



# La gestió de la diversitat i la no discriminació a l'empresa

Guia per a delegats i delegades sindicals







secretaria d'immigració

# LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT I LA NO DISCRIMINACIÓ A L'EMPRESA

Guia per a delegats i delegades sindicals

Acció subvencionada pel Servei d'Ocupació de Catalunya, pel programa de Projectes Innovadors, i cofinançat pel Fons Social Europeu.

La Secretaria d'Immigració de CCOO de Catalunya agraeix la col·laboració de totes les persones que amb les seves aportacions han fet possible la realització d'aquest llibre

Disseny i maquetació: pipo dols  
Impressió: Service Point  
Dipòsit legal: B.10856-2010  
Barcelona, desembre de 2009

# ÍNDEX

<b>0. Presentació</b> .....	7
<b>1. Introducció</b> .....	11
<b>2. Motius pels quals interessa a l'empresa i al sindicat la gestió de la diversitat</b> .....	15
2.1 Què aporta la gestió de la diversitat a l'empresa? .....	17
2.2 Què aporta la gestió de la diversitat al sindicat? .....	18
<b>3. Regulació legal sobre gestió de la diversitat i no discriminació en els centres de treball</b> .....	21
<b>4. Estereotips i prejudicis sobre la diversitat</b> .....	25
<b>5. Diversitat a les empreses: de què estem parlant?</b> .....	31
<b>6 La immigració: una realitat en els centres de treball</b> .....	35
6.1 Alguns aspectes generals sobre la immigració .....	37
6.2 Drets de les persones estrangeres .....	39
6.3 Alguns apunts sobre la situació legal dels treballadors i les treballadores estrangers .....	41
6.4 I què hi podem fer com a delegats i delegades? .....	43
<b>7. Negociació col·lectiva i gestió de la diversitat i no discriminació a l'empresa</b> .....	45
7.1 La lluita per la igualtat efectiva de les persones en els centres de treball .....	47
7.2 La gestió de la diversitat vinculada als nous fluxos migratoris: una necessitat imperiosa en el context de crisi .....	48
7.3 Els acords de gestió de la diversitat a les empreses .....	49
<b>8. Àmbits del sindicat vinculats a la gestió de la diversitat</b> .....	53
<b>9. Glossari</b> .....	61





# Presentació







## **Ghassan Saliba**

### **Secretari d'Immigració de CCOO de Catalunya**

---

En els darrers anys, l'arribada de persones procedents d'altres països ha incrementat la diversitat d'una societat i d'un mercat de treball definit, des de sempre, per la presència d'homes i dones, de diferents edats, amb discapacitats, d'orientació sexual diferent, de diversa condició social...

La millor manera d'afrontar aquesta realitat diversa dels nostres centres de treball és gestionar-la de manera que es garanteixi la igualtat d'oportunitats i la no discriminació. Així, una bona gestió de la diversitat és un reflex de la qualitat de les relacions laborals. I això també afecta directament el nostre treball sindical per millorar les nostres condicions laborals: la gestió de la diversitat ha de fer de la igualtat d'oportunitats un objectiu prioritari.

Aquesta gestió també beneficia l'empresa, tant pel que fa a la millora de la seva productivitat i competitivitat com pel reconeixement de la seva responsabilitat social en relació amb l'entorn on desenvolupa les seves activitats. A més, una bona gestió de la diversitat en el món laboral també té efectes positius en la societat en general, sobretot en la millora de la convivència i la cohesió social. La unitat de la classe treballadora, amb totes les seves diversitats i necessitats personals, és, avui i sempre, una vàlvula de seguretat per a la cohesió social.

La gestió de la diversitat és, sens dubte, un projecte inclusiu, que demana la participació de treballadores i treballadors, la representació social i la direcció de l'empresa, i que comporta l'assoliment de nous drets per al conjunt de treballadors i treballadores, com ara la seva participació en la gestió del temps de treball. A més, els plans d'acollida de nous treballadors i treballadores en el centre de treball, el coneixement de la llengua catalana, de l'organització de l'empresa, dels drets i deures, dels riscos laborals, el coneixement mutu i el dret a la participació sindical són fonamentals per facilitar l'autonomia personal i la igualtat d'oportunitats de totes les persones.

En aquest sentit, aquesta guia vol ser, més enllà d'un element de sensibilització davant de la diversitat existent en les nostres empreses, una eina per afrontar amb èxit l'acció sindical davant d'aquesta nova -o potser no tan nova- realitat. I això s'ha de concretar en el dia a dia, però principalment en la negociació col·lectiva, en els acords bilaterals i en la realització de plans d'igualtat que englobin totes les diversitats amb un únic objectiu: la igualtat de drets i la no discriminació

Per últim, vull agrair a totes les persones i les institucions d'àmbits externs al sindicat el suport rebut, però molt especialment als companys i companyes de diferents estructures de CCOO que han fet un gran esforç perquè el projecte de gestió de la diversitat i la no discriminació assoleixi amb escreix els objectius plantejats.

# Introducció





Aquesta guia vol ser un document de reflexió sindical sobre el nostre treball en les empreses, que són un fidel reflex de la diversitat de la societat catalana, on conviuen 7 milions d'homes i dones, de més de 176 nacionalitats, que parlen prop de 300 llengües i que compta amb més 13 comunitats religioses.

Aquesta diversitat la componen homes i dones, de diferents edats, amb diverses cultures, procedències, problemàtiques, capacitats i maneres d'entendre la vida que han de ser tingudes en compte, des del respecte als drets i deures que configuren un sistema democràtic.

La diversitat és un fet real en les empreses i des del sindicat hem d'actuar per oferir propostes que facilitin l'adequació dels drets col·lectius a les necessitats personals dels treballadors i les treballadores en els centres de treball.

És evident que els recents fluxos migratoris han posat sobre la taula la diversitat vinculada a l'origen, però no s'ha d'oblidar que aquesta no és l'única diversitat existent en els centres de treball. Persones immigrades, joves, homes i dones, de diferent condició sexual, de creences diverses, amb discapacitat... són algunes de les diversitats que formen part de la nostra representació i activitat sindical quotidiana, en la negociació col·lectiva i en el compliment dels acords que se'n desprenen.

Una adequada gestió d'aquesta diversitat requereix que en el tractament de la dimensió ètnico-cultural (que inclou però va més enllà de la immigració) s'incorporin altres dimensions (gènere, edat, discapacitat, etc.) sobre les que s'estableixen

múltiples formes de discriminació, que actuen de manera simultània i s'interrelacionen les unes amb les altres i que afecten de manera diferent a les diferents persones.

La no discriminació a l'empresa i la gestió de la diversitat són valors positius, de compromís i de desenvolupament sindical i empresarial, que han de comptar amb les aportacions i consens sindical, i que han de formar part de la responsabilitat social de l'empresa i de les polítiques d'igualtat.

La no gestió de la diversitat en l'àmbit laboral és un engany que facilita situacions de precarietat laboral i de discriminació de persones o col·lectius de treballadors i treballadores. Però també ho és un sistema de gestió d'aquesta realitat que es basi en el paternalisme empresarial i les concessions individuals, i que impedeix la informació sobre aquells drets laborals i sindicals que preveuen les normes legals i els convenis col·lectius de referència per a l'empresa.

La diversitat és present a les empreses i ho serà més en un futur, i adaptar els drets col·lectius per conciliar la vida laboral amb les necessitats personals i familiars no ha de significar una pèrdua d'eficiència en l'activitat productiva o el desenvolupament dels serveis en les empreses, sinó que, per contra, és una aposta clara per una millor organització del treball i per la consolidació de nous drets col·lectius.

Aquesta és la motivació del sindicat en l'elaboració d'aquesta guia i de la nostra implicació en la promoció d'acords de gestió de la diversitat i no discriminació a les empreses.

# 2

**Motius pels quals interessa  
a l'empresa i al sindicat la  
gestió de la diversitat**







Malauradament, molt sovint la diversitat en el si de les empreses només es veu com una font de conflictes: en les relacions entre el personal, en les dificultats de comunicació, en l'organització del treball... i del que es tracta amb la seva gestió és tan sols reduir aquests conflictes. Tanmateix, aquesta visió desaprofita el que pot ser una veritable font directa de beneficis socials i econòmics per a la mateixa empresa -però també per al sindicat- si entenem la diversitat com un recurs més que no pas com un problema.

## **2.1 Què aporta la gestió de la diversitat a l'empresa?**

La gestió de la diversitat representa per a l'empresa una veritable inversió de futur ja que:

- Millora l'organització del treball, promou un sistema de treball cooperatiu i facilita les relacions laborals en el centre de treball.
- Agilita la intercomunicació, la comprensió jeràrquica vertical i horitzontal en les ordres de treball i els objectius empresarials.
- Evita riscos laborals i accidents de treball.
- Redueix els nivells d'absentisme laboral.
- Suposa un acord de responsabilitat social empresarial en la prevenció d'actituds xenòfobes o racistes.
- Afavoreix la projecció social en l'àmbit públic i el reconeixement davant de les administracions.
- Mostra el compromís de l'empresa en la difusió de la cultura i de la llengua catalana.

- Converteix la diversitat en un recurs per millorar la productivitat i la competitivitat de l'empresa.
- Incrementa la creativitat i la capacitat d'adaptació a les demandes del mercat.

## **2.2 Què aporta la gestió de la diversitat al sindicat en l'empresa?**

Pel al sindicat, la gestió de la diversitat a l'empresa representa un instrument molt eficaç en l'activitat sindical en el centre de treball, ja que:

- Facilita la relació i la intercomprensió entre treballadors i treballadores de diferents procedències i n'evita l'aïllament.
- Ajuda a lluitar contra les situacions de discriminació.
- Amplia el coneixement cultural dels treballadors i les treballadores sobre les diversitats existents tant en els països d'origen com en el de recepció.
- Incrementa l'afiliació al sindicat, cosa que reforça la seva representativitat i capacitat de reivindicació.
- Dóna a conèixer els acords col·lectius i la necessitat de respectar-los, como a garantía dels drets de les treballadores i els treballadors.
- Dóna a conèixer la representació laboral, les seves activitats i la necessitat de participar-hi.
- Comporta l'assoliment de més drets que milloren les condicions laborals i personals de les treballadores i els treballadors

- Preveu i evita la xenofòbia i el racisme en el centre de treball i promou la unitat de la classe treballadora.
- Posa de manifest el compromís sindical en la difusió de la cultura i la llengua catalana.
- Dóna a conèixer els serveis del Centre d'Informació de Treballadors Estrangers (CITE) pel que fa als tràmits derivats de l'aplicació de la Llei d'estrangeria.



# Regulació legal sobre la gestió de la diversitat i no discriminació en els centres de treball





Les normes legals que presentem a continuació estan relacionades directament amb la prevenció o la prohibició de qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta en l'accés al treball i en les condicions en què es presta per raons de sexe, d'origen, condició social, creences, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, o per raó de llengua dins de l'Estat espanyol.

**- Directiva 2000/43 del Consell de 29 de juny de 2000 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, DOCE, L 180, de 19 de juliol de 2000, pp. 22-26**

La Directiva europea determina que els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació d'accés a una feina han de seguir proves i criteris objectius en relació amb el lloc de treball, de manera que en el perfil exigít no influeixi la cultura de procedència, la creença, l'ètnia o la raça de la persona.

**- Llei 62/2003, sobre mesures d'igualtat de tracte i no discriminació en el treball (BOE 313, 31 de desembre 2003)**

La Llei 62/2003 de 30 de desembre de mesures fiscals, administratives i d'ordre social (articles 27 a 43) recull la transcripció a la legislació espanyola de la directiva europea 43/2000. Es tracta d'una Llei d'acompanyament que modifica més de 50 actes legislatius. Pel que fa a la transposició que ens interessa, es troba recollida en el capítol III, que modifica lleis tan importants com l'Estatut dels treballadors, la Llei de procediment laboral i la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social.

#### **- Estatut dels treballadors (art. 4, 16, 17 i 54)**

L'Estatut dels treballadors recull el dret a no ser discriminat directa o indirectament en l'accés a l'ocupació, o una vegada ocupats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per la llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat, així que per raó de llengua dins de l'Estat Espanyol.

També recull el dret al respecte a la intimitat, a la dignitat i a la protecció davant de les ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i d'assetjament per raó de sexe, d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

A més, estipula que s'entendran nuls tots els pactes individuals, clàusules col·lectives o obligacions de l'empresa vers al treballador o treballadora que continguin qualsevol discriminació per motiu de origen, creença, gènere, etc.



# 4

## **Estereotips i prejudicis sobre la diversitat**





En general, domina una visió molt esbiaixada de la realitat pel que fa a la presència de persones immigrades en la nostra societat. Aquesta visió està marcada per l'existència de rumors, prejudicis i falses concepcions sobre el sexe de les persones i la diversitat per raó d'origen, els costums, les creences o l'aparença física dels individus.

Molt sovint, aquesta percepció es basa en l'atribució de d'algunes característiques de determinats individus a tot el grup a què pertanyen, i per tant ja no se'ls jutja com a persones sinó com a membres del grup. És a dir, acabem tenint una percepció estereotipada dels diferents col·lectius socials.

### Característiques dels estereotips

- Acostumen a tenir una base empírica
- S'extrapolen a tota la comunitat i perduren en el temps
- S'oblida l'heterogeneïtat del grup i els canvis que es produeixen entre individus
- Sovint s'aprenen i es transmeten sense cap contacte amb el grup prejutjat
- Són molt difícils de desmuntar ja que formen part del nostre "món donat per descomptat"
- Si la nostra experiència personal els contradiu, l'experiència és considerada com una excepció a la norma

## **Alguns exemples**

### **" Els immigrants ens prenen els llocs de treball "**

Els llocs de treball ocupats per les persones estrangeres han estat aquells que principalment han abandonat les treballadores i els treballadors nacionals, per les seves característiques de precarietat o penositat, o perquè estan desprestigiats. A més, és curiós que només s'usi en relació amb les persones estrangeres extracomunitàries, quan són les comunitàries que, en general, ocupen els llocs de major qualificació.

### **" Als joves d'avui no els agrada treballar: només pensen en divertir-se "**

El treball ha deixat de ser un valor central de la nostra societat i cada cop més és percebut com un mitjà instrumental per aconseguir coses. Aquest canvi cultural afecta al conjunt del cos social, més enllà de les diferències d'edat, gènere, origen social... Però el que és evident és que la dificultat per aconseguir una feina i les seves precàries condicions laborals no és la millor manera de promoure el mitificat "amor al treball" que, pel que sembla, tenien les persones de generacions passades.

### **" Les persones amb discapacitats en tenen prou amb tenir un lloc de treball, encara que sigui cobrant menys "**

El salari que es rep per una feina ha d'estar vinculat als requeriments del lloc de treball, independentment de la

situació de discapacitat de les persones que els ocupen. Les persones amb discapacitats són plenament capaces de complir les seves obligacions laborals com qualsevol altra persona, si s'eliminen les dificultats d'accés als centres i espais de treball.

**" Per fer certes feines de risc o que requereixen força física s'ha de ser molt home"**

Mai no s'ha demostrat que la condició sexual d'una persona tingui a veure amb la seva capacitat per assumir el risc o amb la condició física per al desenvolupament de qualsevol activitat laboral.

### **Efectes dels estereotips**

Els estereotips sobre determinats col·lectius poden degenerar en comentaris, actituds hostils i desconfiades, o fins i tot en actuacions de discriminació o de segregació de determinades persones tan sols per la seva pertinença a aquest col·lectiu. Aquestes actituds dificulten la integració social i laboral dels membres dels col·lectius estereotipats i en poden comportar la seva marginació i exclusió social.

### **Algunes recomanacions per fer front a rumors i prejudicis**

- Evitar judicis de valor i atacar o ridiculitzar les opinions de les persones. Això pot produir un tancament defensiu, que es incompatible amb qualsevol procés d'obertura o sensibilització

- Reforçar els criteris de professionalitat de l'administració i dels requisits d'accés als diferents serveis. En tot cas, s'ha de posar l'èmfasi en la responsabilitat de l'Administració i demanar l'increment dels recursos destinats a la política social.
- Posar de manifest l'existència d'un marc legal internacional que regula drets universals de les persones, independent de la seva nacionalitat.
- Reforçar els arguments que posen èmfasi en la igualtat més que no pas en la diferència: buscar punts en comú que superin la diferència ètnica.
- Qüestionar les generalitzacions i les exageracions: no donar per descomptat el comportament d'un individu per la seva pertinença a una determinada comunitat.
- Destacar que molts dels problemes i dificultats de les minories són els mateixos que tenim nosaltres.
- Posar de manifest els beneficis socials i econòmics que totes les comunitats aporten a la nostra societat

Per a més informació, podeu llegir el *Manual pràctic per combatre prejudicis i rumors sobre la diversitat ètnica* (2008), editat pel Consell Comarcal del Vallès Occidental. Aquest manual ha servit per a l'elaboració d'aquest apartat.

# Diversitat a l'empresa: de què estem parlant?







Tot i que en el marc de l'empresa coexisteixen diferents diversitat, no hem d'oblidar que l'àmbit de relació comú de les persones que configuren la plantilla és la seva condició de treballadors o treballadores. Això és el que ens identifica i el que ens uneix en el desenvolupament de la nostra activitat laboral, però també en la nostra lluita per aconseguir millors condicions i drets laborals col·lectius i de caràcter personal.

### Edat

Majoritàriament, els i les joves d'avui viuen en situació de precarietat pel fet de ser joves, però també pel moment en què s'han incorporat al mercat de treball. I si no donem resposta a aquesta situació, els acompanyarà durant una bona part de la seva vida, per no dir tota. Allò que fins fa poc estava considerat com una situació provisional, s'està convertint en la norma, fet que fa desaparèixer l'expectativa de millora i genera diferències significatives dins de la classe treballadora. Si aquesta s'atomitza, resulta molt més difícil l'organització dels treballadors i treballadores i, per tant, dificulta que les condicions laborals millorin.

### Discapacitat

La integració de les persones amb discapacitat en les empreses ordinàries és l'exemple i l'objectiu més clar de la inserció d'aquest col·lectiu. En aquest sentit, s'han de fomentar les adequacions dels centres de treball per millorar l'accessibilitat als llocs de treball i promoure la contractació de persones amb discapacitats amb l'objectiu de superar el compliment de la Llei d'integració social dels minusvàlids (LISMI). També cal propiciar un canvi d'actitud i trencar determinats estereotips, fruit de la manca d'informació, sobre

les capacitats i potencialitats de les persones amb discapacitat.

### **Orientació sexual**

La condició d'homosexualitat, lesbianisme o transsexualitat comporta un elevat grau de discriminació en l'entorn laboral, ja sigui perquè la invisibilitat d'aquestes persones dificulta el seu accés a determinats drets, simplement perquè no s'atreveixen a demanar-los en cas de mantenir una relació anàloga a la conjugal tradicional, o pel risc a patir discriminacions encobertes per la seva orientació sexual, tal com assetjament, no promoció professional, acomiadament...

### **Procedència**

Aquesta diversitat, vinculada als recents fluxos migratoris, és la que més es visualitza en els àmbits laborals. També és la que per la seva recent incorporació al mercat de treball i per les seves especificitats legals, però també culturals, de creences, de desconeixement de l'entorn o les seves dificultats en l'accés a les llengües del país, pateix una major discriminació.

# 6

**La immigració:  
una realitat en els centres  
de treball**





Els recents processos migratoris han comportat un canvi ràpid i profund en la configuració de la classe treballadora i molts sectors d'activitat i centres de treball han viscut la incorporació creixent de treballadores i treballadors estrangers en les seves plantilles. Aquests fluxos han aportat diferents elements (cultures, creences, llengües...) que han fet més complexa la realitat actual de la nostra societat i que tenen un reflex creixent en els nostres centres de treball.

En aquest sentit, considerem que els aspectes vinculats a la seva condició d'estrangers, per la seva novetat i per la seva complexitat, són elements destacats que condicionen la seva integració social i laboral i que afecten la nostra activitat sindical en el centre de treball.

És per això que aquesta guia dedica una especial atenció a aquesta nova realitat del nostre mercat de treball, sense oblidar, tanmateix, que les persones estrangeres també estan sotmeses a possibles discriminacions per la seva edat, discapacitat, orientació sexual, sexe...

### 6.1 Alguns aspectes generals sobre la immigració

- La immigració és un fet estructural del nostre mercat de treball i de la nostra societat.
- L'anomenat *efecte crida* tenia unes bases econòmiques, vinculades a la caiguda demogràfica i a un increment continuat de la demanda de mà d'obra d'uns sectors extensius en mà d'obra i de baixa productivitat, que no es podia cobrir ni mobilitzant els recursos humans disponibles. Per tant, no depenia de l'existència de legislacions d'estrangeria més o menys restrictives.

- El model de gestió dels fluxos migratoris de l'Estat espanyol ocasiona prejudicis greus als treballadors i treballadores estrangers sotmesos a la irregularitat, amb el que això suposa pel que fa a la seva situació laboral; al conjunt de treballadores i treballadors, pels efectes de desregulació que pot comportar la immigració irregular, i a les empreses, que es veuen sotmeses a la competència deslleial d'altres empreses que ocupen treballadors i treballadores irregulars.
- La legislació espanyola sobre estrangeria no es planteja la immigració des del punt de vista de la integració sinó que la immigració és entesa com a mà d'obra necessària, que s'ha de dirigir i controlar en funció de les necessitats del nostre mercat de treball.
- Es concep la integració com una adaptació unidireccional, en què el que ve de fora ha d'assimilar-se a la societat receptora mentre aquesta es manté inalterada. Aquesta és una visió perversa de la integració.
- La integració de la immigració és un procés bidireccional que afecta les persones estrangeres i la societat receptora.
- La integració social de la immigració ha de passar per la igualtat de drets i deures de tota la ciutadania i deixar a l'àmbit privat les opcions personals de cadascú, amb el límit que estableix el respecte als drets humans.

## 6.2 Drets de les persones estrangeres

### Drets reconeguts per l'Organització Internacional del Treball (OIT)

- Les persones estrangeres, igual que tota la ciutadania, constitueixen un col·lectiu heterogeni i divers, en tots els àmbits: de creences, ideològic, cultural, estudis, comportament, sexe, edat... Per tant, cal no oblidar que són persones i que per això tenen els mateixos drets inalienables reconeguts en la Carta dels drets humans: dret a la salut, dret a viure amb dignitat, dret a la llibertat d'expressió, dret a l'educació, dret a viure en família, i a no ser discriminat per l'origen, el sexe, el color o les creences.
- Aquests drets també estan reconeguts per la Constitució espanyola i per l'Estatut dels treballadors al marge de la situació administrativa de les persones estrangeres.

### Drets de les treballadores i els treballadors estrangers a l'Estat espanyol

- Els treballadors i treballadores estrangers tenen els mateixos drets laborals que els que tenen la nacionalitat espanyola.
- L'Estatut dels treballadors s'aplica a tots els treballadors i treballadores, sense cap discriminació per origen, nacionalitat o sexe.
- Els convenis sectorials o d'empresa, el contracte de treball i l'alta a la Seguretat Social són normes aplicables a tots els treballadors i treballadores al marge de la seva nacionalitat.

- Tenen els mateixos drets de promoció dins de l'empresa que els treballadors i treballadores amb nacionalitat espanyola, sempre sobre la base de les capacitats i dels coneixements.
- Tenen dret a la formació contínua.

### **Drets dels treballadors i les treballadores estrangers en situació irregular**

- Segons la legislació espanyola, les treballadores i els treballadors estrangers extracomunitaris sense l'autorització de treball no poden treballar, ni tampoc no poden ser donats d'alta a la Seguretat Social. Les empreses que utilitzin treballadors o treballadores estrangers sense l'autorització de treball cometen una infracció greu.
- Malgrat que no poden treballar, la legislació d'estrangeria espanyola reconeix a aquests treballadors i treballadores els drets laborals. Hi ha diverses sentències de tribunals laborals que han reconegut els drets laborals dels treballadors i les treballadores estrangers sense permís de treball.

### **Dret a la participació sindical**

- Els treballadors i les treballadores estrangers afiliats al sindicat tenen els mateixos drets de participació en tota l'estructura sindical i d'accés als serveis que ofereix el sindicat a les persones afiliades.
- Els treballadors i treballadores estrangers tenen el mateix dret a la participació en les eleccions a delegats i delegades sindicals, a votar i a ser elegits, a formar part



del comitè d'empresa... en igualtat de condicions que els treballadors i treballadores nacionals.

### **6.3 Alguns apunts sobre la situació legal dels treballadors i treballadores estrangers**

La vida quotidiana de les persones estrangeres està marcada pels diferents procediments administratius que han de fer vinculats a la seva condició d'estrangers. Aquests procediments, recollits en la legislació d'estrangeria vigent, també tenen efectes directes sobre la seva vida laboral i poden condicionar-la enormement (mobilitat sectorial i territorial, renovacions...). És per això que és convenient conèixer de manera sintètica alguns d'aquests procediments.

#### **Permisos de residència**

El permís de residència és el requisit imprescindible perquè una persona pugui mantenir la seva residència a l'Estat espanyol. Amb aquest permís només hi pot residir però no treballar (sempre que tingui recursos econòmics), però permet obtenir l'autorització de treball.

#### **Autoritzacions de treball**

Per sol·licitar l'autorització de treball es necessita una oferta de treball superior a un any a jornada completa. Per renovar el permís, per norma general, a més de demostrar un mínim de cotitzacions a la Seguretat Social, s'ha de tenir un contracte en vigor i estar donat d'alta a la Seguretat Social.

L'autorització de treball per compte d'altri no permet treballar per compte propi i viceversa. Per poder-ho fer, cal el corresponent canvi d'autorització d'un règim a l'altre, excepte quan la persona ja tingui un permís de llarga duració.

PERMÍS PER COMPTE D'ALTRI	PERMÍS PER COMPTE PROPI
Inicial	1 any
1a renovació	2 anys
2a renovació	2 anys

## PERMÍS DE LLARGA DURACIÓ

### Autorització de treball per compte d'altri

- 1. Permís inicial, d'un any:** el treballador o la treballadora ha d'obtenir un permís de tipus b inicial, d'un any. Aquesta modalitat de permís només és vàlida per treballar en un sector d'activitat i un àmbit geogràfic concret. També es pot obtenir una autorització de treball inicial a través de l'arrelament social (tres anys al país) pel qual no seria necessari el visat i no estaria restringida l'activitat ni l'àmbit geogràfic.
- 2. Permís de 1a renovació de dos anys:** per obtenir-lo el treballador o la treballadora ha d'haver gaudit d'un permís de tipus b inicial, i ha d'haver treballat i cotitzat un mínim de temps. Aquesta modalitat permet treballar a tot el territori espanyol.
- 3. Permís de 2a renovació, de dos anys de vigència:** per obtenir-lo cal, primer de tot, haver obtingut els permisos abans esmentats.

El total d'aquests permisos és de 5 anys i donen dret a sol·licitar i obtenir el permís de llarga duració (permanent).

### **Arrelament laboral**

Els treballadors o les treballadores estrangers que demostrin 2 anys a l'Estat espanyol i puguin justificar 1 any de relació laboral a través d'una sentència judicial o un informe de la Inspecció de Treball, poden accedir al permís de residència i a l'autorització de treball.

### **Col·laboració amb la Inspecció de Treball**

Els treballadors o les treballadores que denunciïn davant de la Inspecció de Treball que estan treballant sense autorització de treball, i que es confirmi aquesta relació laboral per mitjà de la intervenció de la Inspecció de Treball o sentència judicial, poden accedir al permís de residència per raons excepcionals.

### **Reagrupament familiar**

Per al reagrupament familiar, entre altres requisits marcats per la llei, el treballador o la treballadora ha de tenir renovat el permís de residència i de treball inicial, disposar d'un contracte de treball i estar donat d'alta a la Seguretat Social.

## **6.4 I què hi podem fer com a delegats i delegades sindicals?**

En relació amb la presència de treballadors i de treballadores estrangers en el nostre centre de treball, com a delegats o delegades, hem de:

- Exercir la nostra responsabilitat com a representants dels interessos dels treballadors i les treballadores, fent que es compleixin les lleis i normes laborals acordades.
- Aproximar-nos als treballadors i les treballadores estrangers a l'empresa.
- Detectar casos de treballadors i de treballadores sense papers.
- Conèixer les seves preocupacions laborals i personals.
- Esbrinar les seves mancances formatives (llengua, drets laborals, salut laboral...)
- Informar-los sobre els seus drets i deures laborals i el paper del sindicat.
- Oferir-los els serveis del sindicat.
- Derivar-los al Centre d'Informació de Treballadors Estrangers (CITE) del sindicat en tot allò referent a la seva situació legal
- Organitzar activitats de coneixement mutu.
- Informar-los sobre la necessitat d'empadronar-se per poder accedir als recursos disponibles al seu entorn (sanitat, educació...)

# Negociació col·lectiva i gestió de la diversitat i no discriminació a l'empresa





## 7.1. La lluita per la igualtat efectiva de les persones en els centres de treball

- Cal accentuar la intervenció contra les desigualtats. Aquestes desigualtats són transversals i estan associades a l'agreujament de la precarietat en els llocs de treball
- La lluita sindical contra la discriminació i les polítiques per a la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral s'han de tractar amb una dimensió de transversalitat, però també de manera específica, quan aquestes persones pertanyen a un col·lectiu que en si mateix ja està discriminat.
- Aquest és el cas específic de discriminació que pateixen les dones: d'una banda, la vinculada al gènere, però també, la generada per la seva pertinença a un col·lectiu de persones determinat: joves, persones estrangeres, amb discapacitat, de diferent orientació sexual...
- Desenvolupar la nova Llei d'igualtat efectiva entre homes i dones ha de permetre intervenir i corregir les pràctiques discriminatòries en els centres de treball.
- Cal identificar i corregir qualsevol discriminació per raó d'edat en els convenis col·lectius, des de les dobles escales salarials fins a aquelles encobertes i que formen part de les pràctiques de les empreses.
- És igualment important garantir la igualtat de les persones amb discapacitats de tipus funcional i la seva inserció en l'ocupació ordinària.
- L'extensió dels plans de gestió de la diversitat d'origen, cultural o ètnica és fonamental per produir una veritable

integració amb drets de les persones immigrades: la integració laboral és bàsica per a la seva integració social.

## **7.2 La gestió de la diversitat vinculada als nous fluxos migratoris, una necessitat imperiosa en el context de la crisi**

- La integració de les persones immigrades en el treball en plenitud de drets i deures és una condició bàsica per a la seva integració social i per al manteniment de la nostra cohesió social.
- Per generar una igualtat efectiva en els centres de treball cal reconèixer i gestionar la diversitat que la incorporació de persones estrangeres comporta i que se suma a la diversitat ja existent en els nostres centres de treball.
- La negociació col·lectiva en un sentit ampli, els convenis col·lectius i els acords específics en l'empresa són un element fonamental per desenvolupar plans de gestió de la diversitat i la no discriminació en les empreses.
- Aquesta iniciativa no ha d'entendre's exclusivament vinculada a la presència de treballadores i treballadors estrangers, sinó que ha de redundar en favor de tots els treballadors i treballadores que s'incorporin a l'empresa.
- En aquest sentit, els convenis col·lectius de sector o empresa han de:
  - Establir una regulació clara contra la discriminació per raó d'origen, ètnia o cultura de procedència, segons la Directiva europea 43/2000 i de la Llei 62/2003, de



la qual es deriva la clàusula següent, que s'ha de traslladar, textualment, als convenis: *"Els sistemes de selecció, contractació, promoció i formació per accedir a un lloc de treball vacant o de nova creació han de seguir proves i criteris objectius amb relació als requeriments del lloc de treball, de manera que en els perfils exigits no influeixi la cultura de procedència, l'ètnia o la raça de la persona."*

- Promoure l'adopció dels plans de gestió de la diversitat, en principi d'iniciativa voluntària de l'empresa, però que han de comptar amb una implicació decidida del sindicat en l'empresa.
- Potenciar mecanismes de difusió pública pel seu caràcter exemplar com a pràctiques socialment responsables.
- Recomanar la negociació de plans de gestió de la diversitat.

### **7.3 Els acords de gestió de la diversitat a les empreses**

- Aquests acords han de ser negociats entre l'empresa i la representació sindical i han de recollir entre els seus continguts la constitució d'un organisme específic paritari de gestió del pla i l'avaluació periòdica per poder realitzar les correccions oportunes o per ampliar-ne les mesures i continguts.
- Entre els possibles continguts materials dels acords, tenim:
  - Establir un pla d'acollida en l'empresa, amb explicació de la pròpia organització, elements bàsics de la

realitat social i administrativa del país, drets i deures laborals i ciutadans, etc.

- Preveure l'ajuda i assessorament personalitzat dels nous treballadors i noves treballadores en els primers moments per part d'una persona de recursos humans i una altra de la representació sindical, a fi de conèixer les seves necessitats i problemàtiques més immediates, i canalitzar-les als àmbits corresponents.
- Donar formació bàsica a aquestes persones en elements bàsics de la diversitat cultural. Les mateixes persones poden exercir de mediadors en la prevenció o solució de conflictes de convivència.
- Establir mesures per prevenir la generació d'àmbits de segregació i afavorir activitats culturals, esportives, socials, etc., que promoguin la convivència i el coneixement mutu.
- Establir un pla de formació lingüística, que garanteixi la formació i el coneixement de la llengua catalana. El mecanisme de les "parelles lingüístiques" ha demostrat ser un bon instrument de normalització en l'ús del català a les empreses.
- Promoure la traducció de textos d'interès per a les persones estrangeres -per exemple, el conveni col·lectiu, drets i deures en matèria de prevenció de riscos...- a les llengües més habituals a l'empresa o sector.

- Utilitzar la flexibilitat personalitzada dels temps de treball per permetre la conciliació del temps de treball i del personal, pel que fa a la celebració de festivitats de caràcter tradicional o vinculades a opcions dels treballadors i treballadores. Aquesta flexibilitat, en cas, ha de significar la reducció del còmput d'hores anuals de treball.
  - Preveure l'ampliació de permisos a les persones que ho necessitin quan la causa que ho motiva comporti el trasllat a un altre país.
  - Analitzar i donar resposta a les necessitats específiques en matèria de formació professional, i molt especialment en relació amb la formació en prevenció de riscos.
  - Establir un mòdul formatiu per a quadres d'empresa en relació amb la gestió de la diversitat i la no discriminació.
  - Oferir l'assessorament del Centre d'Informació a Treballadors Estrangers als treballadors i les treballadores que ho demanin en tots els tràmits i gestions necessaris derivats de l'aplicació de la Llei d'estrangeria.
- El sindicat a l'empresa també ha d'establir el seu propi pla per gestionar la seva mateixa diversitat, i ampliar l'organització i la representació dels treballadors i treballadores immigrants. Entre d'altres, s'hauria de preveure:

- Nomenar una persona encarregada de la gestió de la diversitat i la no discriminació.
- Elaborar un pla d'acollida a la secció sindical, que prevegi la realització de sessions informatives sobre el sindicat, l'edició de materials en diferents llengües...
- Incorporar els aspectes vinculats amb la gestió de la diversitat en els plans de formació dels delegats i delegades.
- Promoure la participació dels nous treballadors i treballadores en el si del sindicat: amb la seva afiliació, en les llistes electorals, com a quadres sindicals...
- Realitzar sessions sobre drets i deures en el món laboral adreçades als nous treballadors i treballadores que arribin a l'empresa.
- Organitzar activitats que promoguin la cohesió de la plantilla i la convivència entre tots els treballadors i treballadores.

# 8

**Àmbits del sindicat  
vinculats a la gestió  
de la diversitat**





## - Secretaria d'Immigració de CCOO de Catalunya

La Secretaria d'Immigració és l'òrgan de direcció de CCOO de Catalunya que elabora la política d'immigració del sindicat. Entre d'altres actuacions, des de la Secretaria:

- S'elaboren propostes sindicals dirigides a la societat en temes de plans d'acollida, de convivència i polítiques per a la ciutadania i la igualtat.
- Es treballa, juntament amb les federacions i els territoris, en la promoció de l'afiliació de treballadors i treballadores estrangers en el sindicat.
- Es promou la participació de les treballadores i treballadors estrangers en la vida i en l'estructura sindical.
- Es promouen actuacions per combatre tota mena de discriminacions i abusos en els centres de treball contra treballadores i treballadors immigrants: la manca de contractes, la desigualtat d'oportunitats...
- Es representa el sindicat en organismes específics d'immigració i en plataformes cíviques.
- S'estableixen, en nom del sindicat, les relacions amb ONG i entitats de persones immigrades.

### Secretaria d'Immigració de CCOO de Catalunya

Via Laietana, 16, 08003 - Barcelona

Tel.: 93 481 27 20

[immigracio@ccoo.cat](mailto:immigracio@ccoo.cat)

[www.ccoo.cat/immigracio](http://www.ccoo.cat/immigracio)

[www.ccoo.cat/immigracio/gestiodiversitat/index.aspx](http://www.ccoo.cat/immigracio/gestiodiversitat/index.aspx)

## **- Centre d'Informació de Treballadors Estrangers (CITE)**

El CITE és una entitat impulsada per CCOO de Catalunya, que assessora i dona suport a les persones immigrades, de manera gratuïta, en aspectes vinculats amb:

- Assessorament i orientació sobre la Llei d'estrangeria
- Tramitació de permisos de treball, de residència, de reagrupament familiar, modificacions i renovacions.
- Coneixement de l'entorn (empadronament, sanitat, educació, aprenentatge de català...)

### **CITE**

Via Laietana, 16, 08003 - Barcelona

Tel.: 93 481 27 20

[cite@ccoo.cat](mailto:cite@ccoo.cat)

Consulta les adreces de les oficines del CITE a

[www.ccoo.cat/cite](http://www.ccoo.cat/cite)

## **- Acció Jove - Joves de CCOO de Catalunya**

Des d'Acció Jove es duen a terme accions integrals i integradores d'informació, orientació i assessorament perquè els i les joves puguin dissenyar estratègies d'incorporació al món laboral, d'exigència d'una contractació fixa i de promoció en el treball, temes que afecten directament la millora de les seves condicions de vida. Al mateix temps, s'elaboren campanyes i materials genèrics per estendre la informació i donar suport a les accions del



servei i es col·labora activament en les activitats sindicals en els centres de treball.

### **Acció Jove - Joves de CCOO de Catalunya**

Via Laietana, 16, baixos, 08003 - Barcelona

Tel.: 93 481 27 24

acciojove@ccoo.cat

<http://www.ccoo.cat/acciojove/>

### **- Escola de Formació Sindical de CCOO de Catalunya**

La formació sindical és un dret per als nostres afiliats i afiliades i per als representants dels treballadors i les treballadores que concorren en les candidatures de CCOO, alhora que és un dret i un deure de totes les persones que tenen alguna responsabilitat en les estructures del nostre Sindicat.

Els afiliats i afiliades som l'actiu més important del Sindicat i els principals beneficiaris de l'ampli ventall de serveis que CCOO ofereix. Entre aquests serveis hi ha una proposta formativa molt completa, en la qual s'inclou l'oferta de formació sindical.

Per poder exercir la nostra tasca amb la màxima garantia i efectivitat necessitem seguir un itinerari formatiu que ens permeti adquirir coneixements en diferents matèries de caràcter sindical i laboral, i millorar les nostres habilitats en la comunicació i en la intervenció en la negociació col·lectiva.

## **Escola de Formació Sindical de CCOO de Catalunya**

Via Laietana, 16, 7è, 08003 - Barcelona

Tel.: 93 481 29 11

formacio@ccoo.cat

### **- El Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya**

El Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya s'encarrega de promoure l'ús de la llengua catalana dins de la nostra organització i, per extensió, a tot l'àmbit laboral. Les diverses accions que porta a terme des del moment que es va crear, l'any 1989, fins a l'actualitat neixen del ple convenciment que el coneixement i l'ús el català és un dret que té tota la ciutadania i, també, un factor de cohesió social que cal garantir en tot moment.

Així mateix, també té la funció de fomentar el lligam emocional amb la llengua catalana, és a dir, més enllà de conèixer-la també promou la voluntat d'usar-la.

### **Servei Lingüístic de CCOO de Catalunya**

Via Laietana, 16, 7è, 08003 - Barcelona

Tel.: 93 481 29 11

sl@ccoo.cat

[www.ccoo.cat/sl](http://www.ccoo.cat/sl)

## - Secretaria de Negociació Col·lectiva

La Secretaria de Negociació Col·lectiva del sindicat coordina i harmonitza l'estratègia general del sindicat en la negociació col·lectiva a Catalunya i contribueix a configurar la política sindical de negociació col·lectiva a CCOO d'Espanya.

La Secretaria és el motor dinamitzador de les polítiques de negociació col·lectiva. Presta una atenció especial al fet que la negociació col·lectiva respongui a les noves necessitats i exigències dels canvis en l'organització del treball. En aquest aspecte, la Secretaria és absolutament transversal.

En els darrers temps hem treballat especialment perquè el convenis col·lectius regulin nous drets per a les persones, partint de la seva diversitat: d'origen, cultural, de gènere, d'edat, d'expectatives personals, etc. Igualment en relació amb les noves realitats i problemes, la mobilitat sostenible en els centres de treball, les noves categories de treballadors i treballadores autònoms dependents, la nova realitat de la funció pública, la sostenibilitat i el medi ambient, les noves tecnologies i els nous drets sindicals que se'n deriven, etc.

La Secretaria contribueix a dinamitzar el Consell de Relacions Laborals de Catalunya, especialment en les comissions d'igualtat i la comissió de convenis col·lectius. Participa, al mateix temps, en processos de concertació general amb la patronal i les administracions.

### Secretaria de Negociació Col·lectiva de CCOO de Catalunya

Via Laietana, 16, 5è, 08003 Barcelona

Tel.: 93 481 29 07

megler@ccoo.cat

## **- Secretària d'Integració Social de CCOO de Catalunya**

Els àmbits d'intervenció de la Secretaria d'Integració Social de CCOO de Catalunya són:

- Discapacitat
- Gent gran
- Drogodependència - VIH
- Salut mental

La seva intervenció se centra en el vessant de l'atenció i la inserció social; així com també a l'atenció vinculada a la Llei de la dependència.

Els objectius generals de la Secretaria d'Integració Social són

- Vetllar, promoure i incentivar les accions necessàries per poder anar assolint un major grau d'inclusió social i/o laboral de les persones i els col·lectius que tenen més dificultats per accedir-hi.
- Visualitzar CCOO com a agent de transformació social amb veu pròpia i socialitzar les nostres propostes i valors en espais més amplis.

**Secretaria d'Integració Social de CCOO de Catalunya**

Via Laietana, 16, 5è, 08003 - Barcelona

Tel.: 93 481 28 93

afranquesa@ccoo.cat



# Glossari





- **Principi d'igualtat de tracte:** l'absència de tota discriminació directa o indirecta per raons d'origen racial o ètnic, sexe, la religió o conviccions, discapacitat, l'edat o l'orientació sexual de la persona.
- **Discriminació directa:** quan una persona sigui tractada de manera menys favorable que altra en situació anàloga per raons d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
- **Discriminació indirecta:** quan una disposició legal o reglamentària, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual o una decisió unilateral, aparentment neutres, poden ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sempre que objectivament no correspon a una finalitat legítima i que els mitjans per a la consecució d'aquesta finalitat no siguin adequats i necessaris.
- **Estereotip:** atribució de determinades característiques d'alguns membres d'un grup al seu conjunt. S'atribueixen qualitats a una persona com a membre d'un grup i no se'ls jutja des de la seva individualitat (Myers, 1995).
- **Prejudici:** actitud hostil i desconfiada envers alguna persona que pertany a un col·lectiu, simplement, a causa de la seva pertinença a aquest grup (Allport, 1954).

- **Assetjament:** tota conducta no desitjable relacionada amb l'origen racial o ètnic, el sexe, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu
- **Gènere:** fa referència als components psicològics i culturals que formen part de les definicions socials de les categories dona i home.











immigració

Via Laietana, 16, 1r  
08003 Barcelona  
934 812 720  
[www.ccoo.cat/immigracio](http://www.ccoo.cat/immigracio)

“  
a la feina  
iguals  
”



Generalitat  
de Catalunya  
Departament  
de Treball

**Unió Europea**  
Fons social europeu  
L'FSE inverteix en el teu futur

