

Document informatiu

Llei d'Igualtat de tracte i no-discriminació





La **igualtat** és un dret fonamental universal que té tota persona a un tracte igual, malgrat les diferències. El principi d'igualtat va lligat al de **no discriminació**.

A tal fi es va crear la **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, per tal de:

- Garantir el dret a la igualtat de tracte i no-discriminació, el respecte a totes les persones i protegir-les davant qualsevol discriminació.
- Posar fi a qualsevol expressió contra la igualtat i la dignitat de les persones.
- Incloure en el marc legal català les condicions d'igualtat, d'acord amb les directrius estatals i internacionals.
- Regular els drets i les obligacions de les persones i les entitats públiques i privades.
- Establir com han d'actuar els poders públics per prevenir, corregir i eliminar qualsevol discriminació.

L'objecte d'aquesta llei és garantir el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació i eradicar qualsevol actuació o comportament que puguin atemptar contra la dignitat de les persones i contra el lliure desenvolupament i la lliure expressió, sense cap mena de discriminació, de la pròpia personalitat i de les capacitats personals.

La Llei regula els drets i les obligacions de les persones físiques i de les persones jurídiques, tant públiques com privades, i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.

Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació

La **finalitat** d'aquesta Llei és evitar qualsevol de les formes de discriminació que prenen per pretext qualsevol dels motius següents:

- a) Origen territorial o nacional i xenofòbia.
- b) Sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma de LGBTI-fòbia o de misogínia.
- c) Edat.
- d) Raça, origen ètnic o color de pell, i qualsevol forma de racisme com l'antisemitisme o l'antigitanisme.
- e) Llengua o identitat cultural.
- f) Ideologia, opinió política o d'altra índole o conviccions ètiques de caràcter personal.
- g) Conviccions religioses, i qualsevol manifestació d'islamofòbia, de cristianofòbia o de judeofòbia.
- h) Condició social o econòmica, situació administrativa, professió o condició de privació de llibertat, i qualsevol manifestació d'aporofòbia o d'odi a les persones sense llar.
- i) Discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental, o altres tipus de diversitat funcional.
- j) Alteracions de la salut, estat serològic o característiques genètiques.
- k) Aspecte físic o indumentària.
- l) Qualsevol altra característica, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda, que sigui reconeguda pels instruments de dret internacionals.

El text complet es pot consultar a la web:

<https://dogc.gencat.cat/ca/document-del-dogc/?documentId=890227>

Diferents àmbits d'aplicació de la igualtat de tracte i no-discriminació

A la feina

Els **convenis col·lectius** han d'incloure mesures per prevenir, corregir i eliminar qualsevol discriminació.

Els i les representants de les persones treballadores han de vetllar pel dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació i, en particular, per l'aplicació de mesures d'acció positiva i la consecució dels objectius que persegueixen.



El **Govern** ha de:

- Garantir la no-discriminació en les contractacions i condicions de treball, així com fer inspeccions.
- Reconèixer les empreses que apliquin polítiques d'igualtat i no-discriminació.
- Formar les persones treballadores en temes d'igualtat.
- Protegir les condicions laborals en la incorporació al món laboral, evitar les desigualtats de sou i reduir la discriminació masclista.
- Aplicar la normativa d'igualtat, especialment en l'accés al treball, en la formació i en la promoció.

Als espais de participació política, cívica i social

Les administracions públiques tenen obligació de garantir que totes les persones puguin participar en la vida política, cívica i social, així com utilitzar els mitjans de comunicació en igualtats de condicions.

Han de crear espais per assegurar aquesta participació.



Les organitzacions polítiques, sindicals i empresarials, els col·legis professionals i qualsevol organització social o econòmica han de respectar el dret a la igualtat de tracte en l'adhesió, inscripció o afiliació, i en la participació dels membres en l'estructura orgànica i el funcionament del centre de l'organització.



En l'educació

El Departament d'Educació, les universitats i els centres educatius han de garantir la igualtat d'oportunitats i posar fi a qualsevol forma de discriminació o d'assetjament discriminatori. Han de treballar per **l'escola inclusiva i la coeducació**, garantint l'atenció concreta a l'alumnat amb necessitats de protecció/ajuda i suport educatiu, amb un percentatge més elevat d'absentisme, abandonament o fracàs escolar, amb impossibilitat econòmica de fer activitats.

El Departament també ha de garantir que:

- Es respecti el dret a una escola inclusiva i de qualitat.
- Es redueixi la segregació escolar en els procediments d'admissió.
- L'alumnat no abandoni els estudis.
- Es coeduqui en la igualtat de gènere per posar fi als comportaments patriarcal.
- Els centres educatius rebin recursos per fomentar la igualtat i siguin un entorn amable, en què l'alumnat i el professorat puguin viure la diversitat de forma natural.
- El professorat es formi en temes d'igualtat i no-discriminació.
- Els plans d'acció tutorial, i els plans i reglaments dels centres educatius, incloguin la coeducació.
- Els continguts educatius utilitzin el llenguatge inclusiu.

Els centres educatius han de complir tots aquests criteris de tracte i no-discriminació, inclosa la no segregació per sexes, per poder rebre el concert educatiu o qualsevol finançament públic.



En la salut

El Departament de Salut i els centres sanitaris han de garantir la igualtat de tracte i no-discriminació. **Com?**

- Prestant especial atenció a les necessitats sanitàries de les persones en risc d'exclusió o vulnerabilitat, com els infants, la gent gran, les dones embarassades, les persones amb discapacitat, les víctimes de maltractament, minories ètniques, persones sense llar, etc.
- Aplicant plans als centres sanitaris i formant el personal en temes d'igualtat i no-discriminació
- Garantint la no-discriminació per raó de malaltia en l'àmbit laboral, social, escolar, econòmic i familiar, de la persona malalta
- Assegurant que no es produeixin discriminacions per raó de sexe o gènere en l'atenció sanitària

Les administracions públiques han de vetllar perquè l'empadronament no comporti cap discriminació per a les persones migrades en situació administrativa irregular o per a altres col·lectius vulnerables.

Els centres sanitaris i els equipaments mèdics han de tenir en compte l'accessibilitat perquè tothom en pugi fer ús en igualtat de condicions.



En els serveis socials

Les administracions públiques han de garantir que totes les persones puguin accedir amb les mateixes condicions als serveis, a les prestacions i a les ajudes socials.

Els serveis socials s'han de basar en els aspectes següents:

- Igualtat, inclusió, solidaritat, justícia social, equitat, respecte a la dignitat humana i atenció centrada en la persona.
- Accés a les persones en risc d'exclusió social.
- Atenció prioritària i necessitats bàsiques, autonomia personal i atenció a la dependència de les persones en situació de vulnerabilitat.



En l'atenció social a col·lectius amb més vulnerabilitat (infants, adolescents, joves, gent gran i persones amb discapacitat)

Les administracions públiques i les entitats han de garantir:

- Els drets d'aquests col·lectius.
- L'autonomia personal.
- El dret a una vida digna.
- L'acompanyament per desenvolupar-se.
- Les accions per millorar la seva vida, la incorporació al món laboral i l'accés a béns i serveis essencials.



En l'habitatge

Les administracions públiques han de:

- Garantir la igualtat de tracte en l'accés, atribució, disponibilitat, qualitat i gaudi de l'habitatge, especialment de les persones més vulnerables.
- Evitar la concentració de persones vulnerables en edificis, barris o pobles: elaborant plans d'habitatge i ordenació urbanística, promovent la diversitat i cohesió social, establint mesures d'acció positiva, penalitzant conductes discriminatòries per accedir a un habitatge.
- Garantir el dret a l'habitatge i l'accés als subministraments bàsics (aigua potable, gas i electricitat).
- Eliminar els requisits d'accés a l'habitatge social i als ajuts que discriminen els col·lectius vulnerables.
- Promoure l'accés a serveis d'acolliment temporal de persones en situació d'exclusió social.
- Evitar l'exclusió de la gent gran.
- Vetllar perquè els desallotjaments forçosos de barraques o assentaments informals no siguin discriminatoris contra les persones que hi viuen.

Si es ven o es lloga un habitatge, està prohibit refusar, impedir o denegar una oferta per motius de discriminació, especialment si es fa perquè qui vol comprar o llogar és una persona en situació administrativa irregular.



En els establiments i espais oberts al públic

L'administració pública ha de garantir que tothom pugui accedir, romandre, utilitzar i gaudir als establiments, espais, espectacles i activitats públiques en igualtat de condicions i sense discriminació.

Els establiments i locals oberts al públic i les persones organitzadores d'espectacles o activitats públiques estan obligades a:

- Informar del dret d'admissió de manera accessible (lectura fàcil, pictogrames, etc.) a les persones i amb anterioritat a les administracions
- Impedir l'accés o expulsar a les persones que discriminin altres persones, portin símbols, roba o objectes discriminatoris
- Oferir publicitat sense missatges discriminatoris

Els establiments comercials estan obligats a entregar els fulls de reclamació i qualsevol document d'interès en lectura fàcil.



En els mitjans de comunicació

Els mitjans de comunicació públics i privats han de:

- Respectar el dret de les persones a la igualtat de tracte i a viure amb dignitat.

- Evitar la discriminació i estigmatització en el tractament de la informació, continguts i programació, inclosa la publicitat.
- Garantir la presència, visibilitat i referents positius de persones dels col·lectius i les minories afectades per algun motiu de discriminació.



Les administrations publiques han de:

- Promoure codis deontològics i acords d'auto regulació a favor de la igualtat als mitjans, per promoure l'ús d'un llenguatge respectuós, tractar correctament les notícies d'incitació a l'odi, donar visibilitat als col·lectius vulnerables i eliminar els continguts discriminatoris.
- Fer campanyes per promoure la igualtat de tracte i no-discriminació en els mitjans de comunicació i promoure activitats d'informació sobre els col·lectius vulnerables.
- Aprovar normes en relació als proveïdors d'internet i les xarxes socials contra el discurs d'odi.
- Aplicar protocols d'actuació si s'incompleix aquesta llei.

- Recomanar com utilitzar un llenguatge inclusiu i com tractar les imatges perquè no siguin discriminatòries
- Garantir que els continguts dels mitjans de comunicació i la publicitat siguin respectuosos amb les persones que poden patir discriminació
- Vetllar perquè els mitjans de comunicació mostrin la diversitat en la programació
- Fer un seguiment dels continguts en contra d'aquesta llei, elaborar-ne un informe i presentar-lo al Síndic de Greuges i al Parlament de Catalunya

En la cultura

Les administracions públiques han de:

- Garantir que l'accés a la cultura i a la creació sigui igual per a tothom, sense discriminacions.
- Promoure la creació i la difusió de continguts sobre discriminació i els col·lectius que la pateixen.

En l'esport

Qualsevol activitat esportiva ha de respectar la dignitat de les persones i el dret a la igualtat de tracte, i evitar qualsevol forma de discriminació.



Les administracions públiques han de:

- Garantir que tothom pugui accedir de manera igualitària a practicar un esport o una activitat física.
- Promoure accions per conscienciar sobre la discriminació que pateixen els diferents col·lectius.

En la llibertat religiosa

Les administracions públiques han de:

- Aplicar mesures per a la igualtat de tracte i la prevenció de la discriminació per raó de religió o creença.
- Garantir que les polítiques públiques respectin el dret a la llibertat religiosa.
- Garantir la llibertat religiosa en l'espai públic.
- Vetllar per la no-discriminació per utilitzar indumentària relacionada amb la identificació ètnica, cultural o religiosa, sobretot a l'escola, a la feina i als centres de salut.



En la justícia

Les actuacions de l'administració de justícia han de respectar el dret a la igualtat de tracte i evitar qualsevol forma de discriminació



En els cossos i les forces de seguretat

El cos de Mossos d'Esquadra, la policia local i els treballadors d'empreses de seguretat privada han de:

- Respectar el dret a la igualtat de tracte.
- Evitar qualsevol forma d'abús o discriminació

Els serveis policials i les fiscalies encarregades dels procediments judicials especialitzats en delictes d'odi han de fomentar el diàleg i la cooperació amb els col·lectius vulnerables.

Les administracions públiques han de crear programes per sensibilitzar i formar sobre el dret a la igualtat de tracte a la no-discriminació en l'administració de justícia i en les forces i els cossos de seguretat.

El funcionariat encarregat d'aplicar aquesta llei està obligat a:

- No discriminar ningú.
- Protegir les víctimes de discriminació: investigant denúncies, informant dels seus drets i donant accés a la justícia.
- Registrar els incidents racistes, homofòbics i transfòbics.

Està prohibit!

- En les detencions, interrogatoris, escorcolls i controls d'identitat, criteris racials basats en l'aspecte físic de l'individu.
- En general, durant la vigilància dels centres penitenciaris i d'internament d'estrangers.
- En els procediments de detenció, deportació i expulsió, tractar les persones de manera discriminatòria.



Com es protegeix el dret a la igualtat de tracte i la no-discriminació?

Aplicant mesures

Cal detectar i protegir les víctimes de discriminació.

Les Administracions han de:

- Crear **accions positives** (diferències de tracte orientades a prevenir, eliminar i, si escau, compensar qualsevol forma de discriminació en la seva dimensió col·lectiva o social, que s'han d'aplicar mentre substitueixin les situacions de discriminació que les justifiquen).

Alguns **exemples** d'accions positives:

- Llistes electorals paritàries.
- Places universitàries reservades a estudiants del poble gitano.
- Deducció IRPF per maternitat.
- Incentius a la contractació de persones amb discapacitat.
- Ajornament de la prova física dels processos selectius de les dones embarassades.



- Crear el **Pla per a la igualtat de tracte i la no-discriminació**, un document per prevenir i posar fi a qualsevol tipus de discriminació, per part del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya, juntament amb les organitzacions especialitzades. Aquest Pla s'ha de revisar cada 4 anys i ha d'explicar quines iniciatives es faran, com es faran i amb quin pressupost.

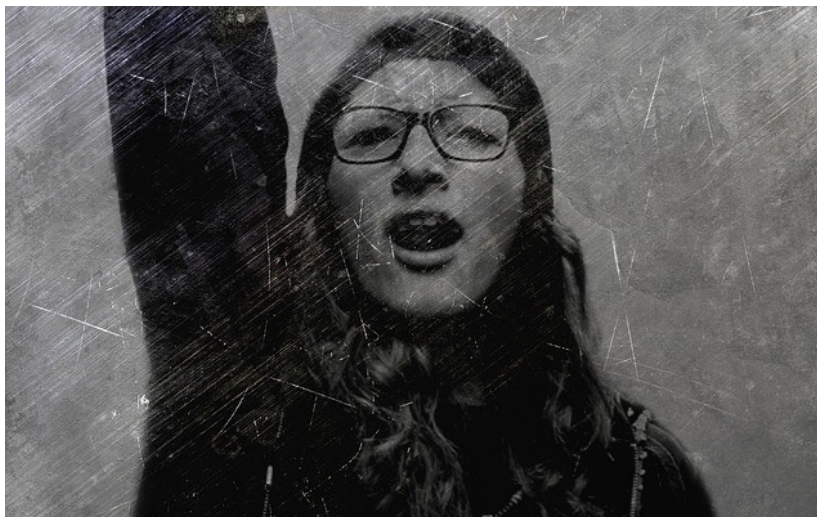


- Col·laborar entre les institucions públiques per incloure la igualtat en les seves actuacions
- Comptar amb especialistes, persones expertes en temes de discriminació per assessorar-se
- Incloure dades sobre discriminació i perspectiva de gènere als estudis, memòries i estadístiques de les administracions públiques i els cossos de seguretat
- Tenir en compte la igualtat en les bases de les subvencions públiques
- Promoure i respectar la inclusió i la igualtat dels col·lectius vulnerables en les contractacions públiques
- Formar totes les persones treballadores públiques, funcionariat, cossos i forces de seguretat en temes d'igualtat i no-discriminació

Plans d'igualtat a les empreses

Les empreses disposen d'estratègies com els plans d'igualtat per:

- Assolir la igualtat real entre homes i dones a la feina
- Eliminar estereotips, actituds i obstacles que impedeixen que les dones puguin accedir a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes



Els **plans d'igualtat** han de promoure mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la carrera professional de les persones, amb l'obtenció d'una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i en tots els nivells de responsabilitat.

Creant organismes

Organisme de protecció i promoció de la igualtat de tracte i la no-discriminació

Vetlla perquè es compleixi la Llei 19/2020, del 30 de desembre d'igualtat de tracte i no-discriminació i per evitar qualsevol forma de discriminació. Forma part del Departament d'Igualtat al Parlament i Feminismes, està format per un comitè de persones expertes i una comissió de seguiment.

Les seves **funcions** són:

- Donar suport i assessorament jurídic a les persones que hagin pogut patir discriminació
- Conciliar les parts en un cas contra el dret a igualtat, si no és penal o laboral ni de violència de gènere
- Investigar sobre possibles situacions de discriminació
- Sancionar si hi ha un cas de discriminació
- Promoure codis de bones pràctiques, plans d'igualtat i de no discriminació, i protocols
- Col·laborar amb el Síndic de Greuges, el Ministeri Fiscal i les institucions i organismes públics
- Informar sobre el Pla per a la igualtat i la no-discriminació i altres plans i programes importants
- Elaborar informes estadístics i recopilar dades

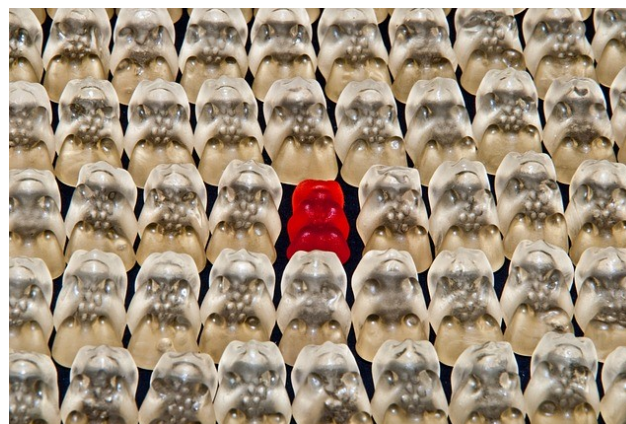


Centre de Memòria Històrica i Documentació de la Discriminació

Aquest centre guarda els arxius, registres i documents de les entitats que lluiten contra la discriminació. La ciutadania hi pot accedir lliurement. Ha d'impulsar i fomentar activitats divulgatives i d'investigació, editar materials i publicacions determinades.

Observatori de la Discriminació

Institució que depèn del Departament d'Igualtat i Feminismes, format per persones expertes de la **Comissió per a la Protecció de la Igualtat de Tracte i la no-discriminació**, per analitzar i informar sobre les discriminacions que hi pugui haver a Catalunya.



Comissió per a la Protecció de la Igualtat de Tracte i la no-discriminació

Espai de participació ciutadana i òrgan de consulta de les administracions, format per entitats socials i professionals sobre aquest àmbit.

Les seves **funcions** són:

- Rebre informació sobre com aplicar la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació
- Formular propostes de millora dels serveis públics de les administracions
- Informar sobre projectes

Oficina d'Igualtat de Tracte i la No-Discriminació, Dept. d'Igualtat i Feminismes, Secretaria d'Igualtats, Generalitat de Catalunya

Adreçada a totes les persones que pateixin qualsevol tipus de discriminació.

Qui pot presentar la denúncia?

- La persona que ha patit la discriminació.
- Qualsevol persona que observi una infracció d'aquest tipus (no cal que sigui la persona afectada).
- Entitats degudament autoritzades per la persona afectada.
- Entitats sense cap autorització, sempre que no hi hagi cap persona identificada com a persona afectada.

Aquest tràmit es pot sol·licitar en qualsevol moment.

Les infraccions sobre igualtat de tracte i no discriminació estan tipificades a la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.



Oficina per la no discriminació, Ajuntament de Barcelona

L'Oficina per la No-Discriminació (OND) és el servei municipal de l'Ajuntament de Barcelona que treballa per a la defensa, protecció i garantia dels drets humans a la ciutat. L'OND actua en situacions de discriminació per raó d'edat, identitat de gènere, orientació sexual, origen, religió, llengua, nacionalitat, salut, discapacitat o situació socioeconòmica, entre d'altres.

Creant protocols i campanyes de suport

Protocol específic d'atenció a les víctimes de discriminació

Actes d'intolerància i conductes relatives als delictes d'odi. Les oficines judicials, i les especialitzades en aquests tipus de delictes especialment, han de prestar una cura especial a les víctimes.

El Protocol **inclou**:

- Mesures per acabar amb la conducta d'intolerància
- Mesures cautelars
- Prevenció de violacions dels drets
- Indemnització de danys i perjudicis
- Creació de la figura de l'acompanyant per a la víctima al denunciar el delictes d'odi



Campanyes i suport a les organitzacions i entitats de víctimes

Les administracions públiques han de promoure:

- Campanyes de sensibilització i informació sobre les agressions i delictes d'odi
- Campanyes perquè les víctimes denunciïn una agressió. Han de garantir assistència a les víctimes, encara que no denunciïn
- Protocols específics sobre assetjament escolar als centres educatius
- Suport a col·lectius i organitzacions que facin activitats en defensa de les víctimes de discriminació, intolerància i delictes d'odi



Infraccions i sancions

Regulades per l'article 43 de la Llei 19/2020, de 30 de desembre

Infraccions lleus

- Emetre expressions, entonar càntics (sons o consignes), exhibir pancartes (símbols, emblemes o llegendes) que fomentin comportaments discriminatoris o continguin missatges intimidatoris contra qualsevol persona
- Fer declaracions, gestos o insults públics discriminatoris
- Parlar de manera discriminatòria contra una persona, grup al que pertany o la seva família
- Parlar de manera discriminatòria en els serveis públics, mitjans de comunicació, discursos o intervencions públiques, xarxes socials, etc.
- Impedir la inspecció de l'Administració pública o negar-se a col·laborar
- Amençar, tenir una conducta intolerant o d'odi lleu
- Realitzar irregularitats formals per no conèixer la llei



Infraccions greus

- Discriminar una persona amb relació a una altra que es trobi en una situació comparable
- Amençar o insultar públicament una persona o grup de persones
- Fer actes que impliquin aïllament, rebuig o menyspreu públic i notori de persones
- Emetre eslògans, anuncis publicitaris, missatges públics o declaracions públiques discriminatòries



- Insultar de manera intencionada una persona, el grup al que pertany o la seva família a través dels mitjans de comunicació o les xarxes socials
- Malmetre les propietats d'una persona, del grup al que pertany o de la seva família per motius discriminatoris
- Denegar prestacions i l'accés als bens i serveis a una persona per motius discriminatoris
- No retirar expressions discriminatòries dels canals d'informació

- Malmetre el mobiliari públic amb pintades que continguin insults, expressions vexatòries o símbols contra la diversitat de les persones
- Difondre materials o llibres amb contingut discriminatori
- Comercialitzar productes discriminatoris
- Difondre material discriminatori en universitats o centres educatius a través dels mitjans de comunicació o les xarxes socials
- Exhibir públicament missatges, pancartes o símbols discriminatoris, anuncis d'espectacles públics, activitats recreatives, actes polítics, manifestacions o reunions públiques amb contingut discriminatori
- Repetir expressions discriminatòries, actes d'intolerància i conductes d'odi en els serveis públics, mitjans de comunicació, discursos o intervencions públiques, xarxes socials, etc.
- Fer actes o incloure clàusules discriminatòries en els negocis jurídics.
- Impedir o obstaculitzar tràmits administratius o l'accés a un servei o establiment públic per motius discriminatoris
- Impedir o negar-se a una inspecció de l'Administració pública
- Fer servir en peritatges administratius o judicials teories o valoracions discriminatòries
- Limitar els drets d'una persona amb malaltia mental sense incapacitat
- Realitzar pràctiques laborals discriminatòries que vulnerin la dignitat de la persona o la igualtat de tracte i que promoguin la discriminació i la intolerància



- Colpejar una persona sense causar-li lesió per motius discriminatoris
- Elaborar, fer servir o difondre en centres educatius llibres de text o materials didàctics que presentin persones com a superiors o inferiors segons l'orientació sexual o expressió de gènere, o que incitin a la violència per aquest motiu
- Cometre 3 infraccions lleus o més en 1 any

Infraccions molt greus

- Cometre més d'una discriminació a la vegada
- Assetjar de forma discriminatòria
- Ajudar persones o grups que promouen la discriminació
- Convocar espectacles públics, activitats, actes polítics, manifestacions o reunions públiques discriminatòries
- Discriminar amb accions agressives
- Prendre represàlies per presentar una queixa pública
- Acomiadar persones treballadores per motius discriminatoris
- Aplicar criteris discriminatoris en la selecció de personal
- Impedir algú de fer un tràmit, utilitzar un servei públic o accedir a un establiment per motius discriminatoris
- No intervenir davant d'una discriminació, si tens el deure de fer-ho
- Pressionar les autoritats per obstaculitzar les seves actuacions
- Cometre 3 infraccions greus en 2 anys



Sancions

- Per infraccions lleus, des de 300 a 10.000€
- Per infraccions greus, des de 10.001 a 40.000€
- Per infraccions molt greus, des de 40.001 a 500.000€



Sancions accessòries

La sanció per una infracció lleu o greu es pot substituir per:

- Cooperar gratuïtament en activitats d'utilitat pública amb interès social i valor educatiu
- Dur a terme tasques de reparació dels danys, suport o assistència a les víctimes de discriminació
- Assistir a cursos de formació o sessions individuals
- Qualsevol altra mesura per conscienciar i reparar el dany causat

Aspectes clau en el món laboral

Discriminació

Qualsevol distinció, exclusió, restricció o preferència basada en alguns dels motius com la raça, l'ètnia, l'edat, la discapacitat, el gènere, etc.) que tingui per objecte o per resultat anul·lar o menyscarbar el reconeixement, el gaudi o l'exercici, en condicions d'igualtat, dels drets humans i les llibertats fonamentals de totes les persones, llevat que la mesura estigui objectivament justificada per una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir-la siguin apropiats i necessaris.

Discriminar es també NO tractar de manera desigual els casos desiguals en proporció a la seva desigualtat i per tant, impedir que puguin tenir les mateixes oportunitats.

Política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones

És el conjunt de mesures que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, desenvolupament i avaluació de les decisions per combatre una situació de desigualtat entre homes i dones.

La igualtat entre homes i dones es planteja com la participació activa i equilibrada de totes les persones, independentment del seu gènere, en totes les àrees de la vida, pública i privada.



Conciliació laboral, personal i familiar

Fa temps que la societat planteja la necessitat d'implementar polítiques que permetin conciliar el temps de vida de les persones:

- el temps de **treball**
- el temps **familiar**
- el temps **personal**

La conciliació és un dels instruments bàsics per aconseguir superar els desequilibris entre les responsabilitats i els rols exercits pels homes i per les dones en els diferents àmbits de la vida (públic, privat, laboral, quotidià, col·lectiu i personal).



La conciliació determina...

- El dret de les persones a desenvolupar plenament les seves possibilitats en els diferents àmbits, públics i privats, sense haver de perdre la seva qualitat de vida.
- El dret de les persones a disposar, fer compatibles i compartir el temps personal, el temps familiar i el temps laboral.
- Un nou model de repartiment de responsabilitats pel que fa a la convivència domèstica.
- Un nou model d'organització del treball, així com d'organització de les ciutats, dels serveis i dels temps.

Assetjament

Acció reiterada de qui molesta insistentment una altra persona.

Assetjament laboral

També denominat **mobbing**, és, en general, l'agressió continuada cap a una persona per part dels seus companys de treball o caps.

Aquests tipus de maltractaments són fonamentalment psicològics i són duts a terme tant pels superiors com pels mateixos empleats. Un cap o treballador, pel seu compte o en grup, estableix gradualment una relació de dominància amb la víctima, saboteja la feina que fa, elimina els recursos que emprava per fer la feina, la posa en situacions ridícules o fa córrer falsos rumors sobre ella, entre d'altres.



Aquesta relació malmet la dignitat, la intimitat o altres drets fonamentals de la persona afectada!

En el moment en què la víctima s'adona del que està passant i vol trencar la situació, les persones maltractadores comencen a intimidar-la o amenaçar-la, perjudicant-la encara més. La intenció final és que la persona afectada se'n vagi del treball, preferentment de forma voluntària.

Possibles raons d'aquests actes inhumans poden ser la competència laboral, l'enveja pel motiu que sigui, tant laboral com personal, o tan sols voler "demostrar" davant dels altres qui és "el que mana" (per exemple, quan un cap és més jove o té menys experiència a la feina que un treballador més antic).

Cada situació és diferent i pot donar-se per qualsevol motiu, fins i tot aconseguir mantenir relacions sexuals amb el treballador, per o com a venjança per la negativa a aquestes.



Assetjament per raó de sexe

És el comportament agressiu contra una persona d'un sexe determinat, només pel fet de pertànyer a aquest sexe, que pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament sexual

És la conducta verbal o física de tipus sexual, que vulnera la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que es considera ofensiva i no desitjada per a la víctima.

Diversitat

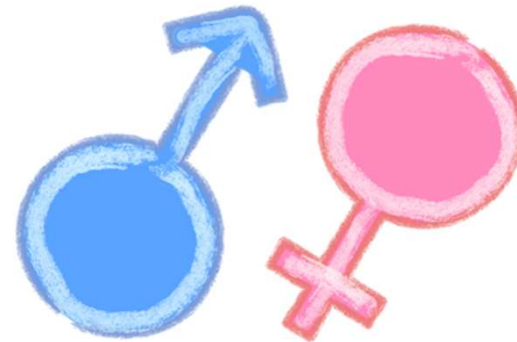
Tot això que diferencia a una persona de la resta. Cada vegada hi ha més diversitat a les plantilles de les empreses del nostre país. Això implica que les empreses han de saber gestionar aquesta diversitat, sigui per la raó que sigui: **gènere, origen, edat, religió, discapacitat, orientació sexual**, etc.

Una mala gestió de la diversitat genera problemes que afecten tant als treballadors i treballadores (s'accentua la discriminació) com a les empreses (perden capacitat d'innovació i competitivitat, i incrementen la conflictivitat).

Diversitat per raó de gènere

Sempre ha existit, però al llarg dels últims anys s'ha incrementat de manera significativa el número de dones que s'incorporen al mercat laboral, i s'ha millorat la distribució per categories professionals.

No s'han d'assignar els tipus de feina en funció de si és un home o una dona la persona que la portarà a terme.



Diversitat per origen i religió

Entenem origen com el lloc d'on procedeix una persona. Cada vegada són més les empreses que tenen a les seves plantilles tant treballadors autòctons com immigrants.

Això comporta també una major diversitat cultural i religiosa.



Aquesta diversitat s'ha de veure com un valor positiu ja que suposa un enriquiment per a la nostra societat, no una amenaça a l'estil de vida. És per aquest motiu que s'ha de garantir el dret a la llibertat cultural i religiosa.

Diversitat per orientació sexual

Ara, al nostre país es pot manifestar l'orientació sexual de la persona obertament. Aquest reconeixement legal existeix gràcies a les lleis aprovades al respecte fa uns anys, com la dels matrimonis homosexuals.

Els tipus d'orientació sexual són:

- **heterosexualitat** (atracció cap a persones del sexe oposat)
- **homosexualitat** (atracció cap a persones del mateix sexe)
- **bisexualitat** (atracció cap a persones de tots dos sexes)



Diversitat per edat

El procés d'envelliment de la població treballadora és evident. Fa uns anys hi havia més joves (de 20 a 30 anys) a les plantilles de les nostres empreses. Actualment hi ha més treballadors i treballadores amb edats compreses entre els 45 i els 54 anys.

S'ha de tenir en compte que els percentatges actuals inclouen també els treballadors immigrants, sense els quals el nostre mercat laboral mostraria encara més signes d'envelliment.



Dependència

La dependència personal és la incapacitat funcional per al desenvolupament d'activitats de la vida diària, que requereixen un suport per a la seva realització.

Una persona dependent no pot valer-se per ella mateixa i per tant necessita ajuda en funció del seu grau de dependència.



Discapacitat

Una persona amb discapacitat aporta a l'empresa les seves capacitats, el seu talent, el seu compromís, i la seva motivació per superar-se dia a dia. A més, provoca empatia i fa que millori el clima laboral.

La gestió de la diversitat, i concretament, de les persones amb discapacitat, necessita d'un compromís ferma per part de la direcció, la qual, ha de facilitar l'accés als mitjans necessaris i controlar a les persones i equips que gestionin el projecte.



Glossari

Accions positives

Tractar una persona de manera diferent conscientment per prevenir, eliminar o compensar una discriminació.

Ajustos raonables

Modificacions i adaptacions necessàries i adequades que s'apliquen per garantir a les persones amb discapacitat el gaudi o l'exercici, en igualtat de condicions amb els altres, de tots els drets humans i llibertats fonamentals

Antigitanisme

Menyspreu o discriminació contra el poble gitano

Antisemitisme

Odi, atacs o prejudici cap als jueus i la seva religió

Aporofòbia

Rebuig, menyspreu o odi contra les persones pobres, sense sostre o sense llar

Assetjament discriminatori

Comportament contra la dignitat d'una persona que li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, vexatori, humiliant o ofensiu

Bifòbia

Menyspreu o discriminació contra les persones bisexuels



Capacitisme

Menyspreu o discriminació contra les persones amb diversitat funcional (persones amb discapacitat)

Coeducació

Acció educativa per potenciar la igualtat i eliminar la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere

Conducta o discurs d'odi

Conducta per promoure, difondre, incitar o justificar la intolerància, la discriminació i la violència cap a persones o grups amb diversitat

Discriminació

Qualsevol acció per anul·lar o retallar els drets d'una persona

Discriminació de segon ordre

Maltractament contra persones o grup de persones pel fet de defensar persones o grups discriminats

Discriminació directa

Tracte menys favorable cap a una persona en relació a altra en situacions anàlogues

Discriminació indirecta

Disposició, criteri o pràctica neutra susceptible de causar un perjudici major a una persona

Discriminació múltiple

Quan una persona pateix una forma agreujada i específica de discriminació a conseqüència de la concurrència o interacció de diversos motius de discriminació

Discriminació per associació

Quan una persona o el grup al qual se l'associa és objecte de discriminació, real o atribuïda, a conseqüència de la seva relació amb una persona o grup

Discriminació per error

Quan una persona n'és objecte pel fet d'haver-li atribuït erròniament alguna característica, circumstància o condició

Discriminació per estigmatització

Quan un grup amb poder defineix el que és normal i deixa fora altres conductes

Discriminació per raó de gènere

Tracte menys favorable cap a una persona respecte d'altra en situacions anàlogues per circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica

Edatisme

Estereotipació i discriminació contra persones o grups sobre la base de l'edat

Estigmatització

Atribució de qualitats negatives i despectives a un grup o col·lectiu i tractar-lo diferent

Feminicidis i violències masclistes

Diverses agressions que pateixen les persones per raó de gènere i del teixit normatiu, de rols i de patrons de relació que se'n deriven



Homofòbia

Menyspreu o discriminació contra les persones homosexuals

Ordre, inducció, instrucció o recomanació de discriminar

Instrucció o conducta d'una autoritat, un òrgan o un superior que implica discriminació

Racisme

Discriminació per raó de raça, color de pell, llinatge o llinatge o origen nacional o ètnic

Represàlia discriminatòria

Tracte de l'Administració pública contra una persona o grup pel fet d'haver presentat alguna queixa o denunciat un fet discriminatori

Situació administrativa

La situació en què es troba una persona que viu a Catalunya, si hi viu de manera regular o irregular, si té o no autorització de residència o de treball, si hi està empadronada, etc.

Transfòbia

Menyspreu o discriminació contra les persones transsexuals

Victimització secundària

Maltractament addicional contra persones que es troben en algun dels supòsits de discriminació, conseqüència directa o indirecta dels dèficits de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables i per les actuacions d'altres agents implicats

Xenofòbia

Odi i rebuig cap a persones que són d'origen estranger

Reforma Laboral

Drets laborals

L'article 127, RDL 5/2023 modifica l'article 4,2 c) ET per ampliar la protecció contra la discriminació en l'àmbit laboral. La nova redacció inclou com a causa de discriminació directa o indirecta el tracte desfavorable vers aquelles dones o homes que exerceixin el seu dret de conciliació o coresponsabilitat de la vida laboral i familiar.

A més, s'elimina l'excepció continguda en el paràgraf segon respecte a les persones amb discapacitat. L'anterior redacció considerava que el tracte seria discriminatori sempre que es trobessin en condicions per desenvolupar l'activitat laboral. El nou text considera per se la prohibició de discriminació directa o indirecta amb les persones amb discapacitat.

Jornada laboral

L'article 127, RDL 5/2023 modifica l'article 34,8 ET per introduir com a causa justificativa del dret a l'adaptació de la jornada a aquelles persones treballadores que acreditin deures de cura respecte dels fills majors de 12 anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins el 2n grau, així com altres persones dependents que convisin en el mateix domicili i que no puguin valer-se per si mateixes.

Una vegada finalitzat el període acordat o desaparegudes les causes que van motivar la sol·licitud, la persona treballadora tindrà dret a tornar a la mateixa situació anterior a l'adaptació. En el cas de concórrer un canvi de circumstàncies, l'empresa només podrà denegar el retorn de la persona treballadora si existeixen causes objectives i motivades.

Permisos, suspensió de contracte i excedència

S'introdueixen nous permisos retribuïts en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i s'amplien altres ja existents. Aquestes modificacions formaven part del Projecte de la Llei de Famílies que va quedar aturada en seu parlamentària per la convocatòria d'eleccions el passat 23 de juliol.

Reducció de jornada

S'amplia el dret per la cura de fills i persones a càrrec amb discapacitat que siguin menors de 26 anys i que pateixin càncer o una altra malaltia greu, quan el grau de discapacitat sigui superior al 65% i sempre que s'acrediti la condició abans de complir els 23 anys.

Amb la finalitat d'evitar la perpetuació de rols, el RDL 5/2023 afegeix que s'haurà de tenir en compte la coresponsabilitat entre homes i dones.

Si ens centrem en les relatives a l'àmbit laboral, les millores són substancials en nombrosos aspectes. Destaquen:

- El reconeixement del dret a no ser discriminat per exercir els drets de conciliació o coresponsabilitat de la vida familiar i laboral.
- L'ampliació de supòsits en els quals es té dret a l'adaptació de la duració i distribució de la jornada i la forma de prestació, inclòs el treball.
- Major durada dels permisos per motius de salut de la família, més acords amb les necessitats reals i la implantació d'un nou dret per atendre supòsits de força major per motius familiars urgents configurant un permís retribuït de tantes hores com les equivalents a 4 dies a l'any, i en el que excedeixi, un dret a permís no retribuït.
- Inclusió de les parelles de fet registrades en els permisos i excedències, adequant la llei amb la realitat social i els nous models de família existents avui en dia.

- Un nou permís parental no retribuït, no superior a 8 setmanes, per la cura de fill, filla o menor acollit per més d'un any, que es pot gaudir de forma flexible.
- La incorporació com a nova causa de nul·litat de l'acomiadament disciplinari el que està motivat pel gaudi de permisos de conciliació.
- La determinació del càlcul de les indemnitzacions de forma que no perjudiqui a aquells que gaudeixin de jornada reduïda o permisos parentals.

Totes aquestes mesures estan regides pel **principi de coresponsabilitat entre homes i dones**, clau per al canvi de rols, que persegueixen posar fi a la discriminació que pateixen les persones amb responsabilitats personals i familiars.

