



IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES

en el trabajo

Guía para profesionales de la inclusión laboral

ECOM somos un movimiento impulsado por personas con discapacidad física que trabajamos, a través de nuestro empoderamiento y nuestra participación, para lograr una sociedad inclusiva que disponga y habilite mecanismos para asegurar la garantía de los derechos humanos, la dignidad y la ciudadanía activa de todas las personas que la componen. Deseamos que esta publicación te dé herramientas para defender la igualdad de oportunidades de las personas que atiendes como profesional.

¿Qué encontraréis en esta guía?

Sobre cada uno de los diversos derechos relacionados con el mundo laboral, hay tres apartados:

Definición del fenómeno

Una breve descripción del derecho y del fenómeno discriminatorio que se da cuando es vulnerado.

¿Cómo identificar una situación de discriminación?

Indicios que pueden ayudar a identificar una situación de discriminación.

¿Qué puedes hacer?

Vías de actuación para ayudar a la persona a revertir la situación. Al final del documento hemos listado **recursos** para consultar y organismos a los que dirigirse, así como el **marco normativo** de los derechos, tanto general como específico -en los casos que lo tienen-.

¿Cómo se ha construido esta guía?

El año 2017 se empezó un proceso participativo con más de 50 personas con discapacidad, las cuales reflexionaron en torno a las discriminaciones de género en el ámbito laboral. De estos grupos focales, salieron los ejemplos que ilustran las diferentes discriminaciones en la vida diaria laboral. En 2020 se revisa la guía y se incluye una mirada interseccional que engloba también la discriminación racial y por procedencia y la discriminación por identidad de género y orientación sexual diversa. Asimismo, se añaden recursos que refuerzan la auto organización y empoderamiento de las personas.



ÍNDICE

de contenido

Introducción	4
Derecho A UN IGUAL TRATO Y CONSIDERACIÓN	6
Discriminación por género	
Derecho A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A TODO TIPO DE TRABAJO ...	8
Segregación horizontal	
Derecho A LA IGUALDAD SALARIAL.....	11
Brecha salarial	
Derecho A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PROMOCIÓN LABORAL	13
Segregación vertical	
Derecho A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	16
Sobrecarga de tareas	
Derecho AL RESPETO DE LA DIGNIDAD DE LA PERSONA.....	19
Acoso sexual	
También puedes...RECURSOS.....	21
Marco normativo (GENERAL Y ESPECÍFICO).....	32

Introducción

La igualdad de oportunidades es un derecho reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en la Constitución Española para todas las personas. A las personas con discapacidad, concretamente, también les es reconocido en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.

Todas las personas somos iguales ante la ley sin que pueda haber discriminación, es decir, un menosprecio o peor trato para alguna persona o grupo de personas, por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social, como puede ser el caso de tener una discapacidad. Esta es la premisa con la que todas las personas deberían ser capaces de identificar posibles situaciones de discriminación o desventaja, quejarse y denunciarlas.

Las desigualdades entre mujeres y hombres persisten y están extendidas en diversos ámbitos, entre ellos el laboral, a pesar de la existencia de las leyes de igualdad, tanto a nivel estatal como autonómico catalán. Es por ello que, mediante una estrategia de empoderamiento de las personas, con estos materiales, desde **ECOM** se quiere dar a conocer los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, así como de las empresas y administraciones, en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, y se presenta el abanico de posibles actuaciones ante diferentes escenarios sociolaborales, para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en entornos laborales. El objetivo a largo plazo es que dejemos de reproducir ideas, actos y situaciones discriminatorias y sexistas, como individuos y como sociedad.

¿Qué encontrarás en esta guía?

Tras una breve descripción de cada uno de los derechos que presentamos -asociados al fenómeno discriminatorio que se da cuando son vulnerados-, apuntamos indicios que pueden ayudar a identificar una situación de discriminación y sugerimos vías de actuación para revertirla. Al final del documento hemos listado recursos para consultar y organismos a los que dirigirse, así como el marco normativo de los derechos, tanto general como específico -en los casos que lo tienen-

Algunos conceptos clave

Tipos de discriminación:

Discriminación directa: situación en la que se encuentra una persona cuando es tratada de manera menos favorable que otra.

Discriminación indirecta: existe cuando una disposición legal o una cláusula contractual, aparentemente neutros, pueden ocasionar una desventaja a una persona. También cuando una práctica, aparentemente neutra, sitúa algunas personas en situación desfavorable respecto a otras, por su situación o características.

Acoso discriminatorio: conducta que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la integridad de la persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante o humillante.

Discriminación múltiple: cuando interactúan varios elementos de discriminación, como el sexo, la edad, la orientación sexual, la etnia, la raza, la religión, la discapacidad, etc. En este sentido la interseccionalidad habla de diversas categorías que configuran la identidad y de cómo los diferentes sistemas de dominación u opresión -racismo, sexismo, homofobia, capacitismo, etc.- están interrelacionados. El factor de género es transversal.



Derecho

A LA IGUALDAD DE TRATO Y CONSIDERACIÓN

Discriminación por género

Definición del fenómeno

A pesar de que todas las personas somos iguales ante la ley, en la práctica, en muchos ámbitos de la vida, siguen existiendo situaciones en las que no se da un trato igualitario. Algunos grupos de población como pueden ser las mujeres, las personas migradas, las personas con discapacidad, las personas LGBTI, etc. se ven afectados por ciertos **estereotipos y prejuicios** que los encasillan en una imagen simplista y limitante en cuanto a sus capacidades. Es decir, son víctimas de un trato desigual y discriminatorio, y esto influye directamente en las oportunidades laborales y sociales que tienen.

Los **estereotipos sexistas** son un conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes que uniformizan las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a mujeres y hombres. Son ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes que marcan la existencia de las mujeres y los hombres. En el caso del ámbito laboral, estos estereotipos y prejuicios tienen una relación directa en las opciones académicas y profesionales.

¿Cómo identificar una situación de discriminación?

- Uso de lenguaje sexista con connotaciones peyorativas referidas al sexo. Por ejemplo, el hecho de utilizar términos como “chata”, “niña”, etc., que sólo se utilizan para referirse a las mujeres, pero en ningún caso a los hombres.
- Preguntas inadecuadas en la entrevista de selección. El hecho de preguntar sobre cuestiones personales y/o económicas que no tienen nada que ver con el puesto de trabajo como quién se encarga del cuidado de los/as hijos/as, si tiene pensado quedarse embarazada o qué tipo de trabajo (o sueldo) tiene la pareja.

- Si a una persona transgénero la llaman como figura en el DNI y no como desea.
- Asignación de diferentes tareas o condiciones de trabajo según el sexo en una misma categoría profesional, con diferencia de salario. Por ejemplo, presuponer que una mujer no quiere trabajar de noche o el fin de semana porque es inseguro o bien porque tiene que cuidar de los hijos o las hijas (lo que conlleva negarle el acceso al plus nocturno o de fin de semana); asignar a hombres tareas que requieren de más esfuerzo físico, asumiendo que la mujer no puede hacerlas, y acompañar estas tareas de pluses mientras que las tareas que se supone que sí puede hacer una mujer no tiene ningún plus.

¿Qué puedes hacer?

- Trabajar con la persona usuaria diferentes habilidades sociales (autoconfianza, asertividad, resolución de conflictos...). Asimismo, es muy importante que el/la usuario/a pueda identificar las discriminaciones por motivos de género y orientación sexual en el ámbito laboral y conozca las herramientas que suelen haber en los puestos de trabajo para prevenirlas.
- Como profesional, es importante tener en cuenta el perfil competencial de las personas que acceden al servicio y ajustar nuestra orientación y acompañamiento a cada persona, teniendo en cuenta las barreras internas y externas a las que puedan enfrentarse por razón de género, orientación sexual, discapacidad, edad, procedencia, racialización.
- Promover la cultura en igualdad de oportunidades a las empresas. Por ejemplo, no publicar ofertas de trabajo de empresas que discriminen por razón de género.



Derecho

A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A TODO TIPO DE TRABAJO

Segregación horizontal

Definición del fenómeno

La segregación horizontal se refiere a las **dificultades para acceder a determinadas profesiones** por razón de género o procedencia. Una división sexual y racial del trabajo ha llevado a la aceptación social de atribuir ciertas formaciones y empleos a un género concreto, es decir, que haya “trabajos de hombres” y “trabajos de mujeres” y que haya unos determinados trabajos para las personas migradas o para las personas con discapacidad. Esta segregación sectorial responde a unos **imaginarios de género**, tales como que las mujeres son mejores cuidando, educando y limpiando y que los hombres son mejores en ciencias y tecnología y en ocupaciones de fuerza. Asimismo, responde a unos **estereotipos en base a la etnia y el origen**, por ejemplo, las personas que migran aceptarán condiciones de trabajo peores, las mujeres latinoamericanas son muy buenas cuidando a personas dependientes.

Esta división del empleo según el género y el origen lleva asociada una desigualdad salarial y desprestigio de aquellas profesiones y áreas que son **feminizadas y racializadas**. De hecho, las profesiones, áreas o sectores peor pagados se adjudican a las mujeres y las personas migrantes. Estos imaginarios y estereotipos sexistas y racistas limitan mucho las oportunidades laborales de estas personas y las encasilla en sectores precarios.

¿Cómo identificar una situación de discriminación?

- Cuando nos encontramos con estereotipos que asignan de manera desigual y discriminatoria diferentes papeles, actitudes y características a cada uno de los sexos. Por ejemplo: “Es más fácil para las mujeres la limpieza minuciosas y rutinarias con las manos”; “Las mujeres tienen poca fuerza” o “pueden hacer poco esfuerzo físico”.

- Cuando se atribuyen a las mujeres migradas trabajos que tienen que ver con el cuidado personal y tareas del hogar, tales como trabajos de atención a las personas, educación infantil o limpieza.
- Cuando esta atribución preconcebida expresa en la redacción de las ofertas laborales. Por ejemplo: “mozo de almacén”, “señora para cuidar persona mayor”, “secretaria” o “camionero”.
- Si existe limitación en el acceso a las formaciones vinculadas a sectores feminizados o masculinizados. Por ejemplo, todas las personas descartadas por un curso de manipulación de carretilla son mujeres.
- Si las plantillas fijas son hombres y mujeres autóctonas y las plantillas temporales están formadas por personas migradas de otros países. Este es un patrón de contratación muy usual y es el reflejo de la discriminación racial.

¿Qué puedes hacer?

- Preguntar a las empresas por qué razones descartan un género determinado por un puesto de trabajo y contribuir a mejorar la oferta, trabajando los estereotipos en los lugares de trabajo.
- Informar sobre formaciones y ofertas laborales según el perfil competencial de cada persona evitando encasillarse según el sexo, trabajos de hombres y mujeres.
- Incidir en tareas de sensibilización a los centros de formación para trabajar estereotipos y fomentar el valor de la diversidad.
- Promover, desde los diferentes espacios de participación y representación, la revalorización social de los sectores tradicionalmente feminizados y de las tareas llevadas a cabo en el ámbito doméstico, tales como el cuidado informal de las personas o el cuidado del hogar. Que tengan el mismo reconocimiento y condiciones que el resto.
- Promover que los poderes públicos y otros actores lleven a cabo acciones para facilitar la incorporación de las mujeres en sectores económicos tradicionalmente masculinizados, más estratégicos y de mayor proyección profesional, y también la de hombres en los sectores tradicionalmente feminizados.



Derecho

A LA IGUALDAD SALARIAL

Brecha salarial

Definición del fenómeno

“A igual trabajo, igual salario” es el principio que rige la igualdad salarial. Los individuos que realizan trabajos similares o con la misma productividad, deberían recibir la misma remuneración sin importar el sexo, la orientación sexual, nacionalidad, religión o tener una discapacidad.

Sin embargo, **las mujeres siguen cobrando entre un 17% y un 24% menos que los hombres**. La brecha salarial es un dato difícil de calcular porque se da de **forma sutil e indirecta**. Suele tener más que ver con los complementos que con el sueldo base, o con el reconocimiento diferenciado de dos puestos de trabajo que implican el mismo trabajo, o incluso con condiciones contractuales o de trabajo que al final conllevan sueldos diferentes. Además, hay varios factores que interactúan y provocan la brecha salarial de género, que se incluyen en esta guía -dificultades de promoción, empleo en sectores despreciados, falta de políticas de conciliación-.

¿Cómo identificar una situación de discriminación?

- Muchas de las ofertas laborales con los salarios más altos pertenecen a sectores u ocupaciones masculinizadas (por ejemplo, ingenierías, conductores/as de mercancías peligrosas, etc.).
- La mayoría de las jornadas parciales que hay en la empresa las ocupan mujeres y más específicamente, mujeres migradas o con discapacidad. Esto tiene un efecto a corto plazo, ya que estas mujeres son pluriempleadas y tienen sueldos precarios, pero también a largo plazo ya que afecta negativamente a la hora de calcular las pensiones contributivas y, sobre todo, la jubilación.

- Reservar los complementos salariales a los hombres bajo justificaciones discriminatorias. Por ejemplo, ofrecer horas extras, turnos nocturnos o rotativos sólo a los hombres porque las mujeres tienen “menos disponibilidad” o “puede ser peligroso para ellas”.
- Si las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad, cobran menos que sus compañeros hombres. Se calcula que la ganancia media por hora se eleva más de un 50% cuando se incorporan funciones de supervisión, aunque la ganancia masculina aumenta más que la femenina.

¿Qué puedes hacer?

- Asesorar a la persona sobre dónde encontrar los convenios colectivos, como interpretar las tablas salariales incluidas y las descripciones de funciones de cada perfil profesional.
- Asesorar a las empresas para que puedan analizar la realidad de sus plantillas disgregadas por sexo de manera que obtengan información sobre el grado de equidad salarial entre hombres y mujeres. Así, se podrán poner en marcha acciones correctoras.
- Comprobar que la política de la empresa sobre retribuciones variables es transparente y si no es así, actuar para cambiar la situación.
- Comparar las condiciones de las ofertas gestionadas y de las contrataciones derivadas para detectar malas praxis y así poder tomar medidas correctivas (por ejemplo, hablar con la empresa, dejar de trabajar con la empresa, presentar una denuncia, etc.).



Derecho

A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PROMOCIÓN LABORAL

Segregación vertical

Definición del fenómeno

La segregación vertical se refiere a las **dificultades para ascender en la escala jerárquica** o funcional dentro de un mismo sector ocupacional que tienen algunos grupos de personas -ya sea por discriminación de género, de raza, de discapacidad, u otros-, que estarían predestinadas a frenar su desarrollo profesional en un cierto punto y no acceder a puestos de toma de decisiones. El fenómeno del **'suelo pegajoso'** se refiere a las barreras que enfrentan las mujeres para superar los empleos más precarios y menos valorados socialmente. Este fenómeno va de la mano del llamado **'techo de cristal'** que hace referencia a la dificultad que encuentran las mujeres para acceder a cargos directivos. A pesar de los mayores niveles de formación que registran, ellas se quedan en posiciones técnicas y profesionales, sin llegar a la dirección.

A menudo la promoción en las empresas llega más por elementos vinculados a las relaciones interpersonales y desarrollados en los canales de comunicación no formales, que no por los méritos profesionales. En este sentido, la poca transparencia en las políticas de promoción provoca que acaben siendo hombres -que tradicionalmente han ocupado estos espacios privilegiados- los que se reparten entre sí los lugares con más valor en el mercado.

¿Cómo identificar una situación de discriminación?

- Cuando en una empresa las mujeres ocupan cargos de responsabilidad hasta cierto nivel y no se encuentran mujeres -o se encuentran muy pocas- en los lugares más elevados.
- Los procedimientos de ascenso laboral son opacos.
- Cuando no se proponen promociones a las mujeres, de forma sistemática, pero sí a los hombres que se encuentran en un nivel similar de calificación y responsabilidad.

- Si se establecen, de forma inamovible y sistemática, rutinas (horarios de reuniones, sistemas de funcionamiento) para los cargos directivos que no permiten la conciliación.
- **El síndrome de la impostora** (tener una constante inseguridad sobre las propias capacidades y habilidades hasta sentirte como una impostora) y la interiorización del rol de cuidadora frenan a las mujeres a la hora de acceder a puestos de mayor responsabilidad donde también se presentan hombres, a quienes no se asigna, a priori, este rol de cuidador.
- Manifestación por parte de la empresa de estereotipos para justificar la limitación de acceso a oportunidades que puedan comportar una promoción laboral. Por ejemplo, que una mujer no tiene la misma autoridad que un hombre para dirigir un equipo de trabajo o que la maternidad impide a las mujeres concentrarse en el trabajo.

¿Qué puedes hacer?

- Mantener la vinculación con las personas usuarias una vez insertadas permite identificar si se promocionan laboralmente y, por tanto, se podría detectar si están pudiendo ejercer el derecho a la igualdad de oportunidades en la promoción laboral.
- Comprobar si los procesos de promoción o ascenso laboral en la empresa son transparentes y mediar para que lo sean y estén disponibles para toda la plantilla, tanto mujeres como hombres, con y sin discapacidad.
- Trabajar con las empresas para que no se fomente ningún tipo de segregación por género en cualquier proceso de promoción o selección. Se debería eliminar la asociación de determinados sectores/perfiles con un género en concreto, para dar la oportunidad de acceso tanto a hombres como a mujeres, y establecer criterios claros, objetivos y no discriminatorios vinculados a una descripción de puesto de trabajo.
- Fomentar la formación en igualdad en las empresas, especialmente en las pequeñas y medianas, ya que las grandes están obligadas a tener un plan y un/a agente de igualdad. En estas empresas, habrá que comprobar que tienen estos elementos y los aplican.

Derecho

A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Sobrecarga de tareas

Definición del fenómeno

Conciliar es el proceso de buscar el equilibrio y la coexistencia del tiempo de trabajo -vida laboral-, el tiempo de vida cotidiana -familiar- y el tiempo personal.

Las mujeres han tenido adjudicadas tradicionalmente las tareas de cuidado y, a pesar de que los cambios sociales las han llevado masivamente a incorporarse al mercado laboral, los hombres sólo han asumido las tareas del hogar parcialmente y **el cambio de mentalidad sobre cómo afrontar los cuidados de manera colectiva no se ha producido**. La sobrecarga resultante de esta situación es un factor de desigualdad que impide a las mujeres tener las mismas oportunidades profesionales.

La legislación establece que cualquier persona trabajadora tiene derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral con la personal. En el caso de haber discapacidad (ya sea propia o de algún/a miembro de la familia), las medidas de conciliación deben hacer igualmente compatible la actividad laboral con una calidad de vida privada sin perjuicio. Este derecho está condicionado a lo que se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras.

Cuando las políticas de conciliación atribuyen ciertos derechos y/o permisos a personas de cada sexo de acuerdo con los estereotipos de género reinantes en la distribución de tareas, influyen negativamente en el desarrollo de una verdadera igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral y también dificultan a los hombres vivir una vida no reducida a lo laboral y participar en condiciones equitativas al trabajo de cuidado.

¿Cómo identificar una situación de discriminación?

- Modificación de las condiciones de trabajo con poca antelación. Por ejemplo, cambio en la ubicación del centro de trabajo, modificación del cuadrante horario, pedir hacer horas extras sin previo aviso por una punta de trabajo, etc.
- No respetar los descansos ni los horarios laborales recogidos en el contrato laboral y/o el convenio colectivo.
- Cuando se favorece o se ponen trabas a la reducción de jornada y/o coger una excedencia en función del sexo de la persona que lo pide. Por ejemplo, dar por supuesto que una mujer puede reducirse la jornada cuando es madre, pero un hombre no debe hacerlo cuando es padre.

¿Qué puedes hacer?

- Asesorar a la persona sobre sus derechos como trabajadora, del convenio colectivo, de cómo interpretar la ley, así como de los recursos a su alcance para comunicar la situación de vulneración.
- Asesorar a las empresas de los beneficios que supone poner en marcha medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todas las personas que tiene en plantilla. Por ejemplo, horarios flexibles de entrada y/o salida, disponer de una bolsa de horas, favorecer el teletrabajo, trabajar por objetivos, etc.
- Asesorar a las empresas sobre cómo recibir formación en igualdad y gestión de la diversidad.
- Dar a conocer en las diferentes plataformas de participación y representación, la importancia de conciliar los horarios y de adoptar medidas de flexibilización, añadiendo las necesidades de las personas con discapacidad. Por ejemplo, dificultades para acceder al lugar de trabajo porque el transporte público no es accesible.



Derecho

AL RESPETO DE LA DIGNIDAD DE LA PERSONA

Acoso sexual

Definición del fenómeno

La dignidad es un derecho innato de las personas a ser tratadas de manera justa y ser reconocida su valía como seres humanos. Es el centro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Cuando hay un trato vejatorio, como en caso de acoso sexual, la dignidad se ve amenazada.

El acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual diversa, expresión o identidad de género lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, **no deseado por la persona acosada**, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo, degradante, humillante o molesto, con una pauta de repetición y acumulación sistemática o no de conductas ofensivas. Asimismo, se da ciberacoso sexual que tiene lugar a través de las redes sociales personales, el correo electrónico, etc.

En el puesto de trabajo, perjudica las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de la persona trabajadora; pero el acoso sexual también se produce en calle y en los centros educativos.

El acoso sexual está tipificado como delito y las consecuencias pueden ser determinadas como infracción muy grave. La responsabilidad también puede recaer en la empresa si, sabiendo lo que pasaba, no ha hecho nada para impedirlo o sancionarlo.

¿Cómo identificar una situación de discriminación?

- La persona explica que un/a superior o compañero/a está creando situaciones de abuso de poder, de amenaza o coacción para obtener un favor sexual y evitar así poner en peligro su empleo o conseguir una mejora en sus condiciones laborales. Por ejemplo, insinuaciones, miradas y/o gesticulaciones lascivas, proposiciones sexuales, amenazas, chantaje sexual, tocamientos innecesarios (golpecitos, roces, pellizcos...) e incluso, intentos de violación.

- La persona explica que se encuentra en un ambiente laboral hostil, humillante, intimidatorio y molesto con el objetivo de ridiculizar la persona ante el resto. Por ejemplo, burlas, insultos, chistes homófobos, lesbófobos, tránsfobos y sexistas, silbidos, exhibición de carteles o fotografías pornográficas, comentarios denigrantes sobre la vestimenta, etc.

¿Qué puedes hacer?

- Crear un clima de confianza con la persona, acompañarla en la gestión de la situación y proporcionar alternativas que permitan la ruptura del silencio y de la situación. Callar es tolerar, es ser cómplice.
- Realizar acciones de defensa de derechos para dar a conocer entre los y las participantes del servicio los recursos donde comunicar y/o denunciar esta situación, tales como: comité de empresa, servicio de prevención de riesgos laborales, inspección de trabajo, mozos de escuadra, servicios de asesoramiento jurídico gratuito, etc.
- Fortalecer el trabajo en red, incluyendo los agentes referentes del territorio a fin de dar una respuesta integral, ágil, especializada y accesible.
- Impulsar desde las diferentes mesas y grupos de participación que todas las empresas tengan un protocolo de prevención y abordaje del acoso sexual y de respeto a la dignidad personal. Éste, además, debe estar incluido en el manual de acogida de los y las trabajadoras.



También puedes...RECURSOS

Proponemos una serie de recursos gratuitos para acompañar a la persona en el ejercicio de su derecho a la igualdad y la no discriminación:

1. Solicitar información y asesoramiento en materia de igualdad

- **Instituto Catalán de las Mujeres.** Ofrece, a través de sus oficinas de información, atención personalizada, asesoramiento psicológico y jurídico e información sobre todo tipo de temas de interés para las mujeres.

Dispone, además, de la línea **900 900 120** de atención a las mujeres en situación de violencia.

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>

Servicios y oficinas de información y atención a las mujeres

http://dones.gencat.cat/ca/ambits/Serveis-recursos-i-formacio/atencio_dones/mapa_siad/

Observatorio de la Igualdad de Género. Órgano asesor del Gobierno adscrito al Instituto Catalán de las Mujeres.

Tel. **93 495 16 00**

oig@gencat.cat

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

- **Las Diputaciones** pueden ofrecer también información y formación sobre género e igualdad. De las cuatro Diputaciones provinciales de Cataluña, sólo la de Barcelona tiene un servicio específico:

Diputación de Lleida

Tel. 973 24 92 00

<https://www.diputaciolleida.cat>

Diputación de Tarragona

Tel. 977 296 600

<http://www.dipta.cat>

Diputación de Girona

Tel. 972 185 000

www.ddgi.cat

Diputación de Barcelona. Área de Atención a las Personas

Tel. 93 404 90 92

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

- **Centro Francesca Bonnemaison. Diputación de Barcelona. Servicio de Promoción de Políticas de Igualdad Mujer-Hombre. Oficina de las Mujeres y LGTBI.**

Las áreas de servicios personales dan perspectiva de género en las políticas sociales de ámbito local.

Tel. 93 404 90 95

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

Recuerda que muchos ayuntamientos y consejos comarcales disponen de equipos de atención a personas con discapacidad. Localiza este servicio y haz llegar la información a las personas.

- **Instituto Municipal de Personas con Discapacidad (Barcelona)**

Servicio de información y de asesoramiento para personas con discapacidad. Atención personalizada de consultas sobre temáticas, recursos, ayudas y servicios dirigidos a las personas con discapacidad física, psíquica y sensorial.

C/ València, 344, bjs

08009 Barcelona

Tel. 93 413 27 75

sap@bcn.cat
barcelona.cat/accesible

Equipo de asesoramiento laboral. Ofrece servicios de valoración y orientación, formación, asesoramiento laboral, acompañamiento y apoyo para la obtención y consolidación del puesto de trabajo.

C/ València, 344, bjs

08009 Barcelona

Tel. 934132839

ealocupacio@bcn.cat
barcelona.cat/accessible

- **Puntos de Información y Atención a las Mujeres (PIAD) de Barcelona.**

Servicio del Ayuntamiento de Barcelona que ofrece información y atención a las mujeres.

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

Oficinas PIAD por distritos: **<http://bit.ly/2n1vpUb>**

- **Servicio de Información y Atención a las mujeres (SIAD) de Girona.**

Servicio del Ayuntamiento de Girona que ofrece información y atención a las mujeres.

Pl. del Vi, 1

17004 Girona

Tel. 972 22 24 78

<http://www.girona.cat>

- **Servicio de Información y Atención a las mujeres (SIAD) de Lleida.**

Servicio del Ayuntamiento de Lleida que ofrece información y atención a las mujeres.

Pl. dels Fanalets de Sant Jaume, s/n

25002 Lleida

Tel. 973 70 04 61

politiquesigualtat@paeria.cat

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

- **Servicio de Información y Atención a las mujeres (SIAD) de Tarragona.**

Servicio del Ayuntamiento de Tarragona que ofrece información y atención a las mujeres.

Pl. de la Font, 1

43003 Tarragona

Tel. 977 29 62 79

siad@tarragona.cat

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

- **Lafede.cat**

Organizaciones para la justicia global. Para conocer entidades y organizaciones que trabajan por la justicia social, la erradicación de las desigualdades mediante la cooperación en el desarrollo, la defensa y promoción de los derechos humanos y el fomento de la paz.

Tel. 93 442 28 35

informacio@lafede.cat

<http://www.lafede.cat>

- **Servicio de Atención a Hombres para la Promoción de Relaciones no Violentas.**

Programa de Atención a Hombres (SAH).

El Programa de atención a hombres (SAH Hombres) se dirige a hombres mayores de 21 años que viven, trabajan o estudian en la ciudad de Barcelona. La intervención que se lleva a cabo parte de la voluntad de los hombres de querer cambiar y mejorar sus relaciones personales para evitar el uso de cualquier tipo de violencia.

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

933491610

sah@bcn.cat

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

Programa de Atención a Jóvenes.

El Programa de atención a jóvenes (SAH Jóvenes) se dirige a jóvenes y adolescentes de entre 12 y 21 años que viven, trabajan o estudian en la ciudad de Barcelona. El SAH Jóvenes atiende a los jóvenes y adolescentes que comienzan a mostrar comportamientos abusivos y violencias machistas, tanto en ámbitos de la pareja, el familiar o el social, como son el acoso (bullying) escolar o sexual, y evitar así la cronificación en el tiempo.

sah_joves@bcn.cat

618 451 644 (WhatsApp)

- **Servicios de atención para víctimas de violencia machista del Ayuntamiento de Barcelona.**
<https://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/serveis-datencio>
- **TransOcupació: un servicio para la igualdad laboral de personas trans (Ayuntamiento de Barcelona)**
transocupacio@barcelonactiva.cat
933.202.197 - 934.037.421
Barcelona Activa InnoBA
C. Perú, 52, Barcelona

2. Pedir asesoramiento jurídico

- **Servicio de Orientación Jurídica.**
Proporciona información, orientación y valoración para las personas con discapacidad. Prestan este servicio los catorce colegios de abogados de Cataluña.
Avinguda del Carrilet, 3 Edificio D, 1a. planta (Ciudad de la Justicia)
08902 L'Hospitalet de Llobregat
Tel. 93 422 15 45
<http://bit.ly/2BuFkH9>
- **Puntos de Asesoramiento Jurídico (PAJ).**
Servicio municipal de información y asesoramiento jurídico a las mujeres que viven o trabajan en la ciudad de Barcelona.
<http://ajuntament.barcelona.cat/dones/ca/canal/assessorament-juridic>

- **SIAM. Servicio de Información, Asesoramiento i Mediación para Mujeres.**

Servicio de UGT de Cataluña que ofrece información y asesoramiento sobre los derechos en el ámbito laboral vinculados a la igualdad de género.

Barcelona: 93 329 82 73

Lleida: 973 27 08 01

Girona: 972 21 51 58

Tarragona: 977 21 31 31

igualtat@catalunya.ugt.org

www.ugt.cat

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

Servicio especializado que está dirigido a todas las mujeres trabajadoras y que está en conexión con todos los servicios especializados de la Red Nacional de Recursos de Cataluña.

Puntos de contacto:

Barcelona: 93 4812700

Cornellà de Llobregat: 93 3779292

Sabadell: 93 7155600

Granollers: 938601940

Girona: 972217303

Tarragona: 977228396

Lleida: 973263666

www.ccoo.cat/dones

conc@cco.cat

3. Denunciar la vulneración de un derecho

Si eres víctima, testigo o tienes conocimiento de una conducta discriminatoria, (agresión, insulto, amenaza, chantaje, incitación a la violencia contra una persona o denegación de prestación de un servicio -público o privado- discriminación laboral, acoso escolar, etc.) ya sea por razón de género, discapacidad u otros motivos, tienes la posibilidad de acceder a la vía judicial. Te recomendamos que un/a profesional te asesore sobre la viabilidad de reclamar por esta vía. En el momento de denunciar recuerda que debes presentar un documento de identificación personal.

- **Oficina por la No Discriminación (OND).**

Atienden y acompañan a personas y colectivos que han sufrido situaciones de discriminación y vulneración de derechos. Asesoramiento jurídico, atención psicosocial y acción educativa.

C/ Ferran, 32

08002 Barcelona

Tel. 93 413 20 00

ond@bcn.cat

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

- **Síndic de Greuges de Catalunya.**

Tiene la función de defender los derechos de las personas ante las administraciones públicas, y en concreto, de velar por el cumplimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Pg. de Lluís Companys, 7

08003 Barcelona

Tel. 900 124 124 – 93 301 80 75

sindic@sindic.cat

<http://www.sindic.cat/ca/@sindicdegreuges>

- **Mossos d'Esquadra.**

En todas las comisarías está el Grupo de Atención a la Víctima (GAV). **mossos.delictes.odi@gencat.cat**

Para emergencias, llame al teléfono gratuito 112.

El **teléfono directo** de atención a las mujeres víctimas de violencia es el **016**.

- **Inspección de Trabajo de Catalunya (ITC).**

Es el servicio público del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalidad de Cataluña competente para vigilar y exigir la normativa del orden social (tanto con respecto a las disposiciones legales y reglamentarias como al contenido normativo de los convenios colectivos). La Inspección de Trabajo debe investigar los hechos cuando no se cumple la legislación.

Corresponden a la ITC tres grandes bloques de funciones:

1. Vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido normativo de los convenios colectivos.

2. Asistencia técnica, que incluye:

- Información, asistencia y orientación general a empresas y trabajadores / as, con ocasión del ejercicio de la función inspectora.
- Información, asistencia y colaboración a los órganos y entidades de las administraciones públicas.
- Realización de los informes técnicos solicitados por los órganos judiciales.

3. Arbitraje, conciliación y mediación para conseguir un acuerdo entre las empresas y las personas trabajadoras que ponga fin al conflicto laboral o la huelga.

Inspección Territorial de Trabajo de Barcelona

Travessera de Gràcia, 303-311

08025 Barcelona

Tel. 93 624 75 00

itc.barcelona@gencat.cat

Inspección Territorial de Trabajo de Girona

C. Migdia, 50

17002 Girona

Tel. 972 94 23 10

itc.girona@gencat.cat

Inspección Territorial de Trabajo de Lleida

C. RiuBesòs, 2

25001 Lleida

Tel. 973 21 63 80

itc.lleida@gencat.cat

Inspección Territorial de Trabajo de Tarragona

Av. Cardenal Vidal i Barraquer, 20

43005 Tarragona

Tel. 977 23 37 14

itc.tarragona@gencat.cat

Para más información:

<http://inspecciotreball.gencat.cat>

http://treball.gencat.cat/ca/ambits/inspeccio/atencio_ciudadana/denunciar/

4. Grupos de apoyo y de ayuda mutua

- Desde **ECOM** disponemos de un directorio de grupos (de ayuda mutua, apoyo, terapéuticos...) que gestionan nuestras entidades federadas. Puedes consultarlo y dirigirte al que mejor se adapte a tu situación. En estos grupos puedes compartir experiencias e inquietudes y conocer cómo han resuelto otras personas situaciones similares a la tuya: <http://bit.ly/2DyU8JN>
- **AVALC. Asociación de víctimas de acoso laboral de Cataluña.**
Centro cultural Sta. Eulalia de Hospitalet.
C/Santa Eulàlianº 60
L'Hospitalet de Llobregat
Tel. 633 552 070
acosolaboralcat@hotmail.es
www.avalc.es
- **Fundación SURT.**
Entidad de acción social que trabaja para el empoderamiento de las mujeres y para erradicar las discriminaciones por razón de género.
Tel. 93 342 83 80
<http://www.surt.org/>
- **Asociación Mujeres Migrantes Diversas (Barcelona)**
Son una asociación creada por trabajadoras del hogar y los cuidados; feminista comunitaria y pro-LGBTI. Acompañan y crean espacios de empoderamiento.
632 17 19 61
mujermigrante.diversas@gmail.com

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

Mujeres Pa'lante es un grupo de mujeres de varios países de origen que han creado un espacio para encontrarse, reconocerse, acompañarse. Entre los servicios que ofrecen son: atención psicológica, jurídica, formativa y socio laboral.

L'Hospitalet de Llobregat – Collblanc

C / Cruz Roja, 8. Local.

Lun - Vi: 11h-14h / 17h-20h

Tel. 93 263 3765

Sant Andreu

C/ Cuba 2-6, 1º pis, oficina 2B.

Tel. 93 312 2168 Con cita previa

Barcelona

C/ Villarroel 10, bajos.

Tel. 93 106 7222 / 653 367 983

Lun - Vi: 10h-14h / 17h-20h

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

- **Sindihogar / Sindillar. Sindicato de trabajadoras del hogar y el cuidado en España.**

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

El horario es de 16 a 18h los lunes y jueves.

Cita por email (sindihogar@hotmail.es)

o por teléfono (**Karina Fulladosa: 654096620**)

o **Vero Morante: 648814388**)

La Bonne.

Carrer de Sant PereMés Baix 7

08003 Barcelona

93 315 14 32

- **Sindicato de Mujeres Cuidadoras sin papeles.**

La organización tiene como prioridades dar acompañamiento emocional, crear una bolsa de trabajo y ofrecer asesoramiento legal para evitar el acoso que sufren.

Se reúnen en el Espacio del Inmigrante (Raval, Barcelona)

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

En el Espacio del Inmigrante también se ofrece:

- Asesoría médica gratuita para personas extranjeras sin tarjeta sanitaria. Viernes de 17h a 19h.
Enviar antes e-mail a einmigrante@gmail.com
- Asesoría psicológica gratuita. Viernes de 17h a 19h.
Enviar antes e-mail a einmigrante@gmail.com
- Asesoría legal gratuita (Ley de Extranjería). Todos los miércoles a las 20h y viernes de 17h a 19h.
Enviar antes e-mail a einmigrante@gmail.com
- Asesoría y acompañamiento para tramitar la Tarjeta Sanitaria Individual en Cataluña. Todos los viernes de 17h a 19h.
Enviar antes e-mail a einmigrante@gmail.com



Marco normativo (GENERAL Y ESPECÍFICO)

Las medidas de defensa jurídica ante la discriminación sexista aplican de forma independiente a la existencia de la discapacidad.

Marco normativo general

IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES *en el trabajo*

- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU).
- Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva 2006/54 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 24/2009, de 23 de diciembre, del Síndic de Greuges.
- Decreto 52/2017, de 6 de junio, del Observatorio de la Igualdad de Género.
- Decreto 306/2006, de 20 de julio, por el que se da publicidad a la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

- Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Constitución española.
- Convenios colectivos sectoriales.

Marco normativo específico

Derecho **A UN IGUAL TRATO Y CONSIDERACIÓN** **Discriminación por género**

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (arts.3, 4-6, 8, 12, 13, 15, 17).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (arts.17, 82g, 90.6).

Derecho **A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL** **ACCESO A TODO TIPO DE TRABAJO** **Segregación horizontal**

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (arts.5, 6, 15, 42, 43).
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (arts.1-7, 35-47).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (arts.22.3, 55, 64.3, 85, 90.6).

Derecho A LA IGUALDAD SALARIAL **Brecha salarial**

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (arts.5, 6, 15, 43, 55, 57).
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (arts.1-5, 7, 35).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (arts. 26-28)

Derecho A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PROMOCIÓN LABORAL **Segregación vertical**

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (arts. 5, 6, 8, 9, 15, 17, 42-47, 55-57).
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (arts.1-5, 7, 35, 36, 59).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (arts. 22-25).

Derecho A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL **Sobrecarga de tareas**

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (arts. 30, 44, 51, 56, 57).
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (arts.1-5, 7, 35).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (arts. 34, 37, 84).

Derecho **AL RESPETO DE LA DIGNIDAD DE LA PERSONA** **Acoso sexual**

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (arts.35, 63, 66, 80).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (arts.7, 12, 14, 46, 48, 62).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (arts. 4, 54, 96).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 8).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (arts.184 - 186).



Edita:

ECOM

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

93 451 55 50

ecom@ecom.cat

www.ecom.cat

Texto y fotografías: ECOM

Diseño y maquetación: CET Apunts.

Impresión: CET Apunts.

Primera edición: Febrero 2018

Segunda edición: Mayo 2020

Podéis descargar este documento en PDF en nuestro portal web:

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

Con el apoyo de:



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



Pacto de Estado
contra la violencia de género



Igualdad de Derechos y oportunidades en el trabajo
(Guía para profesionales de la inclusión laboral)
por ECOM está licenciada bajo CC BY-NC-ND 4.0

Esta obra está sujeta a la licencia
Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional de
Creative Commons.

Para ver una copia de esta licencia, visite:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.