



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 le dé herramientas, personales y sociales, para defender su igualdad de oportunidades.

¿Qué encontrará 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 encontrarás una lista de **recursos** y organismos a los que puedes consultar y dirigirte.



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, por razón de sexo y/o diversidad 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 trato peor para alguna persona o grupo de personas, por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, orientación sexual, 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 estatales i autonómicas en Cataluña en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la desigualdad entre sexos persiste en todos los entornos, también el laboral.

Con este librito, desde **ECOM** queremos dar a conocer los derechos y deberes que tenemos todas las personas 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 actuaciones posibles ante diferentes escenarios sociolaborales, 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 de manera individual y, también, de manera colectiva como sociedad.

Derecho

A LA IGUALDAD DE TRATO Y CONSIDERACIÓN

Discriminación por género

¿Qué es?

Algunos grupos de población como son las mujeres, las personas racializadas, las personas con discapacidad o la población LGTBQA+, entre otros, se ven afectados por **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.

En concreto, los **estereotipos sexistas** son un conjunto de clichés, concepciones, opiniones e 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 se te asignan determinadas tareas según tu sexo sin tener en cuenta tus competencias ni habilidades.
- Si eres una persona trans y no te llaman por tu nombre sentido sino como figura en tu DNI.
- Si en el trabajo se dirigen a ti con paternalismos como por ejemplo “chata”, “niña” en por el hecho de ser mujer.
- Si bromean sobre tu orientación sexual atribuyéndote cualidades promiscuas por no ser una persona heterosexual.
- Si te obligan a pasar una revisión médica únicamente por ser de un determinado sexo mientras que a las personas del otro sexo no las obligan.

- Si te cuestionan tu manera de vestir porque no entra dentro de los cánones de vestimenta de género convencionales.

¿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. Todas las empresas, sean del tamaño que sean, tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Del mismo modo, debemos conocer el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral. Este tipo de documento, del mismo modo que si disponemos en nuestra empresa de un Plan de Igualdad, son herramientas muy importantes para poder prevenir y actuar delante de cualquier vulneración.
- Puedes pedir asesoramiento a sindicatos y al personal técnico de inserción que tengas de referencia. Asimismo, si te encuentras en una situación de despido no conforme, firma la no conformidad y tramita una conciliación laboral o una denuncia mediante un asesoramiento legal.
- Intenta fomentar un buen clima laboral mediante reuniones grupales para promover una buena convivencia y comunicación entre todo el personal. Es muy importante proporcionar espacios de escucha activa y de resolución de conflictos.



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. Es resultado de la tradicional división sexual del trabajo que ha llevado a la aceptación social de atribuir ciertas formaciones y/o empleos a un género concreto, es decir, a la creencia que hay “trabajos de hombres” y “trabajos de mujeres”. 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. Desde una perspectiva interseccional, esta segregación se agrava mediante prejuicios y estereotipos racistas, xenófobos, capacitistas, homófobos, entre muchos otros, que dificultan un acceso igualitario al trabajo.

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

¿Cómo puedes identificar una situación de discriminación?

- Encontrarte una oferta laboral que se dirige a un único género específico 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 optar a 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, basándose en la idea que las mujeres no pueden dedicar más horas al trabajo remunerado porque tienen la responsabilidad de hacerse cargo de los cuidados de la unidad familiar y de las tareas del hogar.
- Cuando la mayoría de las personas con contratos temporales son personas migradas y hay resistencias para incorporarlas a la plantilla fija.

¿Qué puedes hacer ante esta situación?

- Destaca tus habilidades y da valor a tus competencias. No dudes de tus capacidades y aptitudes 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 y reconocidas según los mismos criterios.
- Infórmate sobre tus derechos y recibe asesoramiento profesional.
- Trata de conocer los motivos por los cuales no se ha aceptado tu candidatura; de este modo podrás saber si ha sido una cuestión por sexismo, lgtbifobia, capacitismo o racismo, o si ha sido por tu perfil profesional. En este sentido, puedes buscar ayuda en las personas que formen parte del comité de empresa.
- 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 sexo, la orientación o identidad sexual, nacionalidad, edad, religión o si tienen alguna discapacidad.

Sin embargo, las mujeres siguen cobrando aproximadamente un 20% menos que los hombres en el Estado Español. 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; 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 como las dificultades de promoción; sectores devaluados, falta de políticas de conciliación, entre otras.

¿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 solo se le aplican los complementos salariales a los puestos de

trabajo ocupados por hombres- por realizar trabajo nocturno el cual no “se recomienda” o no “se les permite” a las mujeres por su seguridad, por ejemplo.

- Si se les ofrece mayormente 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: nóminas, convenio colectivo, etc.
- Pide asesoramiento al comité de empresa o al sindicato.
- Informa a las personas profesionales en 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 del 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 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, las mujeres se mantienen 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.

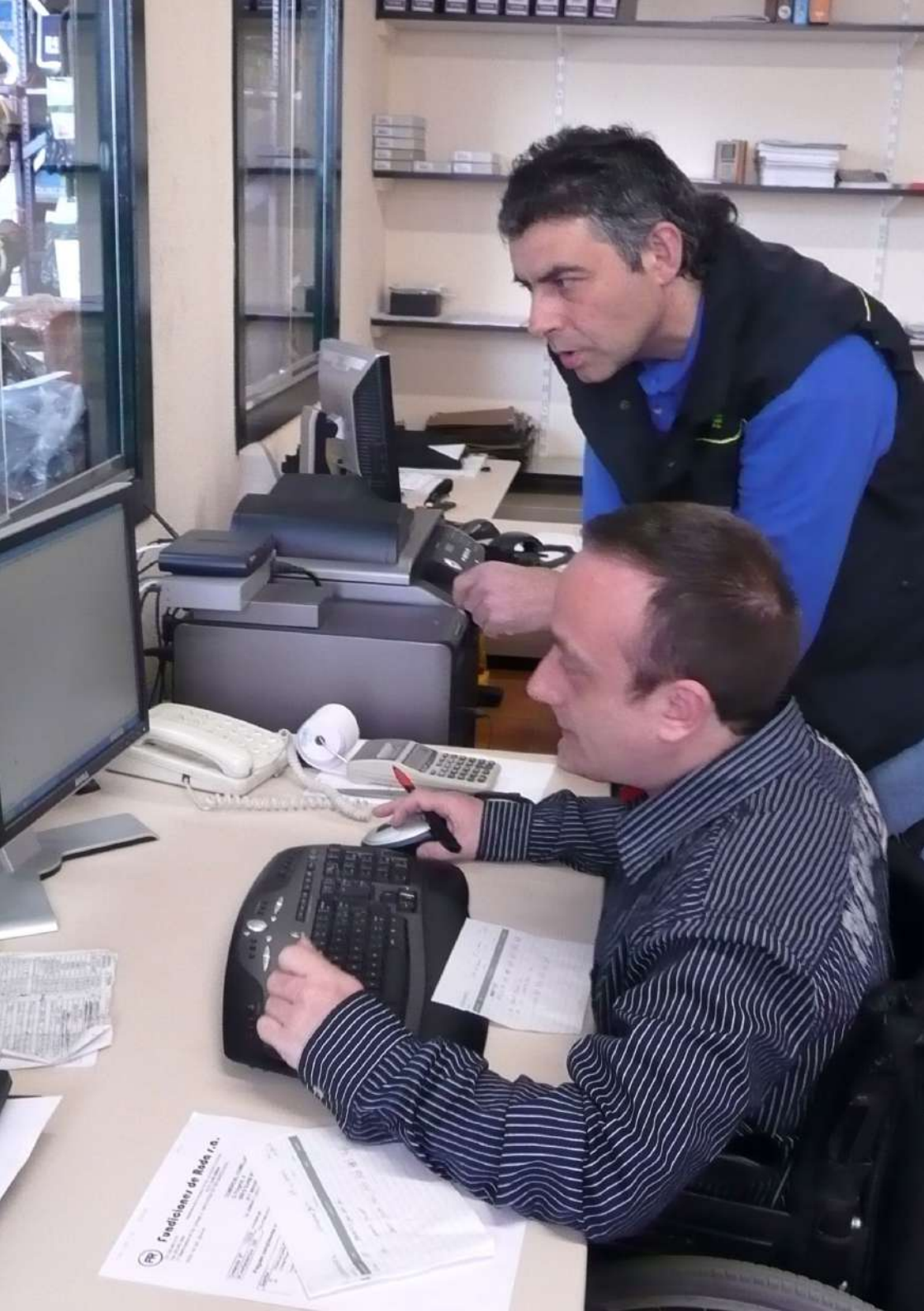
¿Cómo puedes identificar una situación de discriminación?

- Si en una empresa las mujeres ocupan cargos de responsabilidad hasta cierto nivel y no se encuentran mujeres, o muy pocas, en los puestos directivos.

- 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 denegación.
- Si se te propone o acepta un ascenso, pero al mismo tiempo se te imposibilita la conciliación laboral, personal y familiar.
- Si en la entrevista se hace mención a cómo se conciliarían responsabilidades familiares con las nuevas responsabilidades del cargo.

¿Qué puedes hacer?

- Informarte sobre tus derechos y recibir asesoramiento profesional. También es importante que conozcas los motivos por los que no se ha aceptado tu candidatura; si ha sido por un motivo de género o bien por tu perfil competencial. En este sentido, 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 personas usuarias que organizan las entidades que gestionan servicios de inclusión laboral.
- Te recomendamos que sigas formándote y adquiriendo nuevos conocimientos y aptitudes profesionales. De esta manera podrás demostrar que cuentas con las competencias necesarias que te permitirán avanzar en tu carrera profesional.
- Cree en ti y tus competencias para lograr un mejor lugar de trabajo. No permitas que el **'Síndrome de la impostora'** te paralice; no dejes que la inseguridad sobre las propias capacidades y habilidades te hagan sentir como una impostora.



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 remunerado, es decir, la vida laboral; y el tiempo de vida cotidiana tanto familiar como 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 a su descanso, ocio y su hogar. En caso de discapacidad, ya sea propia o de alguna persona integrante de la familia, las medidas de conciliación deben hacer compatible la actividad laboral con una vida privada de calidad sin ningún tipo de 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 la empresa te cambia de puesto de trabajo sin previo aviso, lejos de tu domicilio.
- Si la empresa no te da permiso para hacer acompañamientos médicos recogidos en el convenio colectivo o te perjudica y/o penaliza por haber hecho uso de estos.
- Si reiteradamente sólo promocionan a los hombres por una mayor disponibilidad horaria puesto que son quienes menos se acogen a las medidas de conciliación.

¿Qué puedes hacer?

- Infórmate sobre tus derechos. Pregunta al departamento de RRHH o las personas representantes sindicales de la empresa.
- Debes saber que tienes derecho a pedir una adaptación de tu horario y eso no te hace ser menos profesional o tener un menor compromiso 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, por razón de sexo y/o diversidad sexual

¿Qué es?

La dignidad es un derecho innato de las personas a ser tratadas de manera justa y a reconocer 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, por razón de sexo y/o diversidad sexual, la dignidad de la persona se ve amenazada.

El acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual, 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. Esto también incluye el ciberacoso sexual que tiene lugar a través de las redes sociales personales y el correo electrónico.

El acoso sexual, por razón de sexo y/o diversidad sexual tiene graves consecuencias en las personas que lo sufren. Tiene un efecto en la persona, en su salud y su bienestar; y perjudica las condiciones de su puesto de trabajo y las perspectivas de promoción de la persona trabajadora, pero el acoso sexual también se produce en calle y en los centros educativos.

Asimismo, **el acoso sexual, por razón de sexo y/o diversidad sexual** está tipificado como delito y las consecuencias pueden ser determinadas como infracción muy grave. La empresa tiene la responsabilidad de responder ante cualquier situación de acoso.

¿Cómo puedes identificar una situación de discriminación?

- Si eres víctima o testigo de bromas lgtbifóbicas, 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 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 superior o un compañero de trabajo.
- Si recibes un trato desfavorable por el hecho de estar embarazada.
- Si recibes un trato paternalista y/o actitudes condescendientes por tu expresión o identidad de género.

¿Qué puedes hacer?

- No te sientas culpable ni tengas miedo de compartir lo que estás sufriendo. Explica lo que te está pasando a las personas profesionales: a las personas referentes del Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y/o diversidad sexual; al personal de servicios de asesoramiento jurídico y/o servicios sociales; para poder intervenir y finalizar cualquier situación de acoso y violencia.
- Toda persona trabajadora merece respeto y un espacio laboral seguro y agradable. Ante el primer comportamiento o insinuación, exige el uso de un vocabulario correcto y ponte en contacto con el organismo competente la situación.



Recursos

Si eres víctima, testimonio o tienes conocimientos de una conducta discriminatoria (ya sea por razón de género, sexo, orientación, identidad, discapacidad, origen u otros), en este apartado encontrarás un seguido de recursos gratuitos para recibir información en materia de igualdad, asesoramiento jurídico e información para denunciar la vulneración de un derecho, con el objetivo de ejercer 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 Corominés, 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

Toda la información: <http://www.gencat.net/icdona>

- **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 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>

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

- **XARXA SAI**

El SAI LGBTI+ es un servicio integral para informar, acompañar y sensibilizar a las personas y entidades sobre orientación sexual, la expresión e identidad de género y para prevenir la lgbtifobia. Atiende tanto a personas LGTBIQA+ como a su entorno y a profesionales que trabajan en ámbitos sensibles.

Barcelona (SAI Coordinador). Función de coordinación de la Xarxa SAI LGTBI de Cataluña. Da soporte a toda 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/>

- **Mujeres y feminismos: Área de Derechos Sociales, Cultura, Educación y Ciclos de Vida del Ayuntamiento de Barcelona**
 La Concejalía de Feminismos y LGTBI del Ayuntamiento de Barcelona es la encargada de promover la equidad de género en la ciudad. Su principal estrategia es combatir los aspectos más estructurales de la desigualdad de género y del sexismo.
Mujeres y feminismos | Ayuntamiento de Barcelona
- **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>

- **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

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.

- **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, Recuperación y Acogida (SARA) de Barcelona.**

Se trata de un servicio ambulatorio de ámbito de ciudad y de titularidad municipal que ofrece atención ambulatoria específica a personas víctimas de situaciones de violencia machista (mujeres, niños y adolescentes, y personas LGTBIQA+ o personas de su entorno próximo directamente afectadas por esta violencia). También brinda asesoramiento al personal profesional y a las personas del entorno de las víctimas.

Tel. 900 922 357

sara@bcn.cat

[Servicio de Atención, Recuperación y Acogida \(SARA\) | Mujeres y feminismos | Ayuntamiento de Barcelona](#)

- Unidad Municipal contra la Trata de Seres Humanos (UTEH)**
 La Unidad Municipal contra la Trata de Seres humanos (UTEH) ofrece atención integral a cualquier persona (mayor o menor de edad) víctima de este delito, independientemente de cuál sea la finalidad de la explotación. También asesora a los y las profesionales y a las personas del entorno de las víctimas.
Teléfono de urgencias de la Policía Nacional 900 105 090
unitatTEH@bcn.cat
Unidad Municipal contra la Trata de Seres Humanos (UTEH)
| Mujeres y feminismos | Ayuntamiento de Barcelona
- Plural, centro de masculinidades**
 Plural es un equipamiento municipal dirigido a la población masculina que quiere hacer cambios hacia modelos relacionales más abiertos, respetuosos y saludables. Un espacio próximo pensado para acompañarte en aquellas dudas que aparecen en los diferentes momentos 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>
- Centre LGTBI Barcelona**
 El Centro ofrece un amplio catálogo de servicios de atención directa dirigidos a las personas LGTBI, tanto a nivel personal como grupal y familiar. Entre los que destacan: asesoramiento psicológico; orientación legal y jurídica; asesoramiento laboral; información sociosanitaria; atención a personas trans e intersexuales; y espacios de encuentros de personas trans y no binarias.
 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 servicio para la igualdad laboral de personas trans (Ayuntamiento de Barcelona)**
 El Convent de Barcelona Activa
 Pl. Pons i Clerch, 2 - 08003 Barcelona
transocupacio@barcelonactiva.cat

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)
08902 L'Hospitalet de Llobregat

Tel. 93 422 15 45

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

- **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.

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

La Oficina por la No Discriminación (OND) lucha para garantizar los derechos de todas las personas y ayudar a construir una sociedad más justa y cohesionada. Por ello, acompaña a las personas que sufren cualquier tipo de discriminación, asesora jurídicamente para denunciarla y trabaja para la sensibilización de la ciudadanía de Barcelona.

C/ Ferran, 32

08002 Barcelona

Tel. 93 413 20 00

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

- **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

Síndic de Greuges de Catalunya - El defensor de las personas (sindic.cat)

- **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 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. 934 01 30 00

itc.barcelona@gencat.cat

Inspección Territorial de Trabajo de Girona

C. Migdia, 50-54

17001 Girona

Tel. 972 20 59 33

itc.girona@gencat.cat

Inspección Territorial de Trabajo de Lleida

C. Riu Besòs, 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. Participa en grupos de apoyo y de ayuda mutua

- Las entidades federadas de **ECOM** organizan grupos de ayuda mutua, apoyo, espacios terapéuticos, entre otros. Puedes consultarlo en su web 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, consulta las entidades que forman parte la Federación ECOM: <https://www.ecom.cat/es/entidades/listado-de-entidades>
- **AVALC. Asociación de víctimas de acoso laboral de Cataluña. Centro cultural Sta. Eulalia de Hospitalet.**
C/Santa Eulàlia n° 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/>
- **Calala. Asociación Mujeres Migrantes Diversas (Barcelona)**
Son una asociación creada por trabajadoras del hogar y los cuidados; feminista comunitaria y LGBTI. Acompañan y crean espacios de empoderamiento.
C/ Aragón, 424 – 08013, Barcelona
931 39 74 20
- **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.

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

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

- **Sindillar/ Sindihogar.**

Sindicato de treballadores del hogar y el cuidado en el Estado Español.

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

sindihogar@hotmail.es

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

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 1a edición: Odisseny. CET promovido por la
Fundación Pere Mitjans

Diseño y maquetación 3a edición: CET Apunts.

Impresión: CET Apunts.

Depósito legal: B 4961/2018

Primera edición: Febrero 2018

Segunda edición: Mayo 2020

Tercera edición: Diciembre 2023

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
ecom@ecom.cat

Con el apoyo 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**



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/>.