



IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES

en el trabajo

Guía para profesionales de la inclusión laboral

 eecom

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 les dé herramientas para defender la igualdad de oportunidades de las personas que atienden como profesionales.

¿Qué encontraréis en esta guía?

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

Definición del fenómeno

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

¿Cómo identificar una situación de discriminación?

Indicios que pueden ayudar a identificar una situación de discriminación.

¿Qué puede hacer?

Vías de actuación para ayudar a la persona a revertir la situación.

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



ÍNDICE

de contenido

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

Introducción

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

Todas las personas somos iguales ante la ley sin que pueda haber discriminación, es decir, un menosprecio o trato peor- para alguna persona o grupo de personas, por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social, como puede ser el caso de tener una discapacidad.

Esta es la premisa con la que todas las personas deberían ser capaces de identificar posibles situaciones de discriminación o desventaja, quejarse y denunciarlas.

Las desigualdades entre mujeres y hombres persisten y están extendidas en diversos ámbitos, entre ellos el laboral, a pesar de la existencia de las leyes de igualdad, tanto estatal como autonómica catalana. Es por ello que, desde **ECOM** se quiere dar a conocer los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad, así como de las empresas y administraciones, en relación a la igualdad entre mujeres y hombres. Además, se presenta el abanico de actuaciones posibles ante diferentes escenarios sociolaborales, para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en entornos laborales.

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

¿Qué encontrará en esta guía?

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

Algunos conceptos clave. Tipos de discriminación:

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

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

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

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



Derecho

A LA IGUALDAD DE TRATO Y CONSIDERACIÓN

Discriminación por género

Definición del fenómeno

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

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

¿Cómo identificar una situación de discriminación?

- Uso de lenguaje sexista con connotaciones peyorativas referidas al sexo. Por ejemplo, el hecho de utilizar términos como “chata”, “niña”, etc., que sólo se utilizan para referirse a las mujeres, pero, en ningún caso a los hombres.
- Preguntas inadecuadas en la entrevista de selección. El hecho de preguntar sobre cuestiones personales y/o económicas que no tienen nada que ver con el puesto de trabajo como, por ejemplo, si la persona entrevistada se encarga del cuidado de las hijas y los hijos o qué tipo de trabajo (sueldo) tiene pareja.
- Si a una persona trans no la nombran por su nombre sentido, es decir, como ella quieren que la llamen; sino por el nombre de su DNI.

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

¿Qué puede hacer?

- Trabajar con la persona usuaria diferentes habilidades sociales como la autoconfianza, el asertividad y la resolución de conflictos. Asimismo, es muy importante que la usuaria o el usuario conozca cuáles son sus derechos y cómo defenderlos cuando se vulneran.
- Como profesional es importante tener en cuenta el perfil competencial de las personas que acceden al servicio y ajustar nuestra orientación y acompañamiento a cada persona, teniendo en cuenta las barreras internas y externas que puedan enfrentarse por razón de género, raza, identidad y orientación sexual, discapacidad, edad o procedencia.
- Promover la cultura en igualdad de oportunidades en las empresas. Por ejemplo, no publicar ofertas de trabajo de empresas que, de manera muy evidente y reiterada, vulneran estos derechos.
- Preguntar a las empresas por qué razones descartan un género determinado para un puesto de trabajo y contribuir a mejorar la oferta, trabajando los estereotipos en los lugares de trabajo.
- Informar de formaciones y ofertas laborales según el perfil competencial de cada persona evitando estereotipos: trabajos de hombres y mujeres.
- Promover, desde los diferentes espacios de participación y representación, la revalorización social de los sectores tradicionalmente feminizados y de las tareas llevadas a cabo en el ámbito doméstico, tales como el cuidado informal de las personas o el cuidado del hogar. Reivindicar que tengan el mismo reconocimiento y condiciones que el resto.
- Promover que los poderes públicos y otros actores lleven a cabo acciones para facilitar la incorporación de las mujeres en sectores económicos tradicionalmente masculinizados, más estratégicos y de mayor proyección profesional; y también la de hombres en los sectores tradicionalmente feminizados.

Derecho

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

Segregación horizontal

Definición del fenómeno

La segregación horizontal se refiere a las **dificultades para acceder a determinadas profesiones** por razón de género o procedencia. Una división sexual y racial del trabajo ha llevado a la aceptación social de atribuir ciertas formaciones y empleos a un género concreto, es decir, que haya “trabajos de hombres” y “trabajos de mujeres”. 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, lgtbifóbicos, 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 con **feminizadas**. De hecho, las profesiones, áreas o sectores peor pagados se adjudican a las mujeres y las personas migrantes. Estos imaginarios y estereotipos sexistas y racistas limitan mucho las oportunidades laborales de estas personas y las encasilla en sectores precarios.

¿Cómo identificar una situación de discriminación?

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

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

¿Qué puede hacer?

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



Derecho

A LA IGUALDAD SALARIAL

Brecha salarial

Definición del fenómeno

“A igual trabajo, igual salario” es el principio que rige la igualdad salarial. Las personas que realizan trabajos similares o con la misma productividad, deberían recibir el mismo salario sin importar el género, la orientación sexual, nacionalidad, edad, religión o si tienen alguna discapacidad.

Sin embargo, las mujeres siguen cobrando aproximadamente un 20% 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 como las dificultades de promoción; sectores devaluados, falta de políticas de conciliación, entre otras.

¿Cómo identificar una situación de discriminación?

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

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

¿Qué puede hacer?

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



Derecho

A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PROMOCIÓN LABORAL

Segregación vertical

Definición del fenómeno

La segregación vertical se refiere a las **dificultades para ascender en la escala jerárquica** o funcional dentro de un mismo sector ocupacional que tienen algunos grupos de personas, ya sea por discriminación de género, raza, discapacidad, u otros, que estarían predestinadas a frenar su desarrollo profesional en un 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 privilegiados, los que se reparten entre sí los lugares con más valor en el mercado.

¿Cómo identificar una situación de discriminación?

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

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

¿Qué puede hacer?

- Mantener la vinculación con las personas usuarias una vez insertadas. Se permite identificar si se promocionan laboralmente y, por tanto, se podría detectar si se está ejerciendo el derecho a la igualdad de oportunidades en la promoción laboral.
- Comprobar si los procesos de promoción o ascenso laboral en la empresa son transparentes y mediar para que lo sean y estén disponibles para toda la plantilla, tanto mujeres como hombres.
- Trabajar con las empresas para que no se fomente ningún tipo de segregación por género en cualquier proceso de promoción o selección. Se debería eliminar la asociación de determinados sectores/perfiles con un género en concreto, para dar la oportunidad de acceso tanto a hombres, mujeres y personas no binarias; y establecer criterios claros, objetivos y no discriminatorios vinculados a una descripción de sitio de trabajo.
- Fomentar la formación en igualdad en las empresas, especialmente en las pequeñas, ya que las medianas y grandes, con una plantilla de más de 50 personas, están obligadas a tener un plan de igualdad y una persona agente y/o técnica de igualdad. En estas empresas, habrá que comprobar que tienen estos elementos y los aplican.



Tendencias de Red S.A.



Derecho

A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Sobrecarga de tareas

Definición del fenómeno

Conciliar es el proceso de buscar el equilibrio y la coexistencia del tiempo de trabajo remunerado, y el tiempo de vida 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.

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

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

¿Cómo identificar una situación de discriminación?

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

¿Qué puede hacer?

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



Derecho

AL RESPETO DE LA DIGNIDAD DE LA PERSONA

Acoso sexual, por razón de sexo y/o diversidad sexual

Definición del fenómeno

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

- La persona explica que un superior o un compañero está creando situaciones de abuso de poder, de amenaza o coacción para obtener un favor sexual y evitar así poner en peligro su empleo o

conseguir una mejora en sus condiciones laborales. Por ejemplo, insinuaciones, miradas y/o gesticulaciones lascivas, proposiciones sexuales, amenazas, chantaje sexual, tocamientos innecesarios (golpecitos, roces, pellizcos ...) e incluso, intentos de violación.

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

¿Qué puede hacer?

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



Recursos PARA ACOMPAÑAR

Proponemos una serie de recursos gratuitos para ejercer los derechos a la igualdad y la no discriminación:

1.- Solicitar información y asesoramiento en materia de igualdad

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

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

Barcelona:

Tel. 93 495 16 00

Girona:

Tel. 972 97 58 74

Lleida:

Tel. 973 70 36 58

Tarragona:

Tel. 977 24 13 04

Terres de l'Ebre:

Tel. 977 44 12 34

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

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

Tel. **93 495 16 00**

oig@gencat.cat

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

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

Diputación de Barcelona. Área de Atención a las Personas

Tel. 93 404 90 92

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

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

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

Tel. 93 404 90 95

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

Diputación de Lleida

Tel. 973 24 92 00

<https://www.diputaciolleida.cat>

Diputación de Tarragona

Tel. 977 296 600

<http://www.dipta.cat>

Diputación de Girona

Tel. 972 185 000

www.ddgi.cat

- **XARXA SAI**

EI 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 LGTBIOA+ como a su entorno y a profesionales que trabajan en ámbitos sensibles.

Barcelona (SAI Coordinador). Funció de coordinació de la Xarxa SAI LGBTI de Catalunya. Da apoyo 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

Todas las oficinas SAI LGTBI de Cataluña:

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

- **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, bxs
08009 Barcelona

Tel. 93 413 27 75
sap@bcn.cat
barcelona.cat/accessible

Muchos ayuntamientos disponen de equipos de atención a las personas con discapacidad. Localice este servicio, si su localidad lo ofrece y póngalo en conocimiento de las personas que atiende.

- **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, 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 – Organizaciones por la justicia global**
 Para conocer las entidades y organizaciones que trabajan por la justicia social, la erradicación de las desigualdades mediante la cooperación al desarrollo, la defensa y la promoción de los derechos humanos y el fomento de la paz.
Tel. 93 442 28 35
informacio@lafede.cat
<http://www.lafede.cat>
- **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>

- **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>

- **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**

- **Servicios de atención para víctimas de violencia machista del ayuntamiento de Barcelona**
<https://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/serveis-datencio>

- **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)**

Barcelona Activa InnoBA

C. Perú, 52, Barcelona

Tel. 933 202 197 – 934 037 421

transocupacio@barcelonactiva.cat

2. Pedir asesoramiento jurídico

- **Servicio de Orientación Jurídica.**

Proporciona información, orientación y valoración para las personas con discapacidad. Prestan este servicio los catorce colegios de abogados de Cataluña.

Avinguda del Carrilet, 3 Edificio D, 1ª planta (Ciudad de la Justicia)
08902 L'Hospitalet de Llobregat

Tel. 93 422 15 45

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

- **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. Denunciar la vulneración de un derecho

- **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

Síndic de Greuges de Catalunya - El defensor de las personas

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

- **Mossos d'Esquadra.**

En todas las comisarías está el Grupo de Atención a la Víctima (GAV).

mossos.delictes.odi@gencat.cat

Para emergencias, llame al teléfono gratuito 112.

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

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

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

Corresponden a la ITC tres grandes bloques de funciones:

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

2. Asistencia técnica, que incluye:

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

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

Inspección Territorial de Trabajo de Barcelona

Travessera de Gràcia, 303-311

08025 Barcelona

Tel. 93 624 75 00

itc.barcelona@gencat.cat

Inspección Territorial de Trabajo de Girona

C. Migdia, 50

17002 Girona

Tel. 972 94 23 10

itc.girona@gencat.cat

Inspección Territorial de Trabajo de Lleida

C. 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. Participar en grupos de apoyo y de ayuda mutua

- Las entidades federadas de **ECOM** organizan grupos de ayuda mutua, de apoyo, espacios terapéuticos, entre otros. Puede consultarles y dirigirse al que mejor se adapte a su situación. En estos grupos puede compartir experiencias e inquietudes y conocer cómo han resuelto otras personas situaciones similares a la suya, consulte qué entidades forman parte de la Federación ECOM: <https://www.ecom.cat/ca/entitats/lIlistat-entitats>
- **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.
Carrer de la Guàrdia, 14,
08001, Barcelona
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 pro-LGBTI. Acompañan y crean espacios de empoderamiento.
632 17 19 61
mujermigrante.diversas@gmail.com

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

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

L'Hospitalet de Llobregat - Collblanc

C/ 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/>

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

sindihogar@hotmail.es

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

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



Marco normativo (GENERAL Y ESPECÍFICO)

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

Marco normativo general

IGUALDAD DE DERECHOS Y OPORTUNIDADES *en el trabajo*

- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU).
- Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva 2006/54 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
- Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 24/2009, de 23 de diciembre, del Síndic de Greuges.
- Ley 11/2023, de 8 de mayo, de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos.
- Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y la utilización de los bienes y servicios a disposición del público.

- Ley 17/2020, del 22 de diciembre, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- Decreto 52/2017, de 6 de junio, del Observatorio de la Igualdad de Género.
- Decreto 306/2006, de 20 de julio, por el que se da publicidad a la Ley orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Constitución española.
- Convenios colectivos sectoriales.

Marco normativo específico

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

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

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

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

Derecho A LA IGUALDAD SALARIAL **Brecha salarial**

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

Derecho

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

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

Derecho

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

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

Derecho

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

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

Edita:

ECOM

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

93 451 55 50

ecom@ecom.cat

www.ecom.cat

Texto y fotografías: ECOM

Diseño y maquetación 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/>.