



IGUALTAT DE DRETS I OPORTUNITATS *a la feina*

Guia per a professionals d'inclusió laboral

ecom

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 us doni eines per defensar la igualtat d'oportunitats de les persones que ateneu com professionals.

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 identificar una situació de discriminació?

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

Què pot 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, en general com específic -en els casos que ho tenen-.



ÍNDEX

de continguts

Introducció.....	4
Dret A UN IGUAL TRACTE I CONSIDERACIÓ.	6
Discriminació per gènere	
Dret A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ACCÉS A TOT TIPUS DE FEINA.....	8
Segregació horitzontal	
Dret A LA IGUALTAT SALARIAL.....	11
Bretxa salarial	
Dret A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN LA PROMOCIÓ LABORAL.....	13
Segregació vertical	
Dret A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR I PERSONAL.....	16
Sobrecàrrega de tasques	
Dret AL RESPECTE DE LA DIGNITAT DE LA PERSONA.....	19
L'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual	
Recursos PER ACOMPANYAR.....	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 trobarà 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

Definició 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 dona un tracte igualitari. Alguns grups de població, com poden ser les dones, les persones LGTBIQA+, les persones racialitzades, 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 clíxés, 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 o quin tipus feina (o sou) té la parella.
- Si a una persona trans no l'anomenen pel seu nom sentit, és a dir, com a ella volen que li diguin; sinó pel nom que consta al seu DNI.

- 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 pot fer?

- Treballar amb la persona usuària diferents habilitats socials com l'autoconfiança, l'assertivitat i la resolució de conflictes. Així mateix, és molt important que la usuària o el usuari conegui quin son els seus drets i com els ha de defensar si es vulneren.
- 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, raça, identitat i orientació sexual, discapacitat, edat o procedència.
- Promoure la cultura en igualtat d'oportunitats a les empreses. Per exemple, no publicar ofertes de treball d'empreses que, de manera evident i reiterada, vulneren aquests drets.
- Preguntar a les empreses per quines raons descarten un gènere determinat per a un lloc de feina i contribuir a la millora de l'oferta; treballant els estereotips en els llocs de feina.
- Informar de formacions i ofertes laborals segons el perfil competencial de cadascuna de les persones evitant estereotips: treballs d'homes i de dones.
- Promoure, des dels diferents espais de participació i de representació, la valorització social dels sectors tradicionalment feminitzats i de les tasques desenvolupades en l'àmbit domèstic, com la cura informal de les persones o de la llar. Reivindicar que tinguin el mateix reconeixement i condicions que la resta.
- Promoure que els poders públics i altres actors duguin a terme accions per facilitar la incorporació de dones en sectors econòmics tradicionalment masculinitzats, més estratègics i de major projecció professional; i també la de homes en els sectors tradicionalment feminitzats.

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 **difficultats per accedir a determinades professions** per raó de gènere o procedència. Una divisió sexual i racial 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”. Aquesta segregació sectorial respon a uns **imaginari 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. Des d'una perspectiva interseccional, aquesta segregació s'agreuja mitjançant prejudicis i estereotips racistes, xenòfobs, capacitistes, lgtbifòbics, entre altres, que dificulten un accés igualitari al treball.

Aquesta divisió de l'ocupació segons el gènere i l'origen porta associada una desigualtat salarial i desprestigi d'aquelles professions i àrees que són **feminitzades**. De fet, les professions, àrees o sectors més mal pagats s'adjudiquen a les dones i a les persones migrants. Aquests imaginari i estereotips sexistes i racistes limiten molt les oportunitats laborals d'aquestes 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 pot fer?

- Preguntar a les empreses per quines raons descarten un gènere determinat per un lloc de feina, contribuir 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.
- 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 gènere, l'orientació sexual, nacionalitat, edat, religió o tenir una discapacitat. Tanmateix, les dones continuen cobrant aproximadament un 20% 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 com són les dificultats de promoció; sectors menystinguts, manca de polítiques de conciliació, entre altres.

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.
- La majoria de les jornades parcials que hi ha a l'empresa les ocupen dones i més específicament, dones migrades. 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 mitjançant l'argumentació esbiaixada que les dones tenen “menys disponibilitat” o “pot ser perillós”.
- 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 pot 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 segregades per gènere, incloent a les persones no binàries, de manera que obtinguin informació sobre el grau d'equitat salarial i així 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 **difficultats 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 més lideratge i presa de decisions.

El fenomen del **'terra enganxós'** es refereix a les barreres que enfronten 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.

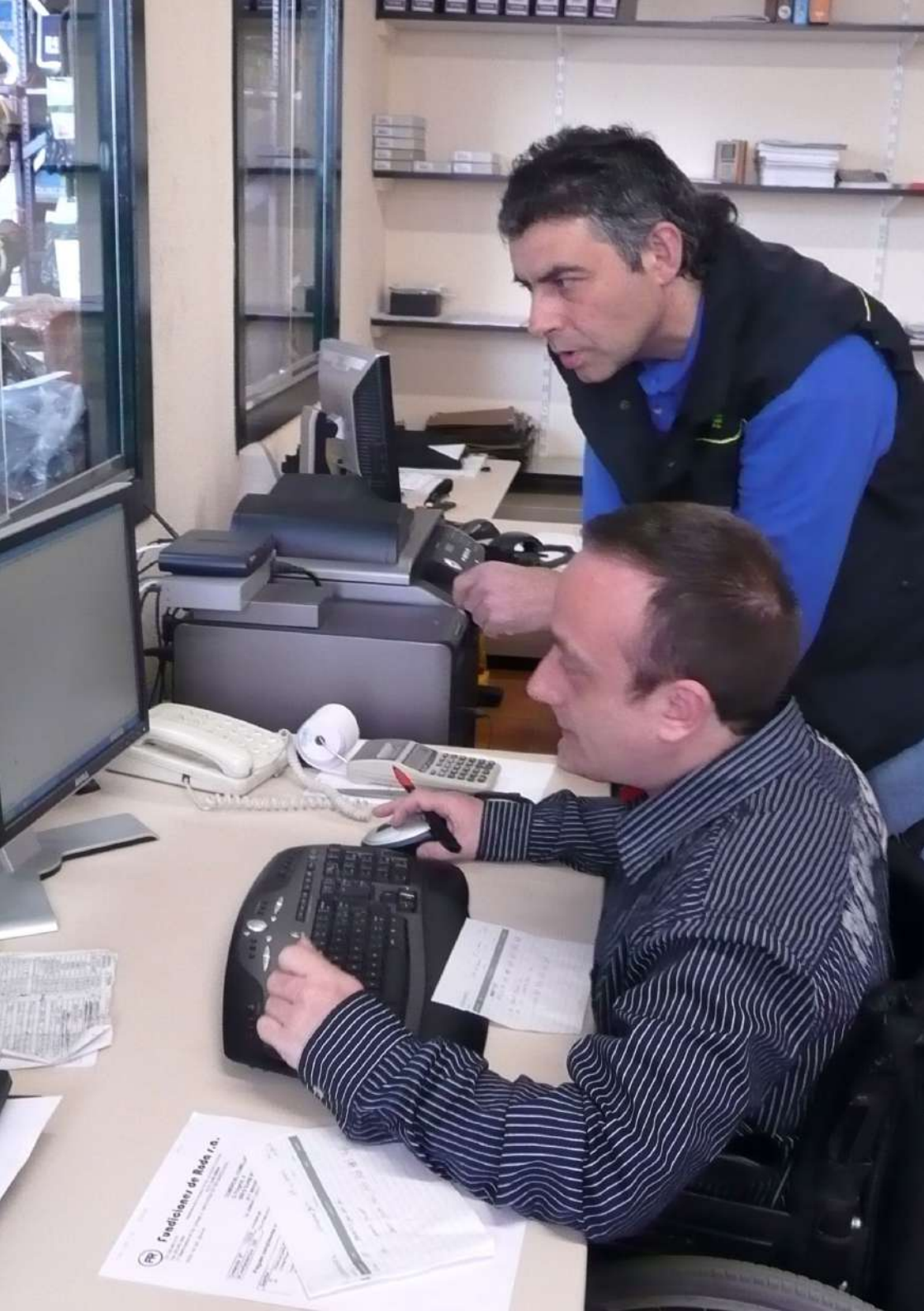
Com identificar una situació de discriminació?

- 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 directius.
- Els procediments d'ascens laboral són opacs i discrecionals.
- Quan no es proposen promocions a les dones i persones no binàries, de forma sistemàtica, però sí als homes que es troben en un nivell similar de qualificació i responsabilitat.

- Si s'estableixen, de forma inamobible i sistemàtica, rutines (horaris de reunions, sistemes de funcionament) per als càrrecs directius que no permeten la conciliació.
- El síndrome de la 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 pot 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.
- 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, dones i persones no binàries; i establir criteris clars, objectius i no discriminatoris vinculats a una descripció de lloc de treball.
- Fomentar la formació en igualtat en les empreses, especialment en les petites, ja que les mitjanes i grans, amb una plantilla de més de 50 persones, estan obligades a tenir un plan d'igualtat i una persona agent i/o tècnica d'igualtat. En aquestes empreses, caldrà comprovar que tenen aquests elements i els apliquen.



Dret

A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL FAMILIAR 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 de vida familiar i 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 que els homes.

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 avís 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 pot 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 vida laboral familiar 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 en perspectiva LGTBIQA+.
- 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 està totalment adaptat.



Dret

AL RESPECTE DE LA DIGNITAT DE LA PERSONA

Assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual

Definició 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 molestat, 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 educatius.

L'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual té greus conseqüències en les persones que ho pateixen. Té un efecte en la persona en la seva salut i el seu benestar; i perjudica les condicions del seu lloc de feina i les perspectives de promoció de la persona treballadora. Així doncs, l'assetjament sexual està tipificat com a delictes i les conseqüències poden ser determinades com a infracció molt greu. L'empresa té la responsabilitat de respondre davant de qualsevol situació d'assetjament.

Com identificar una situació d'assetjament?

- La persona explica que un superior o company 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,

acorrallaments, 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 davant la resta. Per exemple, burles, insults, acudits homòfobs, bifòbics, lesbòfobs, trànsfobs i sexistes, xiulets, exhibició de cartells o fotografies pornogràfiques, comentaris denigrants sobre la vestimenta, etc.

Què pot 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.



Recursos PER ACOMPANYAR

Proposem un seguit de recursos gratuïts per exercir els drets a la igualtat i a la no discriminació:

1.- Sol·licitar informació y assessorament 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>

- **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

<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 Barcelona. Àrea d'Atenció a les Persones

Tel. 93 404 90 92

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

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

• **XARXA SAI**

EI SAI LGBTI+ és un servei integral per a informar, acompanyar i sensibilitzar a persones i entitats sobre l'orientació sexual, l'expressió i la identitat de gènere i per a prevenir la lgtbifobia. Atén persones LGBTIQ+ com al seu entorn i a professionals que treballen en àmbits sensibles.

Barcelona (SAI Coordinador). Funció de coordinació de la Xarxa SAI LGBTI de Catalunya. Dona suport a tota la Xarxa SAI LGBTI.

Carrer del Foc, 57, Edifici A
08038 Barcelona

Tel. 93 551 77 17 / 93 222 10 81

arealgbti.igualtat@gencat.cat

SAI LGBTI de Lleida

Espai LleidaJove
Carrer La Palma, 6-10
25005 Lleida
Tel. 973 700 666 (Ext. 3325)
sailleida@paeria.cat

SAI LGBTI de Tarragona

Plaça Imperial Tàrraco, 1
43005 Tarragona
Tel. 977 296 100 / 977 296 144
sai@tarragona.cat

SAI LGBTI de Girona

Centre Cívic Barri Vell (C/ Cort Reial, 7, 17004 Girona)
Centre Jove de Salut Integral (pl. Sant Pere, 11, 17004 Girona)
Tel. 695 369 346 (amb cita prèvia)
sai@ajgirona.cat

Totes les oficines SAI LGTBI del territori català:

<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/lgbti/xarxa-sai/>

- **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

Molts ajuntaments disposen d'equips d'atenció a les persones amb discapacitat. Localitzi aquest servei, si la seva localitat l'ofereix i posi en coneixement a les persones que atén.

- **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. 93 413 28 39

ealocupacio@bcn.cat

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

- **Lafede.cat – Organitzacions per a la justícia global**

Per conèixer entitats i organitzacions que treballen per la justícia social, l'eradicació 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

<http://www.lafede.cat>

- **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
<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
<http://www.tarragona.cat/serveis-a-la-persona/dones>
- **Plural, centre de masculinitats**
 Plural és un equipament municipal dirigit a la població masculina que vol fer canvis cap a models relacionals més oberts, respectuosos i saludables. Un espai proper pensat per acompanyar-te en aquells dubtes que apareixen en els diferents moments de la vida.
 Avinguda del Marquès de l'Argentera, 22
 08003 Barcelona
Tel. 933 491 610
plural@bcn.cat
<https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/bcn-antimachista/masculinidades>
- **Unidad Municipal contra la Trata de Seres Humanos (UTEH)**
 La Unitat Municipal contra el Tràfic d'Éssers Humans (UTEH) ofereix atenció integral a qualsevol persona (major o menor d'edat) víctima d'aquest delictes, independentment de quina sigui la finalitat de l'explotació. També assessora els i les professionals i les persones de l'entorn de les víctimes.

Telèfon d'urgències de la Policia Nacional
900 105 090

unitatTEH@bcn.cat

Servei d'Atenció, Recuperació i Acollida (SARA) | Dones i feminismes | Ajuntament de Barcelona

- **Serveis d'atenció per a víctimes de violència masclista de l'Ajuntament de Barcelona**
<https://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/serveis-datencio>

- **Centre LGTBI Barcelona**

El Centre ofereix un ampli catàleg de serveis d'atenció directa dirigits a les persones LGTBI, tant a nivell personal com grupal i familiar. Entre els que destaquen: l'assessorament psicològic; orientació laboral; informació sociosanitària; atenció a les persones trans i intersexuals; i espais d'encontre de persones trans i no binàries.

Centro LGTBI de Barcelona

Comte Borrell, 22

08015 Barcelona

Tel. 93 880 51 11

info@centrelgtbibcn.org

Servicios del Centro LGTBI | Ayuntamiento de Barcelona

- **TransOcupació: un servei per a la igualtat laboral de persones trans (Ajuntament de Barcelona)**

Barcelona Activa InnoBA

C. Perú, 52, Barcelona

Tel. 933 202 197 – 934 037 421

transocupacio@barcelonactiva.cat

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.

Avinguda del Carrilet, 3 Edifici D, 1a. planta (Ciutat de la Justícia)
08902 L'Hospitalet de Llobregat

Tel. 93 422 15 45

<http://bit.ly/2BuFkH9>

- **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

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 4812700

Sabadell: 93 4812700

Granollers: 938601940

Girona: 972217303

Tarragona: 977228396

Lleida: 973263666

www.ccoo.cat/dones

conc@ccoo.cat

3. Denunciar la vulneració d'un dret

- **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

<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.

Pg. de Lluís Companys, 7

08003 Barcelona

Tel. 900 124 124 – 93 301 80 75

sindic@sindic.cat

Síndic de Greuges de Catalunya - El defensor de les persones
<http://www.sindic.cat/ca>

- **Mossos d'Esquadra.**

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

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

Inspecció Territorial de Treball de Girona

C. Migdia, 50, 17002 Girona

Tel. 972 94 23 10

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

Inspecció Territorial de Treball de Tarragona

Av. Cardenal Vidal i Barraquer, 20, 43005 Tarragona

Tel. 977 23 37 14

itc.tarragona@gencat.cat

Per a més informació:

<http://inspecciotreball.gencat.cat>

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

4. Participar en grups de suport i d'ajuda mútua

- Les entitats federades d'**ECOM** organitzen grups d'ajuda mútua, suport, espais terapèutics, entre altres. Pot consultar-los i dirigir-se al que millor s'adapti a la seva situació. En aquests grups pot compartir experiències i inquietuds i conèixer com han resolt altres persones situacions semblants a la seva, consulti quines entitats formen part de la Federació ECOM: <https://www.ecom.cat/ca/entitats/llistat-entitats>
- **AVALC. Associació de víctimes d'assetjament laboral de Catalunya. Centre cultural Sta. Eulàlia de l'Hospitalet**
C/Santa Eulàlia, 60
L'Hospitalet de Llobregat
Tel. 633 552 070
acosolaboralcat@hotmail.es
www.avalc.es
- **Fundació SURT.**
Entitat d'acció social que treballa per l'empoderament de les dones i per erradicar les discriminacions per raó de gènere.
Carrer de la Guàrdia, 14
08001, Barcelona
Tel. 93 342 83 80
<http://www.surt.org/>
- **Calala. Asociación Mujeres Migrantes Diversas (Barcelona)**
Són una associació creada per treballadores de la llar i les cures; feminista comunitària i LGBTI. Acompanyen i creen espais d'empoderament.
632 17 19 61
mujermigrante.diversas@gmail.com

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

Mujeres Pa'lante és un grup de dones de diversos països d'origen que han decidit crear un espai per trobar-se, reconèixer-se, acompanyar-se. Entre els serveis que ofereixen són: atenció psicològica, jurídica, formativa i sociolaboral.

L'Hospitalet de Llobregat - Collblanc

C/ Creu Roja, 8. Local.

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

Tel. 93 263 3765

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

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

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

sindihogar@hotmail.es

Karina Fulladosa: 654 096 620 / Norma Falconi: 636 67 67 46

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



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.
- Llei 11/2023, de 8 de maig, de transposició de Directius de la Unió Europea en matèria d'accessibilitat de determinats productes i serveis, migració de persones altament qualificades, tributaria i digitalització d'actuacions notariales i registrals; per la que es modifica la llei 12/2021, sobre responsabilitat civil per danys nuclears produïts per materials radioactius.
- Real Decreto 193/2023, de 21 de març, pel que es regulen les condicions bàsiques d'accessibilitat i no discriminació de les persones amb discapacitat per a l'accés i la utilització dels bens i serveis a disposició del públic.

- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- 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.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat 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.
- 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

www.ecom.cat

Text i fotografies: ECOM

Disseny i maquetació 1a edició: Odisseny. CET promogut per la Fundació

Pere Mitjans

Disseny i maquetació 3a edició: CET Apunts

Impressió: CET Apunts

Dipòsit legal: B 4961/2018

Primera edició: Febrer 2018

Segona edició: Maig 2020

Tercera edició: Desembre 2023

Podeu descarregar aquest document en PDF al nostre web:

www.ecom.cat



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

08011 Barcelona

tel. 93 451 55 50

ecom@ecom.cat

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
**Departament
de Drets Socials**

Amb càrrec a l'assignació del 0,7 % de l'IRPF



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Igualtat
i Feminismes**



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Empresa
i Treball**



**Cofinançat per
la Unió Europea**



Igualtat de Drets i oportunitats a la feina (Guia per la ciutadania)
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/>.