

LLEI 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

DOGC núm. 6730, 17/10/2014

TEXT CONSOLIDAT

Vigència 31/01/2021 -

Article 21

Mesures i actuacions per a l'ocupació

El departament competent en matèria de treball ha de:

- a) 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 LGBTI, en matèria de contractació i de condicions de treball i ocupació, al personal de l'Administració de la Generalitat, tant funcionari com laboral.
- b) Impulsar actuacions i mesures de difusió i sensibilització que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació a les empreses, com ara:
 - 1r. Adaptar i millorar la capacitat de resposta dels serveis d'inserció laboral públics.
 - 2n. Incorporar a les noves convocatòries de subvenció criteris d'igualtat d'oportunitats.
 - 3r. Incentivar les forces sindicals i empresarials a fer campanyes divulgatives.
 - 4t. Promoure en els espais de diàleg social l'impuls de mesures inclusives i clàusules antidiscriminatòries.
 - 5è. Impulsar l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGBTI.
- c) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones LGBTI en el sector públic i el sector privat i d'un distintiu per a reconèixer les empreses que destaquin per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no-discriminació.
- d) Desplegar estratègies per a la inserció laboral de les persones transgènere.
- e) Impulsar noves formes d'organització i gestió del temps de treball a les empreses i desenvolupar mesures i actuacions adreçades al conjunt del teixit productiu català que facilitin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar d'acord amb l'heterogeneïtat del fet familiar.
- f) Promoure la formació específica del personal responsable en la inspecció de treball i en la prevenció de riscos laborals, tant en el sector públic com en el privat, en continguts relacionats amb les discriminacions que poden patir les persones LGBTI i en el coneixement de la diversitat pel que fa a l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.
- g) Instar els responsables de la inspecció de treball a informar els òrgans competents dels casos de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que s'hagin produït,

s'estiguin produint o hi hagi risc que es produeixin en l'àmbit laboral.

h) Impulsar espais de participació i interlocució i promoure campanyes divulgatives específiques en col·laboració amb les associacions LGBTI i els agents socials corresponents.

Consideracions legals

Els textos consolidats (o versions actualitzades) de les normes que ofereix el Portal Jurídic de Catalunya no tenen caràcter oficial.

Enllaç a aquesta versió

<https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=672704&language=ca&validity=1830027&traceability=02>