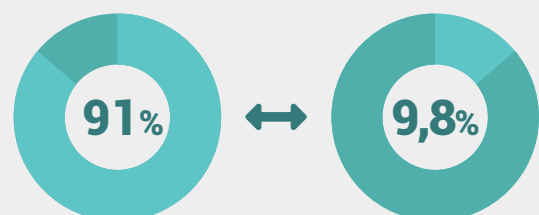
- Desigual repartiment de les tasques de cura i atenció a les persones i treballs de la llar: les dones ocupen gairebé el doble de temps que els homes en les tasques realitzades a la llar, que corresponen a la feina invisible i no remunerada.
- Cal aplicar a les organitzacions noves fórmules que facilitin l'harmonització del temps laboral, personal i familiar.
- Segons la Comissió Europea en el seu comunicat d'*Estratègia per a la igualtat de Gènere 2020-2025*, del 5 de març del 2020, a la UE les dones inverteixen 22 hores per setmana en tasques domèstiques i de cures, mentre que els homes tan sols inverteixen 9 hores.
- Segons l'estudi del dossier estadístic d'abril del 2020, *Dones en el treball*, en quant a la conciliació de la vida laboral remunerada amb la familiar i de la llar, les dones demanen el 91,1 % de les excedències per a la cura de filles, fills i/o familiars. Mentre que els homes ho fan en el 9,8 % dels casos.

Algunes dades sobre Ús del temps i corresponsabilitat



Les dones inverteixen 22 hores per setmana en tasques domèstiques i de cures, mentre que els homes tan sols inverteixen 9 hores

Font: Estratègia per la Igualtat de Gènere 2020-2025 (Comissió Europea, 2020)



Les dones demanen el 91,1 % de les excedències per a la cura de filles, fills i/o familiars. Mentre que els homes ho fan en el 9,8 % dels casos.

Font: Dones en el Treball (Institut Català de les Dones, 2020)

5 Salut i seguretat laboral des de la perspectiva de gènere

Hem d'aplicar la perspectiva de gènere a les polítiques i pràctiques en matèria de seguretat i salut laboral, no sols posant l'èmfasi en la prevenció dels riscos de les dones en només una part del cicle de la seva vida, com ho és establint protocols de gestió dels riscos per a l'embaràs i la lactància. La perspectiva de gènere també s'ha d'aplicar a la prevenció de riscos laborals, psicosocials i ergonòmics, tenint en compte les diferències biològiques entre homes i dones.

Les desigualtats de gènere en el mercat de treball comporten que l'exposició als riscos laborals sigui diferent per a dones i homes, i que, per tant, la intervenció preventiva en l'àmbit de la seguretat i salut laboral hagi d'incorporar la perspectiva de gènere per esdevenir efectiva.

Tant les dones embarassades com les que han donat a llum recentment o que estan en període de lactància, estan sotmeses a canvis fisiològics importants per tal que l'embaràs i el nou nat es desenvolupin adequadament, i aquests canvis poden fer que siguin més vulnerables a certs riscos presents en els llocs de treball.

També s'ha de conèixer l'impacte de gènere en la incidència de les baixes laborals/absentismes laborals, per tal de poder treballar la prevenció.

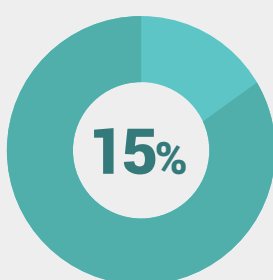
Biaix de gènere actual

► Discriminació laboral

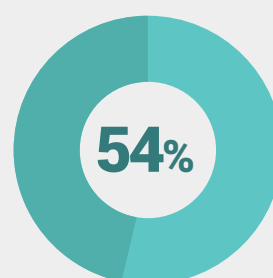
En algunes ocasions, es produeix desprotecció a la maternitat i a la lactància en el treball, quan les empreses no adapten adequadament el lloc de treball de les dones embarassades o en període de lactància. Sovint, aquestes circumstàncies es produeixen per haver realitzat una avaluació de riscos de manera inadequada o insuficient, sense contemplar els riscos per a l'embaràs o la lactància, tot i que la normativa de prevenció de riscos laborals obliga a les empreses a l'avaluació correcta dels llocs de treball i la prevenció de riscos consegüent per a la protecció de la població treballadora.

Segons l'*Enquesta de Violència Masclista (EVMC)* de la Generalitat de Catalunya de l'any 2016, en l'àmbit laboral el 15,1 % de les dones ocupades han patit discriminació laboral. D'aquest total, a un 54 % se li ha discriminat en els ascensos i ha rebut manques de respecte en un 47,2 %, entre altres tipus de discriminacions identificades..

Algunes dades de discriminació laboral a l'àmbit de la salut



El 15,1 % de les dones ocupades han patit discriminació laboral



D'aquest total, a un 54 % se li ha discriminat en els ascensos

Font: Enquesta de Violència Masclista (Generalitat de Catalunya, 2016)

El document de la Generalitat de Catalunya, *10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere*, d'octubre del 2010, recull que les dones ocupades tenen millor estat de salut que les que no ho estan. Tot i així, els efectes de la doble càrrega de treball i les pitjors condicions laborals i de treball a les quals estan sotmeses fan que el seu estat de salut sigui pitjor que el dels homes en la mateixa situació.

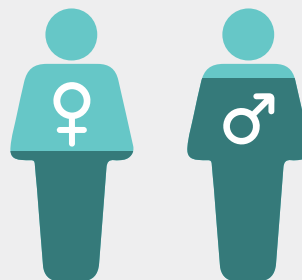
Una adequada organització del treball, que faci compatibles la vida personal i la vida laboral i faciliti la corresponsabilitat, contribueix a reduir els riscos psicosocials i a assegurar la motivació i la productivitat en el treball.

A Catalunya, segons l'informe elaborat pel Departament d'Economia i Hisenda de la Generalitat, *L'impacte econòmic de la crisi de la COVID-19 en perspectiva de gènere*, de juny del 2020, s'ha observat que, com a conseqüència de la crisi sanitària de la COVID-19, la pressió a la qual han estat sotmeses les famílies (per l'augment de càrrega domèstica i familiar, i el teletreball) ha estat més intensa en el cas de les dones perquè habitualment les dones són les principals encarregades de les tasques domèstiques i de les cures dels familiars dependents, repercutint sobre la seva salut mental.

Algunes dades de discriminació laboral a l'àmbit de la salut



Les dones ocupades tenen millor estat de salut que les que no ho estan...



... però el seu estat de salut es pitjor que el dels homes en la mateixa situació pels efectes de la doble càrrega de treball i les pitjors condicions laborals i de treball

Font: 10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere (Generalitat de Catalunya, 2010)



El biaix en la gestió de les responsabilitats de cura i gestió domèstica durant la crisi de la COVID-19 ha impactat directament en la salut mental de les dones.

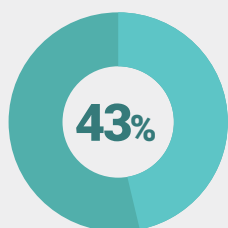
Font: L'impacte econòmic de la crisi de la COVID-19 en perspectiva de gènere (Generalitat de Catalunya, 2020)

Aquesta discriminació es multiplica si posem el focus en el col·lectiu LGBTI+. Segons la *Guia del Projecte Adim LGBT+*, la discriminació cap al col·lectiu és bastant freqüent en els llocs de treball, sobretot les burles i els comentaris, i en ocasions són objecte d'actituds i situacions més extremes com els insults directes cap a la persona, l'assetjament, l'agressió o l'acomiadament (Pichardo, 2019). A causa d'aquestes situacions, les persones LGBTI+ acostumen a no mostrar la seva orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere als seus llocs de treball perquè a ningú de la feina li interessa el que la persona faci en la seva vida privada (54 %), per evitar rumors, estereotips o etiquetes (43 %), per no haver de donar explicacions (32 %), perquè no canviï la visió que l'empresa pugui tenir sobre la seva professionalitat (24 %), per no perdre oportunitats en la carrera professional (21 %), per por al rebuig o aïllament (18 %), per no sentir-se incòmode amb els companys i companyes (14 %) i per por a perdre la feina (7 %).

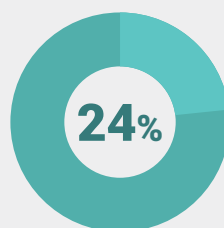
La discriminació també és present en l'accés als llocs de treball quan ens centrem, principalment, en el col·lectiu trans o en persones amb una expressió de gènere no normativa. En aquest cas, les persones trans informen sentir-se discriminades en el procés de cerca laboral (37 %) i en l'entorn laboral (27 %) (FRA, 2014). A més, l'existència d'un clima laboral identificat com hostil fa que les persones que volen iniciar un procés de canvi de gènere decideixin abandonar el seu lloc de treball (23 %), per manca de suport, per por a ser discriminades o de patir assetjament (Coll-Planas i Missé, 2018) o que decideixin no dur-lo a terme per causes relacionades amb l'àmbit laboral (42 %) (Whittle et al., 2007).

Algunes dades de discriminació laboral al col·lectiu LGBTI+

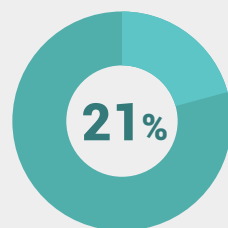
> Raons de les persones LGBTI+ per a no mostrar la seva orientació sexual



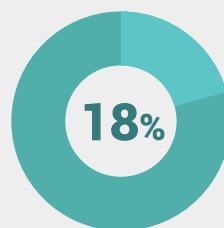
El 43 %, per evitar rumors, estereotips o etiquetes



El 24 %, perquè no canviï la visió que l'empresa pugui tenir sobre la seva professionalitat



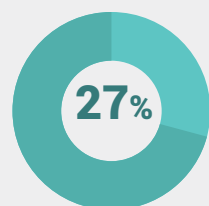
El 21 %, per no perdre oportunitats en la carrera professional



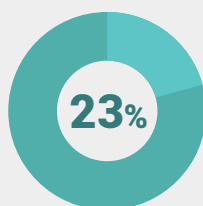
El 18 %, per por al rebuig o aïllament

Font: Projecte Adim LGBT+ (Universidad Complutense de Madrid, 2019)

> Persones trans



El 27 % de les persones trans informen sentir-se discriminades en el procés de cerca laboral



El 23 % de les persones que volen iniciar un procés de canvi de gènere decideixin abandonar el seu lloc de treball per manca de suport, i per por a ser discriminades o de patir assetjament

Font: Being Trans in the European Union (FRA, 2014)

6 Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

L'organització ha de disposar d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i la plantilla ha de ser coneixedora del mateix.

Biaix de gènere actual

➤ L'assetjament sexual i per raó de sexe

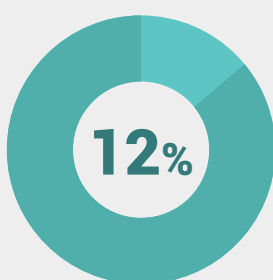
- S'entén per assetjament sexual tot comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui l'objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es generi un entorn de treball intimidador, degradant o ofensiu.

Segons l'*Enquesta de Violència Masclista (EVMC)* de la Generalitat de Catalunya de l'any 2016, l'11,9 % de les agressions que pateixen les dones per part d'homes que no són parella o exparella es donen al lloc de feina.

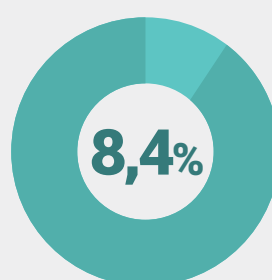
Aquesta mateixa enquesta també ens informa que el 8,4 % de l'assetjament sexual que pateixen les dones en l'àmbit laboral ha estat per part d'un usuari o un client. Un 66,8 % de l'assetjament ha estat comès per un cap o superior i un 33,5 % ha estat comès per un company de feina de la dona.

- S'entén per assetjament per raó de sexe qualsevol comportament, realitzat en funció del sexe d'una persona que tingui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

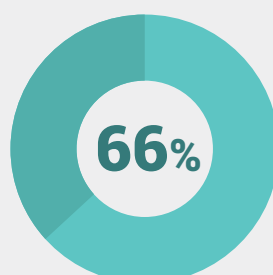
Algunes dades d'assetjament sexual i per raó de sexe



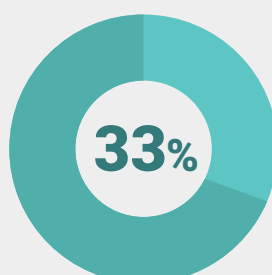
L'11,9 % de les agressions que pateixen les dones per part d'homes que no són parella o exparella es donen al lloc de feina



El 8,4 % de l'assetjament sexual que pateixen les dones en l'àmbit laboral ha estat per part d'un usuari o un client



Un 66,8 % de l'assetjament ha estat comès per un cap o superior



Un 33,5 % de l'assetjament ha estat comès per un company de feina de la dona

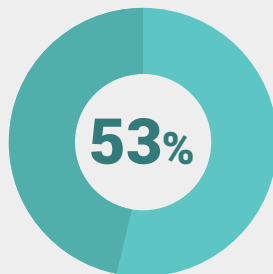
Font: Enquesta Violència Masclista (Generalitat de Catalunya, 2016)

➤ L'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere

En aquests casos, la raó de l'assetjament té una vessant LGBTI+-fòbica (Surt, 2019), de manera que s'atempta contra la dignitat de la persona a causa de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Segons la investigació *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Workplace Issues: Quick Take*, publicada per l'organització Catalyst, al 2020, les burles són el tipus d'assetjament que predomina als llocs de treball (al voltant del 53 %). A més, les persones trans identifiquen altres formes específiques d'assetjament com l'accés als lavabos i vestuaris d'acord amb el gènere amb el qual s'identifiquen, l'ús de pronoms incorrectes per referir-se a elles o el fet d'haver de tolerar preguntes inapropiades.

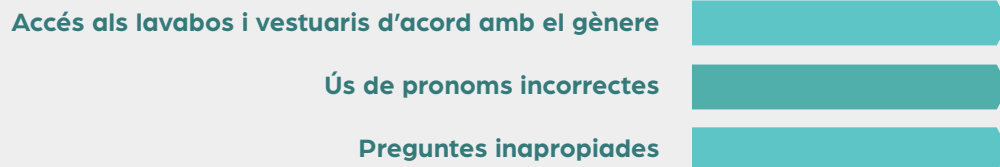
Algunes dades d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere



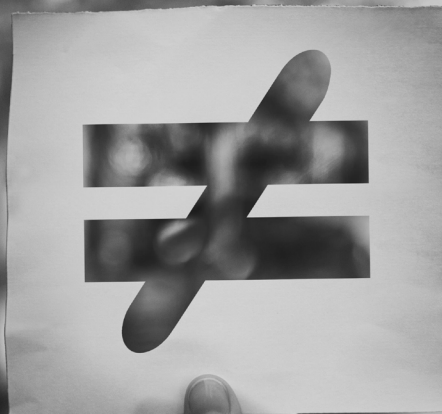
Al voltant del 53 % de les persones del col·lectiu LGBTI+ han patit burles al seu lloc de treball

Font: Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Workplace Issues: Quick Take (Catalyst, 2020)

Formes específiques d'assetjament a les persones trans



Font: Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Workplace Issues: Quick Take (Catalyst, 2020)



2

Marc legal

2

Marc legal

En aquest apartat tractem la normativa legal sobre igualtat de gènere, diferenciant la normativa pròpiament d'igualtat de gènere i la nova normativa que fa referència a la diversitat sexoafectiva i de gènere.

2.1. Normativa legal vinculada a la igualtat de gènere

El principi d'igualtat de gènere és un dels eixos claus de les societats modernes per aconseguir una societat més justa, més igualitària i més integradora. Però, tot i que els canvis legislatius i socials han modificat gradualment la situació de desigualtat de gènere a la nostra societat, encara hi ha diferències de gènere a les nostres empreses i organitzacions.

La problemàtica de la desigualtat té una arrel històrica i estructural, on les lleis no són suficients si no es modifiquen conductes i pràctiques discriminatòries que provenen del passat i que es repeteixen en més o menys mesura en totes les societats i en totes les èpoques.

No obstant això, hi ha un marc legal de referència en l'àmbit internacional, espanyol i català que garanteix la igualtat formal.

Context normatiu



Constitució espanyola, 1978

Article 1.1: Principi d'igualtat, que és un dels pilars fonamentals de l'Estat de dret.

Article 14: Dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Proclama que totes les persones espanyoles són iguals davant la llei i no pot existir cap tipus de discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra circumstància personal o social.

Article 9.2: Obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.



Llei Orgànica 3/2007, 22 de març, per la Igualtat efectiva de dones i homes

La novetat més important d'aquesta Llei radica en la prevenció de conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Amb la finalitat d'assolir la igualtat real efectiva entre dones i homes, la Llei preveu un marc general per a l'adopció d'accions positives. També estableix mesures de promoció de la igualtat efectiva a les empreses, prestant especial atenció al reconeixement del dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.



Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

El Parlament de Catalunya va aprovar la primera Llei d'igualtat entre homes i dones de Catalunya. Aquesta llei té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer

efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

El text fixa diferents polítiques públiques adreçades a promoure la igualtat efectiva, estableix que tant en la contractació com en l'atorgament d'ajuts es prioritzin les empreses i entitats que tinguin plans d'igualtat i dona impuls a la conciliació i el repartiment de tasques.



Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

Article 17.5: L'establiment de plans d'igualtat en les empreses s'ha d'ajustar al que disposa aquesta llei i en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 85.2: A través de la negociació col·lectiva s'articularà el deure de negociar plans d'igualtat en les empreses de més de dues-centes cinquanta persones treballadores.



Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes al treball i l'ocupació.

Modificacions legals de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per intentar incidir de forma directa en millorar la igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral.

- Aquestes modificacions suposen noves obligacions per a algunes organitzacions com és l'obligació d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, per a les empreses de més de 50 persones treballadores.
- S'estableix que el pla d'igualtat tingui un contingut mínim, previ diagnòstic negociat amb la representació legal de les persones treballadores, fent referència a les condicions de treball i incloent el registre salarial i les auditories salarials, l'exercici responsable dels drets de conciliació i la infrarepresentació femenina.
- Es crea el registre de plans d'igualtat de les Empreses i s'estableix l'obligatorietat de la seva inscripció.
- S'estableix un període transitori, per fer efectives les mesures anteriors, a partir del 7 de març del 2019, en funció del nombre de persones treballadores a les empreses.



Agenda 2030 Nacions Unides i els Objectius de Desenvolupament Sostenible

Objectiu 5: Igualtat de gènere. Posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i les nenes a tot el món.

Objectiu 8: Aconseguir l'ocupació plena i productiva i el treball decent per a totes les dones i els homes, incloses les persones joves i les persones amb discapacitat, així com la igualtat de remuneració per treball d'igual valor.

Objectiu 10: Reducció de les desigualtats.

Nova Normativa

Marc normatiu de referència

- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.



Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball

Objecte

Desenvolupament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés. Aquest RD garantirà l'efectivitat dels plans d'igualtat i el seu registre.

Àmbit d'aplicació

1. Totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores en plantilla, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, adoptant mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
2. En el cas d'empreses de cinquanta o més persones treballadores, les mesures d'igualtat hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Terminis en l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, segons el nombre de persones treballadores a l'empresa (RD Llei 6/2019, d'1 de març):

- Empreses de més de 250 persones treballadores: obligatori des del 7 de març del 2019.
- Empreses de més de 150 i fins a 250 persones treballadores: obligatori des del 7 de març del 2020.
- Empreses de més de 100 i fins a 150 persones treballadores: obligatori a partir del 7 de març del 2021.
- Empreses d'entre 50 i 100 persones treballadores: obligatori a partir del 7 de març del 2022.

Període de vigència

No pot ser superior a quatre anys.

Entrada en vigor del RD

Va entrar en vigor el passat 14 gener del 2021 i obliga a adaptar-se a aquesta normativa en el termini màxim de dotze mesos, comptats a partir de la data d'entrada en vigor del RD.

Beneficis dels plans d'igualtat:

- Complir amb la legislació vigent.
- Instrument de gestió dels recursos humans.
- Potenciació de la imatge pública de l'empresa.
- Millora de la productivitat per la vinculació i satisfacció amb el lloc de feina.
- Prioritat en l'adjudicació de contractes per part de les administracions públiques i altres subvencions.
- Consciència social.

Novetats i altres aspectes no regulats anteriorment

- Còmput del nombre de persones treballadores per determinar l'obligatorietat.
- Constitució d'una comissió negociadora en la qual hauran de participar de forma paritària, la representació de l'empresa i de les persones.
- Inscripció obligatòria en el registre públic de tots els plans d'igualtat, sigui quin sigui el seu origen o naturalesa, obligatòria o voluntària, i hagin estat o no adoptats per acord entre les parts. La mencionada inscripció en el registre permetrà l'accés públic al contingut dels plans d'igualtat.
- Distintiu d'Igualtat per a empreses, si el pla ha estat negociat i acordat.
- Les persones treballadores seran informades del contingut i dels objectius del pla d'igualtat.

Contingut del pla d'igualtat

L'elaboració d'un pla d'igualtat requereix de les següents fases:

1. Iniciativa

- Compromís públic de la direcció.
- Designació de les persones responsables de la implantació i seguiment.
- Creació de la figura de l'agent per a la igualtat, si és possible.
- Creació d'una comissió o òrgan paritari encarregat del seguiment, avaluació i revisió periòdica dels plans d'igualtat.

2. Diagnosi

- Diagnosi de la situació de partida a través d'indicadors de gènere:
 - Procés de selecció i contractació.
 - Classificació professional.
 - Formació.

- › Promoció professional.
 - › Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
 - › Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
 - › Infrarepresentació femenina.
 - › Registre Retributiu. Auditoria Retributiva.
 - › Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Incorporar la perspectiva de gènere a la gestió de personal permet detectar mancances i discriminacions indirectes.

3. Disseny del pla

- Definir una política d'igualtat d'oportunitats, a partir dels treballs de la comissió i dels resultats de la diagnosi.
- Recollir objectius a curt i mitjà termini i accions concretes per assolir-los.
- Definir les accions en un pla d'acció que contempli totes les mesures correctores i accions positives a adoptar.
- Difusió interna del pla amb una campanya de sensibilització.
- Difusió externa del pla com a compromís amb la societat.

4. Seguiment i avaluació

- Implantació de les accions previstes en el pla.
- Recollida de feedback sobre el pla, tant per part de responsables com de les persones beneficiàries.
- Correcció de possibles desviacions.
- Avaluació final de l'impacte del pla contrastat amb la situació de partida.





Objecte

Desenvolupament reglamentari de la garantia d'igualtat retributiva entre homes i dones.

Establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra la mateixa, promovent les condicions necessàries i removent els obstacles existents.

Àmbit d'aplicació

Aplicació en l'àmbit de les relacions laborals regulades per la Llei de l'Estatut dels treballadors i treballadores, és a dir, persones treballadores per compte d'altri:

1. Totes les empreses hauran de disposar d'un registre retributiu.
2. Si l'empresa té més de 50 persones treballadores, estarà obligada a tenir una auditoria retributiva.

Període de vigència

No pot ser superior a un any.

Entrada en vigor del RD

14 d'abril del 2021. Obliga a adaptar-se a aquesta normativa en el termini màxim de dotze mesos, comptats a partir de la data d'entrada en vigor del RD.

Beneficis del registre retributiu

- Complir amb la legislació vigent.
- Millora la imatge de l'empresa.
- Augment de la productivitat per la vinculació i satisfacció amb el lloc de feina.
- Millora del clima laboral.
- Major transparència.

Sistema de valoració de llocs de feina

- El principi d'igualtat retributiva per feines d'igual valor vincula a totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, i a tots els convenis i acords col·lectius.
- Els treballs d'igual valor han de tenir la mateixa retribució. "Una feina tindrà igual valor que una altra quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en les quals aquestes activitats es duren a terme, en realitat són equivalents" (article 28.1 ET).

- El Reglament d'Igualtat Retributiva estableix mecanismes objectius de valoració de cada lloc de feina i atorga transparència en salaris i complements percebuts. Sense biaix de gènere ni discriminacions.

Registre salarial

- És una obligació que afecta la totalitat de les empreses des del 8 març del 2019 (RD Llei 6/2019).
- El període temporal de referència serà d'un any, si no existeix necessitat de modificació per alteració substancial de qualsevol dels elements que integren el registre.
- Ha de recollir tant el salari base com els complements i les percepcions extrasalarials, de forma diferenciada, de la totalitat de la plantilla, inclòs el personal directiu i alts càrrecs, segregats per sexe.
- Haurà de detallar la mitjana aritmètica del realment percebut a cada un dels conceptes anteriors, per cada grup o categoria professional, nivell, lloc de feina o qualsevol altre sistema de classificació aplicables. Si la diferència és del 25 % o més, s'haurà de justificar per escrit que aquesta diferència no ve motivada per una qüestió de gènere.

L'auditoria retributiva

- Obtenir la informació per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.
- L'Auditoria Retributiva s'aplica a totes les empreses que tinguin l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat (són les empreses a partir de 50 persones treballadores). Dintre del pla hauran d'incloure una auditoria retributiva.
- Hauran de realitzar una diagnosi de la situació retributiva de l'empresa, fent una avaluació dels llocs de feina d'igual valor amb criteris objectius.
- Hauran d'incloure plans d'acció per combatre les diferències amb els objectius concrets i mesures encaminades a acabar amb la desigualtat retributiva.

Dret a la informació

- Les persones treballadores tindran accés al registre a través de la seva representació legal, que haurà de ser consultada amb caràcter previ a l'elaboració del registre.
- Si una empresa no compta amb representació sindical, qualsevol persona podrà tenir accés a la informació. La informació es limitarà a les diferències percentuals que existeixin en les retribucions promig d'homes i dones, que hauran d'estar desagregades en atenció a la naturalesa de la retribució i el sistema de classificació aplicable.

Incompliment d'aquestes dues normes

- L'empresa que estigui obligada a tenir un pla d'igualtat i el registre salarial i no el tinguin o el tinguin i no el compleixin, o bé aquest pla d'igualtat i el registre salarial no compleixin amb el contingut mínim, l'empresa es pot enfrontar a una sanció econòmica per no complir amb les obligacions en matèria d'igualtat. Aquestes sancions poden suposar

multes entre 626 i 6.250 euros en cas de considerar-se greus o entre 6.251 a 187.515 euros en cas de considerar-se molt greus.

- El control d'aplicació i sanció en cas d'incompliments dels plans d'igualtat correspon a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.



2.2. Normativa legal sobre diversitat sexoafectiva i de gènere

Respecte a la diversitat sexoafectiva i de gènere no disposem de lleis específiques, ni en l'àmbit estatal ni autonòmic, per fomentar la igualtat de tracte i la no discriminació de persones LGBTI+ en l'àmbit laboral. No obstant, organitzacions sindicals, com Comissions Obreres i UGT, i algunes lleis autonòmiques, com les implementades a Catalunya, recomanen a les empreses que incloguin la perspectiva de la diversitat sexual i de gènere en els plans d'igualtat i els protocols d'assetjament.

Tot i això, Catalunya disposa d'un marc normatiu que contempla l'adopció de mesures voluntàries i fomenten la creació de polítiques actives d'ocupació destinades a la població LGBTI+.

Context normatiu



Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

El Parlament de Catalunya va aprovar una llei específica per abordar les discriminacions amb motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere que, ara, amb l'aprovació de la Llei 19/2020, s'han fet extensius a altres motius que poden ser causa de discriminació, com l'origen ètnic o la ideologia.

Aquesta llei té com a objecte establir i regular els mitjans i les mesures per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

El text fixa diferents polítiques públiques adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació que es pugui produir en l'àmbit laboral (entre altres àmbits) i a promoure la igualtat efectiva, mitjançant l'adopció voluntària de plans d'igualtat que incorporin al col·lectiu LGBTI+.

Per últim, la Llei 11/2014 insta la Generalitat de Catalunya, els ens locals i els ciutadans i ciutadanes a que garanteixin el compliment de la Llei i promoguin les condicions necessàries per fer-la plenament efectiva.

Nova normativa

Marc normatiu de referència

- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.
- Normativa legal anterior



Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació

Objecte

- Garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació i erradicar qualsevol actuació o comportament que puguin atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació de la personalitat i les característiques personals.
- Regular els drets i les obligacions de les persones físiques i de les persones jurídiques, tan públiques com privades, i establir els principis d'actuació que han de regir les mesures destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en el privat.
- Evitar qualsevol forma de discriminació que prengui com a pretext alguns dels motius que s'enumeren en la llei.

Àmbit d'aplicació subjectiu, objectiu i territorial

S'aplica a totes les persones físiques i jurídiques, tant del sector públic com de l'àmbit privat, situades o que actuïn en el territori de Catalunya, en tots els àmbits d'actuació i amb independència que operin de manera personal, presencial i directa, en l'entorn de les xarxes socials o per mitjans telemàtics amb origen o destí a l'àmbit territorial de Catalunya.

Entrada en vigor

La llei entra en vigor en el termini d'un mes a comptar de la data de publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. La data de publicació va ser el 31 de desembre del 2020.

Àmbits d'aplicació material del dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació

En relació a l'àmbit laboral, la llei estableix les següents directrius en matèria d'ocupació i negociació col·lectiva:

1. Ocupació

- Establir polítiques per garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació.
- Aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i paliació de situacions de discriminació, desigualtat o minoració de caràcter estructural, proporcionades a les necessitats específiques de les persones o situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infrarepresentats en l'ocupació.
- Garantir d'una manera real i efectiva, per mitjà de la Inspecció de Treball, la no discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones en matèria de contractació i condicions de treball i ocupació.
- Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones i d'un distintiu per reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no discriminació.
- Vetllar per la formació especialitzada i la deguda capacitació de l'equip de professionals en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació.
- Evitar les desigualtats de sou i reduir la discriminació masclista.
- Vetllar per l'aplicació de la normativa i remoure els impediments que dificulten l'accés al treball, la formació i la promoció perquè no hi hagi discriminació directa ni indirecta.

2. Negociació col·lectiva

- Prevenir, corregir i erradicar qualsevol forma de discriminació en la regulació i en la negociació de les condicions de treball i adoptar mesures de foment del diàleg amb els agents socials i econòmics més representatius per establir els codis de conducta, plans de gestió de la diversitat i bones pràctiques.
- Vetllar pel compliment del dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació i, en particular, per l'aplicació de mesures d'acció positiva i la consecució dels objectius que la persegueixen.

Defensa i promoció del dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació

- Els empresaris i prestadors de béns i serveis són responsables del dany causat si la discriminació, inclòs l'assetjament, es produeix en llur àmbit d'organització o direcció i no han complert les obligacions d'aquesta llei.
- Adoptar mesures d'acció positiva i impulsar polítiques per fomentar la igualtat de tracte en l'àmbit privat i per assolir acords entre els diferents sectors socials i econòmics.
- Promoure accions de responsabilitat social consistents en mesures econòmiques, comercials, laborals, assistencials, o d'una altra naturalesa, destinades a promoure condicions d'igualtat en tracte i no discriminació.
- Determinar els eixos, les línies estratègiques, els objectius, les mesures i el pressupost necessari per prevenir, erradicar i corregir tota forma de discriminació, mitjançant l'elaboració d'un Pla per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- Correspon al departament competent en matèria de no discriminació fer la preparació, el seguiment i l'avaluació del Pla per a la igualtat de tracte i la no discriminació.
- La redacció del Pla per a la igualtat de tracte i la no discriminació ha de garantir el compliment de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, pel que fa a la paritat mínima. Els treballs d'anàlisi i elaboració del Pla no es poden iniciar fins que no es compleixi aquesta paritat.
- El Pla té caràcter quadriennal. A la seva finalització, el departament competent ha de fer una avaluació de les activitats dutes a terme, dels criteris d'actuació i de les mesures contingudes.
- El Pla per a la igualtat de tracte i la no discriminació ha d'incorporar, de manera prioritària:
 - Una diagnosi de la situació a l'empresa amb relació al racisme, la islamofòbia, la xenofòbia i altres formes connexes de discriminació.
 - Els principis bàsics d'actuació en matèria de no discriminació.
 - Les mesures per prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació; les adreçades a informar, conscienciar, sensibilitzar i formar en igualtat de tracte i no discriminació, i les que promouen la presència, la participació i la intervenció de les minories i els col·lectius discriminats per garantir el respecte de llurs drets i llibertats.
 - Les mesures d'atenció especial a les discriminacions múltiples que, per la pròpia naturalesa, suposen un atac més greu al dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació.
 - Objectius mesurables, indicadors de compliment i mecanismes de vigilància i control.
 - El pressupost previst per dur a terme les actuacions previstes, si s'escau.

Estadística

Introduir els indicadors i els procediments que permetin de conèixer les causes, l'extensió, l'evolució, la naturalesa i els efectes de la discriminació.

Les dades desagregades per sexe i edat, i també, si s'escau, per tipologia de discapacitat, orientació sexual, origen i creences religioses, entre altres transversalitats.

Infraccions administratives

Són considerades infraccions administratives els acomiadaments de treballadores i treballadors per motiu de discriminació i l'aplicació de criteris de selecció de personal que comportin discriminació en l'accés a l'ocupació, tant si és per la via de la petició de dades de caràcter personal com si és per la via de l'establiment de condicions particulars en els processos de selecció o per la via de la publicitat o la difusió que se'n faci de qualsevol mitjà.

Incompliment

La llei tipifica les infraccions en lleus, greus i molts greus. Segons el grau d'infracció comès, l'infractor/a rebrà una sanció que pot comportar multes econòmiques, la prohibició de rebre ajuts o subvencions públiques i la prohibició de contractar amb l'administració de la Generalitat i amb els organismes autònoms i ens públics que en depenen.



3

**Mesures per garantir la
igualtat d'oportunitats entre
dones i homes a les empreses
i organitzacions**

3

Mesures per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses i organitzacions

Les polítiques d'igualtat són susceptibles d'accions positives des de molts àmbits de l'empresa i de l'organització. Les accions positives són mesures específiques, a favor de les dones, per tal de corregir situacions patents de desigualtat respecte als homes, i fer efectiu, així, el dret constitucional a la igualtat.

Per dur a terme les accions dirigides per avançar en la igualtat de gènere real i efectiva a les empreses i organitzacions, tenim a l'abast els següents instruments i eines legals:

- Els plans d'igualtat.
- Plans LGBTI+.
- Els registres salarials.
- Els protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Els protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.

Algunes possibles accions positives i recomanacions són:

1 Accions d'accés i de millora de les condicions de treball

- Contemplar accions positives de contractació de dones en plantilles descompensades.
- Revisar el sistema de valoració dels llocs de treball i les categories professionals, incorporar-hi la perspectiva de gènere i avaluar-los aplicant els criteris del mateix valor.
- Fomentar l'ocupabilitat de les dones i de les persones LGBTI+ sobretot a les que es trobin en una situació de més vulnerabilitat, com poden ser les dones trans que es dediquen al treball sexual.
- El teletreball, per si mateix, no és una acció que fomenti la igualtat, si no va acompanyada del foment de la corresponsabilitat a l'àmbit privat.
- Garantir la igualtat en les condicions laborals.
- Impulsar els convenis col·lectius dels sectors feminitzats, amb la finalitat de revalorar els llocs de treball i millorar les condicions de treball.

2 Accions de formació

- Mesures d'incentivació del temps dedicat a formació i igualtat d'accés a la formació.
- Oferir formacions i programes de mentoria a fi d'incrementar el nombre de dones en posicions de lideratge.
- Garantir la igualtat a l'accés a la formació relacionada amb el teletreball pel que fa a l'ús de les eines TIC.
- Oferir formació sobre diversitat de sexe afectiva i de gènere a tota la plantilla.

3 Promoció de les dones a llocs de responsabilitat

- Garantir plans de carrera equitatius amb criteris de promoció objectius i definits per lloc de treball i perfil professional.
- Fer campanyes d'incentivació de la promoció femenina.
- Fomentar la representació paritària de dones i homes en consells d'administració i organismes de representació.

4 Accions de reorganització dels temps de treball i coresponsabilitat

En el monogràfic de coresponsabilitat del Rscat (*Responsabilitat Social a Catalunya*) del 2015, es defineix el concepte de coresponsabilitat com la distribució equilibrada dins de la llar de les tasques domèstiques, la seva organització i la cura, l'educació i l'afecte de les persones dependents amb la finalitat de distribuir justament els temps de vida de dones i homes. És compartir en igualtat no tan sols les tasques domèstiques sinó també les responsabilitats familiars, entre els membres de la llar: parella, fills i filles, o altres persones amb qui es convisqui.



- Avançar cap a altres formes de distribuir el temps de la feina remunerada i la quantitat d'aquesta amb la reducció efectiva del temps de treball anual.
- Establir polítiques de conciliació mitjançant una gestió del temps de treball flexible per a les persones treballadores, en equilibri amb les necessitats organitzatives i productives de l'empresa.
- Valorar la possibilitat de teletreball segons el lloc de treball i atenent les demandes d'adaptació de jornada per motius de conciliació.

5 **Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe**

- Prevenir, detectar i actuar contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral.
- Establir canals formals de comunicació d'incidències.
- Assignar persones encarregades de prevenir i actuar en aquests casos.
- Redactar un codi ètic.

6 **Prevenició de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere**

- Analitzar la percepció de la plantilla en referència a l'LGBTI+-fòbia mitjançant qüestionaris anònims.
- Tealitzar accions de sensibilització com la col·locació de cartells amb missatges anti-discriminatoris.
- Incorporar clàusules antidiscriminatòries en els convenis col·lectius.
- Establir codis de conducta.
- Elaborar protocols d'actuació per prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament.
- Establir sancions o conseqüències laborals a les conductes identificades com LGBTI-fòbiques.
- Elaborar protocols de transició de gènere.

7 **Comunicació**

- Adoptar criteris de comunicació i imatge no sexista tan internament com en campanyes externes.
- Revisar la documentació interna i externa i emprar un llenguatge neutre i inclusiu amb la diversitat.
- Oferir formació en llenguatge no sexista.

8 **Perspectiva de gènere**

Incorporar la previsió de l'impacte de gènere en totes les decisions de l'organització.

4

Impacte d'incorporar la perspectiva de gènere a la gestió de personal

4

Impacte d'incorporar la perspectiva de gènere a la gestió de personal

Més enllà dels requeriments legals, la igualtat entre homes i dones té un impacte molt positiu per a les organitzacions i la societat. En general:

- **Millora la percepció interna de l'organització.** Millora de la productivitat per la vinculació i satisfacció amb el lloc de feina. Millora del clima laboral.
- **Millora la percepció externa de l'organització.** Millora el posicionament de la marca corporativa. És essencial millorar la imatge pública de l'empresa, socialment responsable amb la igualtat, compromesa en la construcció d'una societat més justa i equitativa.
- **Major fidelització del talent,** que contribueix a millorar la presa de decisions a l'organització i a la vegada repercuteix en el creixement econòmic de l'empresa. Si una empresa sap prendre les mesures adequades per atreure i retenir el talent femení, millorarà la trajectòria professional d'una part molt important del seu capital humà, i com a empresa en sortirà beneficiada. Per això és molt important garantir que l'empresa contracti persones amb perfils professionals competents i diversos, tenint sempre en compte que el talent no té sexe.
- **Augment de la competitivitat empresarial.** Molts estudis demostren que les empreses amb una presència similar de dones i homes resulten més competitives. Moltes empreses creen, amb una bona estratègia, equips mixtos per fomentar la creativitat i trobar noves solucions a vells problemes. Millora la percepció d'equitat en les decisions de l'organització.
- **Disminueixen els riscos físics i psicosocials associats a l'ansietat i l'estrès.** Prevenir els riscos laborals des de la igualtat en la gestió dels horaris, les condicions de treball, les relacions, les interaccions socials, etc. incideix positivament en la reducció de l'estrès, en la prevenció de malalties psicosomàtiques i, conseqüentment, en la reducció de l'absentisme laboral i l'abandonament laboral.
- **Millora la conciliació de la vida laboral i la vida personal,** en pro de l'eficiència i la millora de la qualitat de les persones. Descendeix l'absentisme i l'abandonament laboral.
- **Afavoreix la prevenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere i/o orientació sexual.**

5

**Fets constitutius d'infracció
a les normes sobre igualtat**

5

Fets constitutius d'infracció a les normes sobre igualtat

Les accions que poden ser objecte de proposta de sanció per part d'Inspecció de Treball són les següents:

- L'incompliment de les normes sobre plans d'igualtat.
- Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes, desfavorables, per circumstàncies de sexe.
- L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere quan es produeixi dins l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, independentment que sigui el subjecte actiu de la direcció.
- Incompliment de les normes específiques de protecció de la seguretat i salut de les treballadores, durant els períodes d'embaràs i lactància.
- Establir condicions que constitueixin discriminacions per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere per accedir a l'ocupació.

Les conductes excloents de les empreses cap a les dones no només s'eliminen amb lleis, incentius i sancions. Cal, a més, un canvi de paradigma a l'organització que millori la qualitat de vida a l'empresa i qüestioni els models masculins de lliurament al treball, de forma exclusiva. Necessitem un canvi de cultura.



6

Resum infogràfic

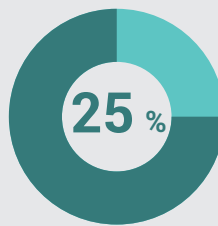
Quines discriminacions de gènere encara són presents a l'àmbit laboral?



Segregació horitzontal

Què és?

És la distribució no uniforme d'homes i dones en el mercat laboral, amb sectors molt masculinitzats i sectors molt feminitzats



En els camps de la ciència, la tecnologia, l'enginyeria i les matemàtiques (stem), les dones només representen el 25 % d'ocupació

Font: La situació de la dona en el món de la ciència (Diari de Girona, febrer 2021)



Segregació vertical

Què és?

És la distribució no equilibrada d'homes i dones en els diferents nivells d'activitat



Les dones representen el 41,4 % de la plantilla a les empreses catalanes, però només el 2,7 % ocupen llocs de responsabilitat



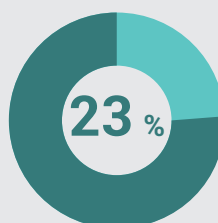
Font: Enquesta a les empreses sobre Igualtat de Gènere (Gabinet d'Estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona, 2018)



Bretxa salarial

Què és?

És la diferència entre la mitjana d'ingressos bruts per hora percebuts per homes i per dones treballadores



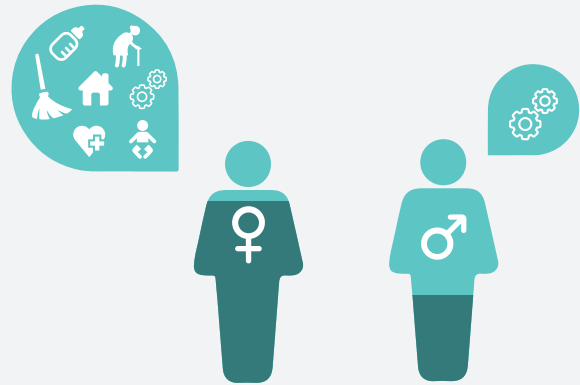
A Catalunya es registra una bretxa salarial d'un 23 % en detriment de les dones

Font: Dones en el Treball (Institut Català de les Dones, 2020)



Discriminació laboral

La crisi sanitària de la covid-19 ha tingut un major impacte en les dones per un augment de la càrrega domèstica, familiar i laboral

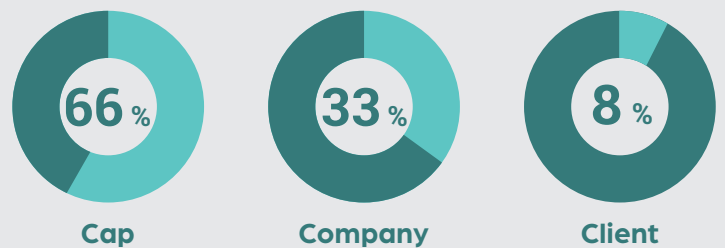


Font: L'impacte econòmic de la crisi de la COVID-19 en perspectiva de gènere (Generalitat de Catalunya, 2020)



Assetjament sexual i per raó de sexe

En el 66,8 % dels casos, l'assetjament que pateixen les dones, prové d'un cap o superior, en el 33,5 % per part d'un company de feina i en el 8,4 % per part d'un usuari o client



Font: Enquesta de Violència Masclista (Generalitat de Catalunya, 2016)



Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere

En relació a les persones lgbti+, el tipus d'assetjament predominant als llocs de treball són les burles (53 %). Moltes d'elles prefereixen no revelar la seva orientació sexual



Font: Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Workplace Issues: Quick Take, publicada per l'organització (Catalyst, 2020)

Com podem corregir-les?



1



Elaborant, dissenyant i acordant plans d'igualtat

2



Garantint la igualtat en els salaris

3



Reconeixent el dret a la conciliació i fomentant la corresponsabilitat

4



Prevenint conductes discriminatòries, directes i indirectes

5



Valorant l'aplicació de mesures d'acció positiva o la incorporació de quotes

6



Incorporant mesures que permetin prevenir i abordar situacions d'assetjament per motiu de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere

7



Fomentant l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista

8



Afavorint l'accés al treball, la formació i la promoció en condicions d'equitat

**Per a més
informació:**



igualtat@viladecans.cat

7

Bibliografia



Bibliografia

Bibliografia general

Ajuntament de Barcelona. (Amb el suport del fons Europeu de Desenvolupament Regional de la Unió Europea). *Polítiques d'igualtat a les empreses: els plans d'igualtat*. Barcelona Activa 2019.

Ajuntament de Viladecans (amb el suport de l'Àrea Metropolitana de Barcelona i la Direcció General d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya). *II Pla Igualtat Intern Ajuntament de Viladecans. 2019-2023*.

Ajuntament de Viladecans (2013). *Protocol per a la Prevenció i actuacions de l'Ajuntament de Viladecans davant les possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe*.

Coll-Planas, G. i Missé, M. (2018). *Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona*. OBETS. Revista de Ciencias Sociales, 13, p. 45-68. DOI: 10.14198/OBETS2018.13.1.02.

Comisión Europea (2020). *Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025*. Bruselas.

Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda de la Generalitat (2020). *L'impacte econòmic de la crisi de la COVID-19 en perspectiva de gènere*.

FRA (2014). *Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Gabinet d'Estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona, amb el suport de l'Ajuntament de Barcelona (2018). *Enquesta a les empreses sobre Igualtat de Gènere*.

Generalitat de Catalunya (2010). *10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género*.

Generalitat de Catalunya (2016). *Enquesta de violència masclista a Catalunya (EVMC)*.

Grup Tècnic de COVID-19 i Gènere de la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball de Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2020). *Recomanacions per gestionar l'impacte de la COVID-19 en el mercat laboral des de la perspectiva de gènere*.

Moreno, M. (2020). *Configuración de la prostitución como fenómeno social y eventual ordenación de la actividad por la administración pública*. Grado en Gestión y Administración Pública. Universidad Politécnica de Valencia.

Ministerio de sanidad, servicios sociales e Igualdad (2020). *Herramienta de apoyo nº12: Gestión de las personas con perspectiva de genero*.

Observatori de la Igualtat de Gènere, amb el suport de la Generalitat de Catalunya (2020). *Dones en el treball. Dossier estadístic*.

Observatori d'Igualtat i Ocupació de la Fundació de Dones (2020). *Brechas de género 2020 (T3). Tasa de paro y tasa de actividad. Informe estadístic*.

Pichardo, J. I. (Coord.). (2019). *Guía ADIM LGBT+.* Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones. Disponible a <https://adimlgbt.eu/3/>.

surt (2019). *Guía de recomendaciones para el buen trato de las personas LGTBI en el entorno laboral.* Consejo de LGTBI de las Illes Balears. Disponible a <https://www.caeb.es/recomendaciones-para-el-buen-trato-de-las-personas-lgtbi-en-el-ambito-laboral/>.

Whittle, S.; Turner, L.; Al-Alami, M.; Rundall, E. i Thom, B. (2007). *Engendered penalties: Transgender and transsexual people's experiences of inequality and discrimination.* Wetherby: Communities and Local Government publications.

Recursos online

Escola de Negocis ESADE. COVID-19 i desigualtat de gènere a Espanya. 24.04.2020

<https://dobetter.esade.edu/es/covid-19-desigualdad-genero>

Estudi sobre bretxa salarial, elaborat per la Generalitat de Catalunya a través de l'Observatori del Treball, amb dades del 2017

<https://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/La-bretxa-salarial-se-situa-en-el-23>

Informe estadístic de l'Observatori d'Igualtat i Ocupació. Tercer trimestre del 2020

<https://observatoritreball.gencat.cat/ca/inici>

Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Workplace Issues: Quick Take. 15 Juny 2020

<https://www.catalyst.org/research/lesbian-gay-bisexual-and-transgender-workplace-issues/>

Mooc a la feina, iguals!

<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/formacio/mooc-feina-iguals/>

Plans d'igualtat

<https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/>

Notícies relacionades

La Vanguardia – 5 de març del 2019

<https://www.lavanguardia.com/vida/20190305/46838818384/dia-de-la-mujer-trabajadora-8-marzo-8m-huelga-feminismo-brecha-salarial.html#:~:text=El%20suelo%20pegajoso%20y%20el,acceder%20a%20un%20cargo%20directivo.>

La Vanguardia – 7 de març del 2019

<https://www.lavanguardia.com/vida/20190307/46903895128/las-mujeres-solo-ocupan-el-36-por-ciento-de-los-puestos-directivos-en-empresas-de-la-ue.html>

El Periódico – 9 de novembre del 2020

<https://web.gencat.cat/ca/actualitat/detall/La-bretxa-salarial-se-situa-en-el-23>

Marc normatiu

Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Disponible a <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12214.pdf>.

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Disponible a <https://www.boe.es/boe/dias/2020/10/14/pdfs/BOE-A-2020-12215.pdf>.



Viladecans
som #feinaipresa

