



IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES

en el trabajo

Guía para la ciudadanía

ecom

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, personales y sociales, para defender tu igualdad de oportunidades.

¿Qué encontrarás en esta guía?

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

¿Qué es?

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

¿Cómo puedes identificar una situación de discriminación?

Indicios que pueden ayudarte a identificar una situación de discriminación.

¿Qué puedes hacer?

Vías posibles de actuación para revertir esta situación. Al final del documento encontraréis una lista de **recursos** y organismos a los que podéis consultar y dirigiros.

¿Cómo se ha construido esta guía?

El año 2017 se comenzó 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 | 5 |
| 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..... | 18 |
| Acoso sexual | |
| También puedes...RECURSOS..... | 20 |



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 debemos ser capaces de identificar posibles situaciones de discriminación o desventaja. Si las identificamos, tenemos el derecho a quejarnos y denunciar estas situaciones.

Pese a la existencia de las leyes tanto a nivel estatal como autonómica en Cataluña por la igualdad entre mujeres y hombres, la desigualdad entre sexos persiste en todos los entornos, también el laboral.

Con esta guía, desde **ECOM** queremos dar a conocer los derechos y deberes que tenemos todos los trabajadores y todas las trabajadoras con discapacidad -y que también tienen las empresas y administraciones- en relación a la igualdad entre mujeres y hombres; empoderarnos, tomar conciencia de nuestros derechos, conocer qué posibilidades tenemos para defenderlos y ejercerlos. Queremos, además, plantear el abanico de posibles actuaciones ante diferentes escenarios socio laborales, para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

El objetivo a largo plazo es que dejemos de reproducir ideas, actos y situaciones discriminatorias y sexistas, como individuos y como sociedad.

Derecho

A LA IGUALDAD DE TRATO Y CONSIDERACIÓN

Discriminación por género

¿Qué es?

Algunos grupos de población como pueden ser las mujeres, las personas migradas, las personas con discapacidad, la población LGBTI, etc. se ven afectados por ciertos **estereotipos y prejuicios**, es decir, simplificaciones e ideas preconcebidas negativas. Por esa razón, son víctimas de un trato desigual y discriminatorio que a menudo limita sus oportunidades laborales y sociales.

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. En el caso del ámbito laboral, estos estereotipos y prejuicios tienen una relación directa en las opciones académicas y profesionales.

¿Cómo puedes identificar una situación de discriminación?

- Si, tratándose de la misma categoría profesional, se te asignan determinadas tareas según tu sexo y no tu capacidad ni lo que requiere el puesto de trabajo.
- Si a una persona transgénero la llaman como figura en el DNI y no como desea.
- Si en el trabajo se dirigen a ti con nombres y/o adjetivos que infantilizan e incomodan en un contexto laboral y que, en cambio, no se utilizan con compañeros o compañeras del otro sexo (por ejemplo “chata”, “niña” en el caso de ser mujer).
- Si te obligan a pasar una revisión médica únicamente por ser de un determinado sexo (a las personas del otro sexo no las obligan).

¿Qué puedes hacer?

- Es importante que conozcas los mecanismos que puedes utilizar dentro de tu empresa para comunicar situaciones donde se ha producido la vulneración de un derecho. Asimismo, para fomentar el buen clima laboral, puedes proponer organizar reuniones grupales para promover una buena convivencia entre el personal y resolver de este modo conflictos presentes y evitar futuros.
- Puedes pedir asesoramiento a sindicatos y a los/as técnicos/as de inserción que tengas de referencia.
- Si te encuentras en una situación de despido, pero la causa no queda clara, firma la no conformidad de este despido y, posteriormente, a través de un asesoramiento legal tramita una conciliación laboral o una denuncia.



Derecho

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

Segregación horizontal

¿Qué es?

La segregación horizontal se refiere a las **dificultades para acceder a determinadas profesiones** por razón de género o procedencia. Es resultado de la tradicional división sexual y racial del trabajo, que ha llevado a la aceptación social de atribuir ciertas formaciones y/o empleos a un género concreto, es decir, que haya “trabajos de hombres” y “trabajos de mujeres” y que haya unas determinadas tareas 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 serán muy buenas cuidando a personas dependientes, etc.

Esta división de la ocupación según el género y el origen lleva asociada una desigualdad salarial y de prestigio de aquellas profesiones y áreas que son **feminizadas y racializadas**. De hecho, los trabajos más mal pagados se adjudican a las mujeres y a las personas migrantes.

¿Cómo puedes identificar una situación de discriminación?

- Encontrarte una oferta laboral que se dirige a un género específico, tales como: “mozo de almacén” o “limpiadora”.
- Que te descarten para un determinado puesto de trabajo porque socialmente no se atribuye a las personas de tu género o de tu origen. Por ejemplo, en el caso de las mujeres, trabajar como

transportista, operaria o ingeniera industrial y en el caso de los hombres ser comadrones o limpiadores.

- Cuando hay ampliaciones de jornada laboral y se excluye el personal femenino, dando por supuesto que las mujeres no les conviene dedicarle más horas porque tienen que cuidar de los hijos y las hijas y encargarse de las tareas del hogar o que la persona con discapacidad no podrá aguantarlo.
- Cuando la mayoría de las personas con contratos temporales son personas migradas y hay resistencias para incorporarlas a plantilla fija.

¿Qué puedes hacer?

- Destaca tus habilidades y da valor a tus competencias. No dudes de tus capacidades para presentarte a una promoción o acceder a un puesto de trabajo.
- Considera los trabajos en igualdad de importancia. Aunque se ha dado por hecho que unos trabajos son mejores que otros (y se han retribuido mejor), todos aportan valor a la sociedad y somos las personas, en primer lugar, las que debemos erradicar prejuicios para que mujeres y hombres podamos hacer todo tipo de tareas en igualdad y estén pagadas según los mismos criterios.
- Infórmate sobre tus derechos y recibe asesoramiento profesional.
- Intenta conocer los motivos por los que no se ha aceptado tu candidatura, para poder averiguar si ha sido por un motivo de género u origen o por tu perfil profesional. En este sentido, puedes buscar apoyo en los y las representantes sindicales de la empresa y aquellas/os profesionales de orientación laboral que te estén acompañando.
- Sigue formándote, sin condicionarte por ideas preestablecidas de lo que corresponde a tu género o a tu procedencia; podrás adquirir nuevos conocimientos y aptitudes profesionales, mejorarás tus competencias profesionales y te facilitará el acceso a nuevos trabajos.



Derecho

A LA IGUALDAD SALARIAL

Brecha salarial

¿Qué es?

“A igual trabajo, igual salario” es el principio que rige la igualdad salarial. Las personas que realizan trabajos similares o con la misma productividad, deberían recibir el mismo salario sin importar el género, la orientación sexual, nacionalidades, edad, religión o si tienen alguna 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 puedes identificar una situación de discriminación?

- En la descripción de una oferta o durante una entrevista de selección la empresa informa que el salario será según convenio sin especificar ni la categoría de contratación ni el convenio al que está acogida.
- Si dos personas contratadas con la misma categoría cobran un salario base diferente o bien cobran el mismo salario base, pero se aplican complementos salariales sólo a los puestos de trabajo ocupados por hombres -por realizar trabajo nocturno al que las mujeres no “les recomiendan” o “no les permiten acceder por su seguridad”, por ejemplo.

- Si ofrecen mayoritariamente a las mujeres las jornadas parciales o de categorías inferiores.
- Si las retribuciones variables, o por objetivos, como la mejora voluntaria del salario, que quedan fuera de la negociación colectiva, son utilizadas a discreción y sin transparencia, y tienden a beneficiar a los hombres.

¿Qué puedes hacer?

- No aceptes parte del salario en metálico. Todo debe estar recogido en la nómina y, por tanto, tienes que cotizar por el 100% del sueldo que recibas.
- Recoge datos objetivos para poder hacer reclamaciones (por ejemplo, nóminas, convenio colectivo, etc.).
- Pide asesoramiento al comité de empresa o al sindicato.
- Informa a los y las profesionales de defensa de derechos laborales si las políticas de retribución variable de la empresa son poco transparentes.
- Presenta una denuncia ante Inspección de Trabajo de Cataluña (ITC). A pesar de que para hacer la denuncia debe constar tu nombre, el ITC nunca desvela la identidad de la persona denunciante a la empresa investigada.



Derecho

A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PROMOCIÓN LABORAL

Segregación vertical

¿Qué es?

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, raza, discapacidad, u otros-, que estarían predestinadas a frenar su desarrollo profesional en cierto punto y no acceder a puestos de liderazgo y 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 de privilegio- los que se reparten entre sí los lugares con más valor en el mercado.

¿Cómo puedes identificar una situación de discriminación?

- Si los altos cargos suelen ser hombres, aunque sea una empresa donde trabajan muchas mujeres. Podría ser que esta empresa estuviera condicionando la promoción laboral a una razón de sexo.
- Si los procedimientos por los que se asciende en la empresa son opacos y discrecionales.

- Si se te deniega la formación continuada o la posibilidad de presentar candidaturas a puestos de mayor responsabilidad sin ningún motivo que justifique esta negativa.
- Si se te propone o acepta un ascenso, pero al mismo tiempo se te imposibilita la conciliación laboral, personal y familiar (por ejemplo, debido a los horarios de reuniones o a los sistemas de funcionamiento).
- Si en la entrevista se hace mención a cómo se conciliarían responsabilidades familiares con las nuevas responsabilidades del cargo, presuponiendo que es la mujer la que tiene que hacerse cargo.

¿Qué puedes hacer?

- Si no se ha aceptado tu candidatura por un motivo de género, puedes buscar apoyo en los representantes sindicales de la empresa.
- Es importante que compartas con otras personas tu situación para saber cómo han actuado y que te puedan asesorar y apoyar. Por ejemplo, participar en los talleres de usuarios/as que organizan las entidades que gestionan servicios de inclusión laboral.
- Cree en ti y tus competencias para lograr un mejor puesto de trabajo. Muy a menudo, las personas, y sobre todo las mujeres, nos auto exigimos tanto que no llegamos a solicitar el ascenso ni creemos que podemos merecer. Este fenómeno se llama **‘síndrome de la impostora’** y consiste en tener una constante inseguridad sobre las propias capacidades y habilidades hasta sentirte como una impostora. Asimismo, nos faltan referentes femeninos en puestos de decisión y poder y todavía más referentes femeninos con discapacidad.



Derecho

A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Sobrecarga de tareas

¿Qué es?

Conciliar es el proceso de buscar el equilibrio y la coexistencia del tiempo de trabajo -vida laboral- y el tiempo de vida cotidiana -familiar- y 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 que los hombres.

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 personal, familiar y laboral, y la legislación señala una serie de medidas para conseguirlo.

Mujeres y hombres deben poder dedicar tiempo a su desarrollo profesional, así como su hogar y familia y a su propia persona. En caso de discapacidad (ya sea propia o de algún miembro de la familia), las medidas de conciliación deben hacer igualmente compatible trabajar con una calidad de vida privada sin perjuicio.

¿Cómo puedes identificar una situación de discriminación?

- No te respetan el horario laboral o los descansos recogidos en el contrato laboral y/o el convenio colectivo; si tienes que salir más tarde porque hay mucho trabajo y no lo puedes acabar dentro de tu horario.

- Si la empresa te cambia de puesto de trabajo sin previo aviso, lejos de tu casa.
- Si la empresa no te da permiso para hacer acompañamientos médicos recogidos en el convenio colectivo o te perjudica por haberlos utilizado (por ejemplo, no te renueva el contrato porque has acompañado tu hijo o tu hija a una visita médica).
- Si utilizar las medidas de conciliación por parte de las mujeres es utilizado como excusa para favorecer a los hombres (por ejemplo, en las renovaciones de contratos o en la promoción dentro de la empresa).

¿Qué puedes hacer?

- Infórmate sobre tus derechos. Pregunta al departamento de RRHH o los/las representantes sindicales de la empresa.
- Debes saber que tienes derecho a pedir una adaptación de tu horario y eso no te hace menos profesional o comprometido/a con el trabajo.
- Pide los permisos que te corresponden según convenio siguiendo los circuitos definidos por la empresa.



Derecho

AL RESPETO DE LA DIGNIDAD DE LA PERSONA

Acoso sexual

¿Qué es?

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 el ciber acoso 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 puedes identificar una situación de discriminación?

- Si eres víctima o testigo de bromas homófobas, lesbófobas, tránsfobas o sexistas, insinuaciones, miradas y/o gesticulaciones lascivas, proposiciones sexuales, amenazas, chantaje sexual, tocamientos innecesarios (golpecitos, roces, pellizcos...) e incluso, intentos de violación. Por ejemplo, que la persona que tienes como superior

-pero también un compañero o compañera de trabajo- te proponga un encuentro sexual como condición para acceder a un contrato indefinido.

- Si recibes llamadas, mensajes o fotografías de carácter sexual en el móvil o en las redes sociales por parte de un o una superior o un/a compañero/a de trabajo.
- Si por el hecho de ser mujer, tu responsable te pide vestir de una forma concreta, que te hace sentir un objeto sexual.

¿Qué puedes hacer?

- No te sientas culpable ni tengas miedo de compartir lo que estás sufriendo. El silencio hace fuerte al agresor/a. Explica lo que te está pasando a los y las profesionales -ya sean personal técnico de inserción laboral como personal de RRHH, personal de servicios de asesoramiento jurídico, servicios sociales, etc.-. Te apoyarán para acabar con esta situación.
- Actúa ante el primer comportamiento o insinuación, exige el uso de un vocabulario correcto y pon en conocimiento del organismo competente la situación que estás viviendo.



También puedes...RECURSOS

Si eres víctima, testigo o tienes conocimientos de una conducta discriminatoria (ya sea por razón de género, discapacidad, origen u otros), en este apartado encontrarás un listado de recursos gratuitos para recibir información en materia de igualdad, asesoramiento jurídico e información para denunciar la vulneración de un derecho. Ejerce tus derechos a la igualdad y a la no discriminación:

1. Solicita información 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

Pl. de Pere Coromines, 1
08001 Barcelona
Tel. 93 495 16 00

Tarragona

Delegación del Gobierno a Tarragona
Sant Francesc, 3
43003 Tarragona
Tel. 977 24 13 04

Girona

Delegación del Gobierno a Girona
Pl. de Pompeu Fabra, 1
17002 Girona
Tel. 972 97 58 74

Terres de l'Ebre

Delegación del Gobierno
a les Terres de l'Ebre
Montcada, 23
43500 Tortosa
Tel. 977 44 12 34

Lleida

Delegación del Gobierno a Lleida
Lluís Companys, 1, entresuelo
25003 Lleida
Tel. 973 70 36 58

<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.

<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

Carrer del Carme, 26,
25007 Lleida.

Tel. 973 24 92 00

<https://www.diputaciolleida.cat>

Diputación de Tarragona

Passeig de Sant Antoni, 100
43003 Tarragona

Tel. 977 296 600

<http://www.dipta.cat>

Diputación de Girona

Pujada de Sant Martí, 4-5
17004 Girona

Tel. 972 185 000

www.ddgi.cat

Diputación de Barcelona. Área de Atención a las Personas

Pg. de la Vall d'Hebron, 171
Recinto Mundet

08035 Barcelona

Tel. 93 404 90 92

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

Sant Pere més Baix, 7

08003 Barcelona

Tel. 93 404 90 95

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

- **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.delsFanalets 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>

Recuerda que muchos ayuntamientos disponen de equipos de atención a las personas con discapacidad. Te recomendamos que te informes si en tu municipio se ofrece este servicio.

- **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/accessible

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

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

Programa de Atención a Hombres

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

Tel. 933491610

sah@bcn.cat

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

Tel. 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

Tel 933.202.197 - 934.037.421

Barcelona Activa InnoBA

C. Perú, 52, Barcelona

2. Pide 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)
08902L'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@ccoo.cat

3. Denuncia 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 asesora 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, llama 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 Generalitat de Catalunya 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_ciutadana/denunciar/

4. Participa en 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 l'Hospitalet.
C/Santa Eulàlia nº 60
L'Hospitalet de Llobregat
Tel. 633 552 070
acosolaboralcat@hotmail.es
www.avalc.es

- **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.

Tel. 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

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

Tel. 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

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 la ciudadanía)
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/>.