



# IGUALTAT DE DRETS I OPORTUNITATS

*a la feina*

*Guia per a professionals d'inclusió laboral*

 **Aecom**

**ECOM** som un moviment impulsat per persones amb discapacitat física que treballem, a través del nostre empoderament i la nostra participació, per aconseguir una societat inclusiva que disposi i habiliti mecanismes per a assegurar la garantia dels drets humans, la dignitat i la ciutadania activa de totes les persones que la componen.

Desitgem que aquesta publicació et doni eines per a defensar la igualtat d'oportunitats de les persones que atens com a professional.

### Què trobareu en aquesta guia?

Sobre cadascun dels diversos drets relacionats amb el món laboral, hi ha tres apartats:

#### Definició del fenomen

Una breu descripció del dret i del fenomen discriminatori que es dona quan és vulnerat.

#### Com pots identificar una situació de discriminació?

Indicis que poden ajudar-vos a identificar una situació de discriminació.

#### Què pots fer?

Vies possibles d'actuació per a revertir aquesta situació. Al final del document hem llistat **recursos** per a consultar i organismes als quals podeu adreçar-vos, així com **el marc normatiu** dels drets, tant el general com l'específic –en els casos que hi hagi–.

### Com s'ha construït aquesta guia?

L'any 2017 es va començar un procés participatiu amb més de 50 persones amb discapacitat, les quals van reflexionar al voltant de les discriminacions de gènere a l'àmbit laboral. D'aquests grups focals, en van sortir els exemples que il·lustren les diferents discriminacions en la vida diària laboral. El 2020 es revisa la guia i s'hi inclou una mirada interseccional que engloba també la discriminació racial i per procedència i la discriminació per identitat de gènere i orientació sexual diversa. Alhora, s'afegeixen recursos que reforcen l'autoorganització i empoderament de les persones.



# ÍNDEX

## de continguts

Introducció.....	4
Dret A UN IGUAL TRACTE I CONSIDERACIÓ. ....	6
<b>Discriminació per gènere</b>	
Dret A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS A TOT TIPUS DE FEINA.....	8
<b>Segregació horitzontal</b>	
Dret A LA IGUALTAT SALARIAL.....	11
<b>Bretxa salarial</b>	
Dret A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA PROMOCIÓ LABORAL.....	13
<b>Segregació vertical</b>	
Dret A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL.....	16
<b>Sobrecàrrega de tasques</b>	
Dret AL RESPECTE DE LA DIGNITAT DE LA PERSONA.....	19
<b>L'assetjament sexual</b>	
També pots... RECURSOS.....	21
Marc normatiu (GENERAL I ESPECÍFIC).....	32

# Introducció

**La igualtat d'oportunitats és un dret reconegut** a la Declaració Universal dels Drets Humans i a la Constitució Espanyola per a totes les persones. A les persones amb discapacitat, concretament, també els és reconegut a la Convenció dels Drets de les Persones amb Discapacitat de l'ONU.

**Totes les persones som iguals davant la llei** sense que hi pugui haver cap discriminació -és a dir, un menyspreu o tracte pitjor- per a alguna persona o grup de persones, per raó de naixement, raça, sexe, religió, orientació sexual, opinió o qualsevol altra circumstància personal o social, com pot ser el cas de tenir una discapacitat. Aquesta és la premissa amb la qual totes les persones haurien de ser capaces d'identificar possibles situacions de discriminació o desavantatge, queixar-se i denunciar-les.

**Les desigualtats entre dones i homes persisteixen** i estan esteses en diversos àmbits, entre ells el laboral, malgrat l'existència de les lleis d'igualtat, tant estatal com autonòmica catalana. És per això que, des d'**ECOM** es vol donar a conèixer els drets i deures de les persones treballadores amb discapacitat, així com de les empreses i administracions, en relació a la igualtat entre dones i homes. A més, es presenta el ventall d'actuacions possibles davant de diferents escenaris sociolaborals, per promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en entorns laborals.

L'objectiu a llarg termini és que deixem de reproduir idees, actes i situacions discriminatòries i sexistes, com a individus i com a societat.

## **Què trobareu en aquesta guia?**

Després d'una breu descripció de cadascun dels drets que presentem –associats al fenomen discriminatori que es dona quan són vulnerats-, apuntem indicis que poden ajudar a identificar una situació de discriminació i suggerim vies d'actuació per a revertir-la. Al final del document hem llistat recursos per a consultar i organismes als quals adreçar-se, així com el marc normatiu dels drets, tant general com específic -en els casos que el tenen-.

## Alguns conceptes clau

### Tipus de discriminació:

**Discriminació directa:** situació en la qual es troba una persona quan és tractada de manera menys favorable que una altra.

**Discriminació indirecta:** existeix quan una disposició legal o una clàusula contractual poden ocasionar un desavantatge a una persona o un col·lectiu. També quan una pràctica, aparentment neutra, situa algunes persones en situació desfavorable respecte a d'altres, per la seva situació o característiques.

**Assetjament discriminatori:** conducta que té com a objectiu o conseqüència atemptar contra la integritat de la persona o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant o humiliant.

**Discriminació múltiple:** quan interactuen diversos elements de discriminació, com ara el sexe, l'edat, l'orientació sexual, l'ètnia, la raça, la religió, la discapacitat, etc. En aquest sentit, la interseccionalitat parla de diverses categories que configuren la identitat i de com els diferents sistemes de dominació o opressió -racisme, sexisme, homofòbia, capacitisme, etc.- estan interrelacionats. El factor de gènere és transversal.



# Dret

## A UN IGUAL TRACTE I CONSIDERACIÓ

### Discriminació per gènere

## Descripció del fenomen

Malgrat que totes les persones som iguals davant la llei, a la pràctica, en molts àmbits de la vida continuen havent-hi situacions en les quals no es dóna un tracte igualitari. Alguns grups de població, com poden ser les dones, les persones LGBTI, les persones migrades o les persones amb discapacitat, es veuen afectades per certs **estereotips i prejudicis** que s'allunyen d'una mirada objectiva vers aquestes persones i que les encasellen en una imatge simplista i limitant pel que fa a les seves capacitats. És a dir, són víctimes d'un tracte desigual i discriminatori, i això influeix directament en les oportunitats laborals i socials que tenen.

Els **estereotips sexistes** són un conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges que uniformitzen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats a dones i homes. Són idees imposades, simplificades, però fortament assumides, sobre les característiques, actituds i aptituds que marquen l'existència de les dones i dels homes. En el cas de l'àmbit laboral, aquests estereotips i prejudicis tenen una relació directa en les opcions acadèmiques i professionals.

## Com identificar una situació de discriminació?

- Ús de llenguatge sexista amb connotacions pejoratives o sexuals referides al sexe. Per exemple, el fet d'utilitzar termes com "xata", "nena", etc., que només s'utilitzen per referir-se a les dones, però, en cap cas als homes.
- Preguntes inadequades a l'entrevista de selecció. El fet de preguntar sobre qüestions personals i/o econòmiques que no tenen res a veure amb el lloc de feina com ara qui s'encarrega de la cura dels i de les filles, si té pensat quedar-se embarassada, quin tipus feina (o sou) té la parella.

- Si a una persona transgènere li diuen com consta al DNI i no com ella desitja.
- Assignació de diferents tasques o condicions de treball segons el sexe en una mateixa categoria professional, amb diferència de salari. Per exemple, pressuposar que una dona no vol treballar de nit o el cap de setmana perquè és insegur o bé perquè ha de tenir cura dels fills o les filles (la qual cosa comporta negar-li l'accés al plus de nocturnitat o de cap de setmana); assignar a homes tasques que requereixen de més esforç físic, assumint que la dona no pot fer-les, i acompanyar aquestes tasques de plusos mentre que les tasques que se suposa que sí pot fer una dona no té cap plus.

## Què pots fer?

- Treballar amb la persona usuària diferents habilitats socials (autoconfiança, assertivitat, resolució de conflictes...). Així mateix, és molt important que l'usuari/a pugui identificar les discriminacions per motius de gènere i orientació sexual en l'àmbit laboral i conegui les eines que solen haver-hi als llocs de treballs per prevenir-les.
- Com a professional, és important tenir en compte el perfil competencial de les persones que accedeixen al servei i ajustar la nostra orientació i acompanyament a cada persona, tenint en compte les barreres internes i externes que puguin enfrontar per raó de gènere, orientació sexual, discapacitat, edat, procedència, racialització.
- Promoure la cultura en igualtat d'oportunitats a les empreses. Per exemple, no publicar ofertes de treball d'empreses que discriminin per raó de gènere.





# Dret

## A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS A TOT TIPUS DE FEINA

### Segregació horitzontal

## Definició del fenomen

La segregació horitzontal es refereix a les **dificultats per accedir a determinades professions** per raó de gènere o procedència. Una divisió sexual, racial i capacitista del treball ha portat a l'acceptació social d'atribuir certes formacions i ocupacions a un gènere concret, és a dir, que hi hagi “feines d'homes” i “feines de dones” i que hi hagi unes determinades feines per a les persones migrades o persones amb discapacitat. Aquesta segregació sectorial respon a uns **imaginariis de gènere**, com ara que les dones són més bones cuidant, educant i netejant i que els homes són més bons en ciències i tecnologia i en ocupacions de força. Alhora, respon a uns **estereotips en base la ètnia i l'origen**, per exemple, les persones que migren acceptaran condicions de feina pitjors, les dones llatinoamericanes són molt bones cuidant a persones dependents.

Aquesta divisió de l'ocupació segons el gènere, l'origen o la discapacitat porta associada una desigualtat salarial i desprestigi d'aquelles professions i àrees que són **feminitzades i racialitzades**. De fet, les professions, àrees o sectors més mal pagats s'adjudiquen a les dones i a les persones migrants i/o amb discapacitat. Aquests imaginariis i estereotips sexistes limiten molt les oportunitats laborals de les persones i les encasella en sectors precaris.

## Com identificar una situació de discriminació?

- Quan ens trobem amb estereotips que assignen de manera desigual i discriminatòria diferents papers, actituds i característiques a cadascun dels sexes. Per exemple: “És més fàcil per les dones fer feines minucioses i rutinàries amb les mans”; “les dones tenen poca força” o “poden fer poc esforç físic”.

- Quan s'atribueixen a les dones migrades feines que tenen a veure amb la cura personal i feines domèstiques, com ara feines d'atenció a les persones, educació infantil, neteja.
- Quan aquesta atribució preconcebuda s'expressa en la redacció de les ofertes laborals. Per exemple: “mosso de magatzem”, “senyora per cuidar persona gran”, “secretària” o “camioner”.
- Si existeix limitació en l'accés a les formacions vinculades a sectors feminitzats o masculinitzats. Per exemple, totes les persones descartades per un curs de manipulació de carretó són dones.
- Si les plantilles fixes són homes i dones autòctones i les plantilles temporals estan formades per persones migrades d'altres països. Aquest és un patró de contractació molt usual i és el reflex de la discriminació racial.

## Què pots fer?

- Preguntar a les empreses per quines raons descarten un gènere determinat per un lloc de feina. Contribueix a millorar l'oferta, tot treballant per desconstruir els estereotips sexistes sobre habilitats i capacitats en els llocs de treball.
- Informar de formacions i ofertes laborals segons el perfil competencial de cada persona evitant perpetuar les feines d'homes i dones.
- Incidir en tasques de sensibilització als centres de formació per treballar estereotips i fomentar el valor de la diversitat.
- Promoure, des dels diferents espais de participació i representació, la revaloració social dels sectors tradicionalment feminitzats i de les tasques portades a terme en l'àmbit domèstic, com ara la cura de les persones o la cura de la llar. Que tinguin el mateix reconeixement i condicions que la resta.
- Promoure que les administracions públiques i altres actors duguin a terme accions per a facilitar la incorporació de les dones en sectors econòmics tradicionalment masculinitzats, més estratègics i de més projecció professional, i també la d'homes en els sectors tradicionalment feminitzats.



# Dret

## A LA IGUALTAT SALARIAL

### Bretxa salarial

## Definició del fenomen

“A igual treball, igual salari” és el principi que regeix la igualtat salarial. Les persones que realitzen treballs similars o amb la mateixa productivitat, haurien de rebre la mateixa remuneració sense que importi el sexe, l'orientació sexual, nacionalitat, religió o tenir una discapacitat.

Tanmateix, **les dones continuen cobrant entre un 17% i un 24% menys que els homes**. La bretxa salarial és una dada difícil de calcular perquè es dona de **forma subtil i indirecta**. Sol tenir més a veure amb els complementos que amb el sou base, o amb el reconeixement diferenciat de dos llocs de feina que impliquen el mateix treball, o inclús amb condicions contractuals o de treball que al final comporten sous diferents. A més, hi ha diversos factors que interactuen i provoquen la bretxa salarial de gènere, i que són els que s'inclouen en aquesta guia –dificultats de promoció, ocupació en sectors menystinguts, manca de polítiques de conciliació–.

## Com identificar una situació de discriminació?

- Moltes de les ofertes laborals amb els salaris més alts pertanyen a sectors o ocupacions masculinitzades (per exemple, enginyeries, conducció de mercaderies perilloses, etc.).
- La majoria de les jornades parcials que hi ha a l'empresa les ocupen dones i més específicament, dones migrades i/o amb discapacitat. Això té un efecte a curt termini, ja que aquestes dones són pluriocupades i tenen sous precaris, però també a llarg termini ja que afecta negativament a l'hora de calcular les pensions contributives i, sobretot, la jubilació.

- Reservar els complements salarials als homes sota justificacions discriminatòries. Per exemple, oferir hores extres, torns nocturns o rotatius només als homes perquè les dones tenen “menys disponibilitat” o “pot ser perillós” per a elles.
- Si les dones que ocupen càrrecs de responsabilitat, cobren menys que els seus companys homes. Es calcula que el guany mitjà per hora s'eleva més d'un 50% quan s'incorporen funcions de supervisió, tot i que el guany masculí augmenta més que el femení.

## Què pots fer?

- Assessorar la persona sobre on trobar els convenis col·lectius, com interpretar les taules salarials incloses i les descripcions de funcions de cada perfil professional.
- Assessorar les empreses perquè puguin analitzar la realitat de les seves plantilles disgregades per sexe de manera que obtinguin informació sobre el grau d'equitat salarial entre homes i dones. Així, es podran posar en marxa accions correctores.
- Comprovar que la política de l'empresa sobre retribucions variables és transparent i si no és així, actuar per canviar la situació.
- Comparar les condicions de les ofertes gestionades i de les contractacions derivades i, si és necessari, prendre mesures correctives (per exemple, parlar amb l'empresa, deixar de treballar amb l'empresa, presentar una denúncia, etc.).



# Dret

## A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA PROMOCIÓ LABORAL

### Segregació vertical

## Definició del fenomen

La segregació vertical es refereix a les **dificultats per ascendir en l'escala jeràrquica** o funcional dins d'un mateix sector ocupacional que tenen alguns grups de persones -ja sigui per discriminació de gènere, de raça, de discapacitat, o altres-, que estarien predestinades a frenar el seu desenvolupament professional en un cert punt i a no accedir a llocs de lideratge i presa de decisions.

El fenomen del **'terra enganxós'** es refereix a les barreres que afronten les dones per superar els llocs de treball més precaris i menys valorats socialment. Aquest fenomen va de la mà de l'anomenat **'sostre de vidre'** que fa referència a la dificultat que troben les dones per accedir als càrrecs directius. Tot i els majors nivells de formació que registren, elles es queden en posicions tècniques i professionals, sense arribar a la direcció. Sovint la promoció en les empreses arriba més per elements vinculats a les relacions interpersonals i desenvolupats als canals de comunicació no formals, que no pels mèrits professionals. En aquest sentit, la poca transparència en les polítiques de promoció provoca que acabin sent homes -que tradicionalment han ocupat aquests espais privilegiats- els que es reparteixen entre si els llocs amb més valor al mercat.

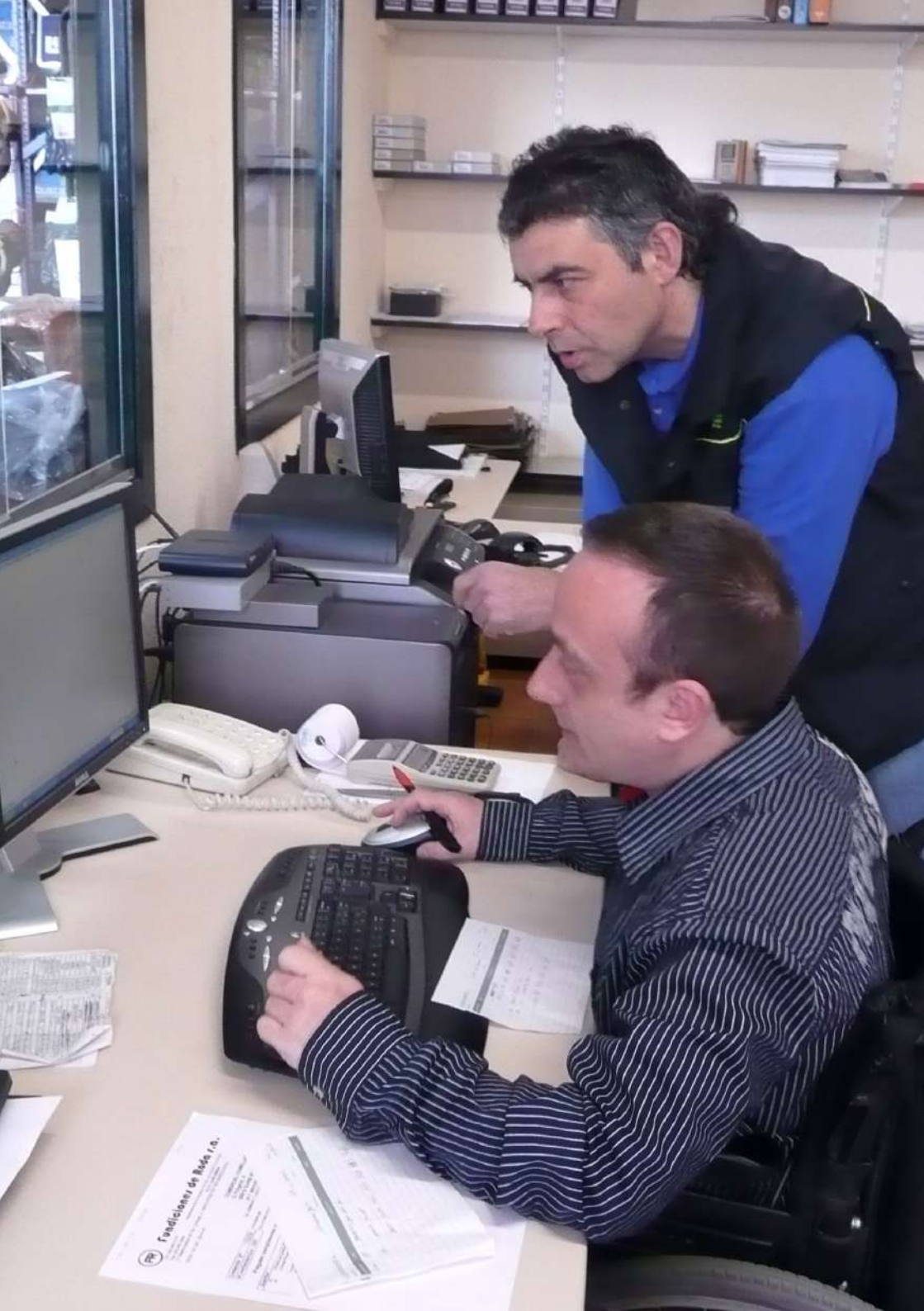
## Com identificar una situació de discriminació?

- Quan en una empresa les dones ocupen càrrecs de responsabilitat fins a cert nivell i no es troben dones –o se'n troben molt poques- en els llocs més elevats.
- Els procediments d'ascens laboral són opacs.
- Quan no es proposen promocions a les dones, de forma sistemàtica, però sí als homes que es troben en un nivell similar de qualificació i responsabilitat.

- Si s'estableixen, de forma inamovible i sistemàtica, rutines (horaris de reunions, sistemes de funcionament) per als càrrecs directius que no permeten la conciliació.
- **El síndrome de la impostora** (tenir una constant inseguretat sobre les pròpies capacitats i habilitats fins a sentir-te com una impostora) i la interiorització del rol de cuidadora frenen a les dones a l'hora d'accedir a llocs de més responsabilitat on també es presenten homes, als quals no s'assigna, a priori, aquest rol de cuidador.
- Manifestació per part de l'empresa d'estereotips per justificar la limitació d'accés a oportunitats que puguin comportar una promoció laboral. Per exemple, que una dona no té la mateixa autoritat que un home per dirigir un equip de treball, o que la maternitat impedeix a les dones concentrar-se en la feina.

## Què pots fer?

- Mantenir la vinculació amb les persones usuàries un cop inserides permet identificar si es promocionen laboralment i, per tant, es podria detectar si s'està exercint el dret a la igualtat d'oportunitats en la promoció laboral.
- Comprovar si els processos de promoció o ascens laboral en l'empresa són transparents i mediar perquè ho siguin i estiguin disponibles per a tota la plantilla, tant dones com homes, amb i sense discapacitat.
- Treballar amb les empreses per tal que no es fomenti cap tipus de segregació per gènere o origen en qualsevol procés de promoció o selecció. S'hauria d'eliminar l'associació de determinats sectors/perfils amb un gènere en concret, per donar l'oportunitat d'accés tant a homes com a dones, i establir criteris clars, objectius i no discriminatoris vinculats a una descripció de lloc de treball.
- Fomentar la formació en igualtat i el valor de la diversitat en les empreses, especialment en les petites i mitjanes, ja que les grans estan obligades a tenir un pla i un/a agent d'igualtat. En aquestes empreses, caldrà comprovar que tenen aquests elements i els





# Dret

## A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL

### Sobrecàrrega de tasques

#### Definició del fenomen

Conciliar és el procés de buscar l'equilibri i la coexistència del temps de treball remunerat i el temps personal.

Les dones han tingut adjudicades tradicionalment les tasques de cura i, malgrat que els canvis socials les han portat massivament a incorporar-se al mercat laboral, els homes només han assumit les feines de la llar parcialment i **el canvi de mentalitat sobre com afrontar les cures de manera col·lectiva no s'ha produït**. La sobrecàrrega resultant d'aquesta situació és un factor de desigualtat que impedeix les dones tenir les mateixes oportunitats professionals.

La legislació estableix que qualsevol persona treballadora té dret a adaptar la durada i la distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida laboral amb la personal. En el cas d'haver-hi discapacitat (ja sigui pròpia o d'algun/a membre de la família), les mesures de conciliació han de fer igualment compatible l'activitat laboral amb una qualitat de vida privada sense perjudici. Aquest dret està condicionat, però, al que s'estableixi en la negociació col·lectiva o en l'acord entre l'empresa i les persones treballadores.

Quan les polítiques de conciliació atribueixen certs drets i/o permisos a persones de cada sexe d'acord amb els estereotips de gènere regnants en la distribució de tasques, influeixen negativament en el desenvolupament d'una veritable igualtat d'oportunitats per a les dones en l'àmbit laboral i també dificulten als homes viure una vida no reduïda a allò laboral i participar en condicions equitatives al treball de cura.

## Com identificar una situació de discriminació?

- Modificació de les condicions de treball amb poca antelació. Per exemple, canvi en la ubicació del centre de treball, modificació del quadrant horari, demanar fer hores extres sense avis previ per un pic de feina, etc.
- No respectar els descansos ni els horaris laborals recollits en el contracte laboral i/o el conveni col·lectiu.
- Quan s'afavoreix o es posen traves a la reducció de jornada i/o agafar una excedència en funció del sexe de la persona que la demana. Per exemple, donar per suposat que una dona pot reduir-se la jornada quan és mare però un home no ha de fer-ho quan és pare.

## Què pots fer?

- Assessorar la persona sobre els seus drets com a treballadora, del conveni col·lectiu, de com interpretar la llei, així com dels recursos al seu abast per comunicar la situació de vulneració.
- Assessorar les empreses dels beneficis que suposa posar en marxa mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral i personal de totes les persones que té en plantilla. Per exemple, horaris flexibles d'entrada i/o sortida, disposar d'una borsa d'hores, afavorir el teletreball, treballar per objectius, etc.
- Assessorar les empreses sobre com rebre formació en igualtat i gestió de la diversitat.
- Donar a conèixer a les diferents plataformes de participació i representació la importància de conciliar els horaris i d'adoptar mesures de flexibilització, tot afegint les necessitats de les persones amb discapacitat. Per exemple, dificultats per accedir al lloc de feina perquè el transport públic no és accessible.



# Dret

## AL RESPECTE DE LA DIGNITAT DE LA PERSONA

### Assetjament sexual

#### Descripció del fenomen

La dignitat és un dret innat de les persones a ser tractades de manera justa i a ser reconeguda la seva vàlua en tant que éssers humans. És el centre de la Declaració Universal dels Drets Humans. Quan hi ha un tracte vexatori, com ara en cas d'assetjament sexual, la dignitat es veu amenaçada. L'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual diversa o identitat de gènere el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, **no desitjat per la persona assetjada**, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant, humiliant o molest, amb una pauta de repetició o no, de conductes ofensives. Així mateix, es dona el ciberassetjament sexual que té lloc a través de les xarxes socials personals, el correu electrònic, etc. En el lloc de feina, perjudica les condicions de treball i les perspectives d'ascens de la persona treballadora; però l'assetjament sexual també es produeix en el context al carrer i als centres d'estudis.

**L'assetjament sexual està tipificat com a delicte** i les conseqüències poden ser determinades com a infracció molt greu, la responsabilitat de la qual pot ser també l'empresa si, tot i saber el que passava, no ha fet res per impedir-ho ni sancionar-ho.

#### Com identificar una situació d'assetjament?

- La persona explica que un/a superior o company/a està creant situacions d'abús de poder, d'amenaça o coacció per obtenir un favor sexual i evitar així posar en perill la seva feina o aconseguir una millora en les seves condicions laborals. Per exemple, insinuacions, mirades i/o gesticulacions lascives, proposicions sexuals, amenaces, acorralaments, xantatge sexual, tocaments innecessaris (copets, frecs, pessics...) i fins i tot, agressions sexuals.

- La persona explica que es troba en un ambient laboral hostil, humiliant, intimidatori i molest amb l'objectiu de ridiculitzar la persona davant la resta. Per exemple, burles, insults, acudits homòfobs, lesbòfobs, trànsfobs i sexistes, xiulets, exhibició de cartells o fotografies pornogràfiques, comentaris denigrants sobre la vestimenta, etc.

## Què pots fer?

- Crear un clima de confiança amb la persona, acompanyar-la en la gestió de la situació i proporcionar alternatives que permetin el trencament del silenci i de la situació. Callar és tolerar, és ser còmplice.
- Realitzar accions de defensa de drets per donar a conèixer entre els i les participants del servei els recursos on comunicar i/o denunciar aquesta situació, com ara: comitè d'empresa, servei de prevenció de riscos laborals, inspecció de treball, mossos d'esquadra, serveis d'assessorament jurídics gratuïts, etc.
- Enfortir el treball en xarxa, tot incloent els agents referents del territori per tal de donar una resposta integral, àgil, especialitzada i accessible.
- Impulsar des de les diferents taules i grups de participació que totes les empreses tinguin un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i de respecte a la dignitat personal. Aquest, a més, ha d'estar inclòs en el manual d'acollida dels i les treballadores.



# També pots...RECURSOS

Proposem un seguit de recursos gratuïts per acompanyar a la persona en l'exercir els drets a la igualtat i a la no discriminació:

## 1. Sol·licitar informació en matèria d'igualtat

- **Institut Català de les Dones.** Ofereix, a través de les seves oficines d'informació, atenció personalitzada, assessorament psicològic i jurídic i informació sobre tota mena de temes d'interès per a les dones.

Disposa, a més, de la línia **900 900 120** d'atenció a les dones en situació de violència.

### **Barcelona:**

Tel. **93 495 16 00**

### **Girona:**

Tel. **972 97 58 74**

### **Lleida:**

Tel. **973 70 36 58**

### **Tarragona:**

Tel. **977 24 13 04**

### **Terres de l'Ebre:**

Tel. **977 44 12 34**

<http://www.gencat.net/icdona>

### **Serveis i oficines d'informació i atenció a les dones.**

[http://dones.gencat.cat/ca/ambits/Serveis-recursos-i-formacio/atencio\\_dones/mapa\\_siad/](http://dones.gencat.cat/ca/ambits/Serveis-recursos-i-formacio/atencio_dones/mapa_siad/)

### **Observatori de la Igualtat de Gènere.**

Òrgan assessor del Govern adscrit a l'Institut Català de les Dones.

**Tel. 93 495 16 00**

[oig@gencat.cat](mailto:oig@gencat.cat)

<http://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/>

- **Les Diputacions** poden oferir també informació i formació sobre gènere i igualtat. De les quatre Diputacions provincials de Catalunya, només la de Barcelona té un servei específic:

**Diputació de Lleida**

**Tel. 973 24 92 00**

<https://www.diputaciolleida.cat>

**Diputació de Tarragona**

**Tel. 977 296 600**

<http://www.dipta.cat>

**Diputació de Girona**

**Tel. 972 185 000**

[www.ddgi.cat](http://www.ddgi.cat)

**Diputació de Barcelona. Àrea d'Atenció a les Persones**

**Tel. 93 404 90 92**

<http://www.diba.cat/web/igualtat-ciutadania/default>

- **Centre Francesca Bonnemaison. Diputació de Barcelona. Servei de Promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home. Oficina de les Dones i LGTBI.**

Les àrees de serveis personals donen perspectiva de gènere a les polítiques socials d'àmbit local.

**Tel. 93 404 90 95**

<https://www.diba.cat/es/web/dones>

Recorda que molts ajuntaments i consell comarcals disposen d'equips d'atenció a les persones amb discapacitat. Localitza aquest servei, si el teu municipi l'ofereix, i fes-lo conèixer a les persones.

- **Institut Municipal de Persones amb Discapacitat (Barcelona)**

**Servei d'informació i d'assessorament per a persones amb discapacitat.** Atenció personalitzada de consultes sobre temàtiques, recursos, ajuts i serveis adreçats a les persones amb discapacitat física, psíquica i sensorial.

C/ València, 344, bxs

08009 Barcelona

**Tel. 93 413 27 75**

**sap@bcn.cat**  
**barcelona.cat/accessible**

**Equip d'assessorament laboral.** Ofereix serveis de valoració i orientació, formació, assessorament laboral, acompanyament i suport per a l'obtenció i consolidació del lloc de treball.

C/ València, 344, bxs

08009 Barcelona

**Tel. 934132839**

**ealocupacio@bcn.cat**

**<https://ajuntament.barcelona.cat/accessible/ca/impd/insercio-laboral-equip-dassessorament-laboral-eal>**

- **Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD) de Barcelona.**

Servei de l'Ajuntament de Barcelona que ofereix informació i atenció a les dones

**<http://www.barcelona.cat/dones/>**

Oficines PIAD per districtes: **<http://bit.ly/2n1vpUb>**

- **Servei d'Informació i Atenció a les dones (SIAD) de Girona.**

Servei de l'Ajuntament de Girona que ofereix informació i atenció a les dones.

Pl. del Vi, 1

17004 Girona

**Tel. 972 22 24 78**

**<http://www.girona.cat>**

- **Servei d'Informació i Atenció a les dones (SIAD) de Lleida.**

Servei de l'Ajuntament de Lleida que ofereix informació i atenció a les dones.

Pl. dels Fanalets de Sant Jaume, s/n

25002 Lleida

**Tel. 973 70 04 61**

**[politiquesigualtat@paeria.cat](mailto:politiquesigualtat@paeria.cat)**

**<http://serveisoberts.gencat.cat/equipaments/49680>**



- **Servei d'Informació i Atenció a les dones (SIAD) de Tarragona.**

Servei de l'Ajuntament de Tarragona que ofereix informació i atenció a les dones.

Pl. de la Font, 1

43003 Tarragona

**Tel. 977 29 62 79**

**[siad@tarragona.cat](mailto:siad@tarragona.cat)**

**<http://www.tarragona.cat/serveis-a-la-persona/dones>**

- **Lafede.cat**

Organitzacions per a la justícia global. Per conèixer entitats i organitzacions que treballen per la justícia social, l'erradicació de les desigualtats mitjançant la cooperació al desenvolupament, la defensa i promoció dels drets humans i el foment de la pau.

**Tel. 93 442 28 35**

**[informacio@lafede.cat](mailto:informacio@lafede.cat)**

**<http://www.lafede.cat>**

- **Servei d'Atenció a Homes per a la Promoció de Relacions no Violentes**

**Programa d'Atenció a Homes (SAH).**

El Programa d'atenció a homes (SAH Homes) s'adreça a homes més grans de 21 anys que viuen, treballen o estudien a la ciutat de Barcelona. La intervenció que es porta a terme parteix de la voluntat dels homes de voler canviar i millorar les seves relacions personals per evitar l'ús de qualsevol tipus de violència.

C/ Garcilaso, 23-27 08027 (Sant Andreu) Barcelona

**933491610**

**[sah@bcn.cat](mailto:sah@bcn.cat)**

**<https://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/informacio-i-atencio/informacio-i-atencio-als-homes/programa-datencio-homes-sah>**

## **Programa d'Atenció a Joves**

El Programa d'atenció a joves (SAH Joves) s'adreça a joves i adolescents d'entre 12 i 21 anys que viuen, treballen o estudien a la ciutat de Barcelona. El SAH Joves atén els joves i adolescents que comencen a mostrar comportaments abusius i violències masclistes, tant en àmbits de la parella, el familiar o el social, com són l'assetjament (bullying) escolar o sexual, i evitar-ne així la cronificació en el temps.

**[sah\\_joves@bcn.cat](mailto:sah_joves@bcn.cat)**

**618 451 644 (WhatsApp)**

- **Serveis d'atenció per a víctimes de violència masclista de l'Ajuntament de Barcelona**  
**<https://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/serveis-datencio>**
- **TransOcupació: un servei per a la igualtat laboral de persones trans (Ajuntament de Barcelona)**  
**[transocupacio@barcelonactiva.cat](mailto:transocupacio@barcelonactiva.cat)**  
**933 202 197 – 934 037 421**  
Barcelona Activa InnoBA  
C. Perú, 52, Barcelona

## **2. Demanar assessorament jurídic**

- **Servei d'Orientació Jurídica.**  
Proporciona informació, orientació i valoració per a les persones amb discapacitat. Presten aquest servei els catorze col·legis d'advocats de Catalunya.  
**Tel. 93 422 15 45**  
**<http://bit.ly/2BuFkH9>**
- **Punts d'Assessorament Jurídic (PAJ).**  
Servei municipal d'informació i assessorament jurídic a les dones que viuen o treballen a la ciutat de Barcelona.  
**<http://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/canal/assessorament-juridic>**

- **SIAM. Servei d'Informació, Assessorament i Mediació per a dones.**

Servei de la UGT de Catalunya que ofereix informació i assessorament sobre els drets en l'àmbit laboral vinculats a la igualtat de gènere.

**Barcelona:** 93 329 82 73

**Lleida:** 973 27 08 01

**Girona:** 972 21 51 58

**Tarragona:** 977 21 31 31

**[igualtat@catalunya.ugt.org](mailto:igualtat@catalunya.ugt.org)**

**[www.ugt.cat](http://www.ugt.cat)**

- **SIAD Laboral de CCOO de Catalunya.**

Servei especialitzat adreçat a totes les dones treballadores i que està en connexió amb tots els serveis especialitzats de la Xarxa Nacional de Recursos de Catalunya.

Punts de contacte:

**Barcelona:** 93 4812700

**Cornellà de Llobregat:** 93 3779292

**Sabadell:** 93 7155600

**Granollers:** 938601940

**Girona:** 972217303

**Tarragona:** 977228396

**Lleida:** 973263666

**[www.ccoo.cat/dones](http://www.ccoo.cat/dones)**

**[conc@ccoocat](mailto:conc@ccoocat)**

### **3. Denunciar la vulneració d'un dret**

La víctima o qualsevol persona que hagi estat testimoni o tingui coneixement d'una conducta discriminatòria, ja sigui per raó de gènere, discapacitat, o altres (agressió, insult, amenaça, xantatge, incitació a la violència contra una persona o denegació de prestació de servei -públic o privat-, discriminació laboral, assetjament escolar, etc.) pot denunciar sempre els fets tot aportant, si pot, informes mèdics, testimonis i totes les expressions, proves i detalls. A l'hora de denunciar cal presentar un document d'identificació personal:

- **Oficina per la No Discriminació (OND).**

Atenen i acompanyen persones i col·lectius que han patit situacions de discriminació i vulneració de drets. Assessorament jurídic, atenció psicosocial i acció educativa.

C/ Ferran, 32

08002 Barcelona

**Tel. 93 413 20 00**

**[ond@bcn.cat](mailto:ond@bcn.cat)**

**<https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-no-discriminacio/ca>**

- **Síndic de Greuges de Catalunya.**

Té la funció de defensar els drets de les persones davant les administracions públiques, i en concret, de vetllar pel compliment de la igualtat efectiva entre dones i homes.

**Tel. 900 124 124 – 93 301 80 75**

**[sindic@sindic.cat](mailto:sindic@sindic.cat)**

**<http://www.sindic.cat/ca/>**

**[@sindicdegreuges](#)**

- **Mossos d'Esquadra.**

A totes les comissaries hi ha el Grup d'Atenció a la Víctima (GAV).

**[mossos.delictes.odi@gencat.cat](mailto:mossos.delictes.odi@gencat.cat)**

**El telèfon gratuït d'emergències és el 112.**

El **telèfon directe** d'atenció a les dones víctimes de violència és el **016**

- **Inspecció de Treball de Catalunya (ITC).**

És el servei públic del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya competent per vigilar i exigir la normativa de l'ordre social (tant pel que fa a les disposicions legals i reglamentàries com al contingut normatiu dels convenis col·lectius). La Inspecció de Treball ha d'investigar els fets quan no es compleix la legislació.

Corresponen a la ITC tres grans blocs de funcions:

**1. Vigilància i exigència del compliment de les normes legals,** reglamentàries i del contingut normatiu dels convenis col·lectius.

**2. Assistència tècnica,** que inclou:

- Informació, assistència i orientació general a empreses i treballadors/ores, amb ocasió de l'exercici de la funció inspectora.
- Informació, assistència i col·laboració als òrgans i entitats de les administracions públiques.
- Realització dels informes tècnics sol·licitats pels òrgans judicials.

**3. Arbitratge, conciliació i mediació** per tal d'aconseguir un acord entre les empreses i les persones treballadores que posi fi al conflicte laboral o la vaga.

### **Inspecció Territorial de Treball de Barcelona**

Travessera de Gràcia, 303-311

08025 Barcelona

**Tel. 93 624 75 00**

**[itc.barcelona@gencat.cat](mailto:itc.barcelona@gencat.cat)**

### **Inspecció Territorial de Treball de Girona**

C. Migdia, 50

17002 Girona

**Tel. 972 94 23 10**

**[itc.girona@gencat.cat](mailto:itc.girona@gencat.cat)**

### **Inspecció Territorial de Treball de Lleida**

C. Riu Besòs, 2

25001 Lleida

**Tel. 973 21 63 80**

**[itc.lleida@gencat.cat](mailto:itc.lleida@gencat.cat)**

### **Inspecció Territorial de Treball de Tarragona**

Av. Cardenal Vidal i Barraquer, 20

43005 Tarragona

**Tel. 977 23 37 14**

**[itc.tarragona@gencat.cat](mailto:itc.tarragona@gencat.cat)**

Per a més informació:

<http://inspecciotreball.gencat.cat>

[http://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/atencio\\_ciudadana/denunciar/](http://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/atencio_ciudadana/denunciar/)

#### 4. Grups de suport i d'ajuda mútua

- Des d'**ECOM** disposem d'un directori de grups (d'ajuda mútua, suport, terapèutics...) que gestionen les nostres entitats federades. Les persones interessades poden consultar-lo i adreçar-se al que millor s'adapti a la seva situació. En aquests grups es poden compartir experiències i inquietuds i conèixer com han resolt altres persones situacions semblants: <http://bit.ly/2DyU8JN>
- **AVALC. Associació de víctimes d'assetjament laboral de Catalunya.**  
Centre cultural Sta. Eulàlia de l'Hospitalet  
C/Santa Eulàlia n° 60  
L'Hospitalet de Llobregat  
**Tel. 633552070**  
[acosolaboralcat@hotmail.es](mailto:acosolaboralcat@hotmail.es)  
[www.avalc.es](http://www.avalc.es)
- **Fundació SURT.**  
Entitat d'acció social que treballa per l'empoderament de les dones i per eradicar les discriminacions per raó de gènere.  
**Tel. 93 342 83 80**  
<http://www.surt.org/>
- **Asociación Mujeres Migrantes Diversas (Barcelona).**  
Associació creada per treballadores de la llar i les cures; feminista comunitària i pro-LGBTI. Acompanyen i creen espais d'empoderament.  
**632 17 19 61**  
[mujermigrante.diversas@gmail.com](mailto:mujermigrante.diversas@gmail.com)

- **Mujeres Pa'lante (Barcelona).**

Grup de dones de diversos països d'origen que han creat un espai per trobar-se, reconèixer-se, acompanyar-se, ser solidàries, trobar un camí comú per aconseguir un món millor i més just per a tots i per a totes. Entre els serveis que ofereixen són: atenció psicològica, jurídica, formativa i sociolaboral.

**L'Hospitalet de Llobregat - Collblanc**

C/ Creu Roja, 8. Local.

**Tel. 93 263 3765**

Dill - Div: 11h-14h / 17h-20h

**Sant Andreu**

C/ Cuba 2-6, 1r pis, oficina 2B.

**Tel. 93 312 2168**

Amb cita prèvia

**Barcelona**

C/ Villarroel 10, baixos.

**Tel. 93 106 7222 / 653 367 983**

Dill - Div: 10h-14h / 17h-20h

<http://www.mujerespalante.org/>

- **Sindillar/ Sindihogar. Sindicat de treballadores de la llar i la cura a l'Estat Espanyol.**

<https://labonne.org/companya-de-viatges/sindillar-sindihogar/>

L'horari és de 16 a 18h els dilluns i dijous.

Cita prèvia per correu electrònic ([sindihogar@hotmail.es](mailto:sindihogar@hotmail.es))

o per telèfon (**Karina Fulladosa: 654 096 620**

o **Vero Morante: 648 814 388**)

**La Bonne**

Carrer de Sant Pere Méx Baix 7

08003 Barcelona

**93 315 14 32**

- **Sindicat de Dones Cuidadores Sense papers.**

L'organització té com a prioritats donar acompanyament emocional, crear una borsa de treball i oferir assessorament legal per evitar l'assetjament que pateixen.

Es reuneixen a l'Espai de l'Immigrant (Raval, Barcelona)

<https://espaciodelinmigrante.wordpress.com/>

A l'Espai de l'Immigrant també s'ofereix:

- Assessoria mèdica gratuïta per a persones estrangeres sense targeta sanitària. Divendres de 17h a 19h.  
**Enviar abans email a [einmigrante@gmail.com](mailto:einmigrante@gmail.com)**
- Assessoria psicològica gratuïta. Divendres de 17h a 19h.  
**Enviar abans email a [einmigrante@gmail.com](mailto:einmigrante@gmail.com)**
- Assessoria legal gratuïta (Llei d'Estrangeria). Tots els dimecres a les 20h i Divendres de 17h a 19h.  
**Enviar abans email a [einmigrante@gmail.com](mailto:einmigrante@gmail.com)**
- Assessoria i acompanyament per tramitar la targeta sanitària individual a Catalunya. Tots els divendres de 17h a 19h.  
**Enviar abans email a [einmigrante@gmail.com](mailto:einmigrante@gmail.com)**





# Marc normatiu (GENERAL I ESPECÍFIC)

Les mesures de defensa jurídica davant la discriminació sexista s'apliquen de forma independent a l'existència de la discapacitat.

## Marc normatiu general

### IGUALTAT DE DRETS I OPORTUNITATS a la feina

- Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la Convenció Internacional sobre els drets de les persones amb discapacitat, aprovada el 13 de desembre de 2006 per l'Assemblea General de les Nacions Unides (ONU).
- Carta de drets fonamentals de la Unió Europea.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones.
- IV Conferència Mundial de les Dones celebrada a Beijing.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW).
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 24/2009, del 23 de desembre, del Síndic de Greuges.
- Decret 52/2017, de 6 de juny, de l'Observatori de la Igualtat de Gènere.
- Decret 306/2006, de 20 de juliol, pel qual es dóna publicitat a la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.
- Reial Decret Llei 5/2006, de 9 de juny, per a la millora del creixement i de l'ocupació.

- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Constitució espanyola.
- Convenis col·lectius sectorials.

## Marc normatiu específic

### **Dret** A UN IGUAL TRACTE I CONSIDERACIÓ Discriminació per gènere

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes (arts.3, 4-6, 8, 12, 13, 15, 17).
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (arts.17, 82g, 90.6).

### **Dret** A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS A TOT TIPUS DE FEINA Segregació horitzontal

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes (arts.5, 6, 15, 42, 43).
- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (arts.1-7, 35-47).
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (arts.22.3, 55, 64.3, 85, 90.6).

## **Dret** A LA IGUALTAT SALARIAL **Bretxa salarial**

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes (arts.5, 6, 15, 43, 55, 57).
- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (arts.1-5, 7, 35).
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (arts. 26-28).

## **Dret** A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA PROMOCIÓ LABORAL **Segregació vertical**

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes (arts. 5, 6, 8, 9, 15, 17, 42-47, 55-57).
- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (arts.1-5, 7, 35, 36, 59).
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (arts. 22-25).

## **Dret** A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL **Sobrecàrrega de tasques**

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes (arts. 30, 44, 51, 56, 57).
- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (arts.1-5, 7, 35).
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (arts. 34, 37, 84).

## **Dret** AL RESPECTE DE LA DIGNITAT DE LA PERSONA **Assetjament sexual**

- Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social (arts.35, 63, 66, 80).
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes (arts.7, 12, 14, 46, 48, 62).
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (arts. 4, 54, 96).
- Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (art. 8).
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal (arts.184 - 186).



Edita:

**ECOM**

Gran Via de les Corts Catalanes, 562, pral. 2a. 08011 Barcelona

**93 451 55 50**

**[ecom@ecom.cat](mailto:ecom@ecom.cat)**

**[www.ecom.cat](http://www.ecom.cat)**

**Text i fotografies:** ECOM

**Disseny i maquetació:** CET Apunts

**Impressió:** CET Apunts

Primera edició: Febrer 2018

Segona edició: Maig 2020

Podeu descarregar aquest document en PDF al nostre portal web:

**[www.ecom.cat](http://www.ecom.cat)**



Gran Via de les Corts Catalanes, 562, pral. 2a.

08011 Barcelona

tel. 93 451 55 50 fax 93 451 69 04

[ecom@ecom.cat](mailto:ecom@ecom.cat)

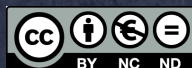
Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya  
**Departament de Treball,  
Afers Socials i Famílies**



**Pacto de Estado**  
contra la violencia de género



Igualtat de Drets i oportunitats a la feina  
(Guia per professionals d'inclusió laboral)  
per ECOM està llicenciada com CC BY-NC-ND 4.0

Aquesta obra està subjecta a la llicència  
Reconeixement -NoComercial-SenseObraDerivada 4.0 Internacional de  
Creative Commons. Per a veure una còpia d'aquesta llicència, visiti:  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.