

# Igualtat de tracte a la feina i l'ocupació

# BCN



## IGUALTAT DE TRACTE A LA FEINA I L'OCUPACIÓ

La Unió Europea (UE) es basa en els principis de llibertat, democràcia, respecte dels drets humans i de les llibertats fonamentals, i de l'Estat de Dret.

Per combatre qualsevol discriminació, la UE adopta mesures necessàries.

L'any 2000 el Consell de la Unió Europea va adoptar **la Directiva 2000/78/CE per a la igualtat de tracte a la feina i l'ocupació.**

La feina és un element essencial per garantir la igualtat d'oportunitats per a totes les persones i ajuda a la plena participació dels ciutadans i ciutadanes en la vida econòmica, social i cultural.

Des de l'aprovació d'aquesta normativa, cada un dels 27 països membres de la Unió Europea l'han incorporat a la seva legislació nacional.

La Regidoria de Dona i Drets Civils de l'Ajuntament de Barcelona vol donar a conèixer el seu contingut de manera comprensible per a totes les persones.

## QUIN ÉS L'OBJECTIU D'AQUESTA DIRECTIVA?

Lluitar contra qualsevol discriminació per motius de religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual a la feina.

## EN QUINS PRINCIPIS ES BASA?

En el principi d'igualtat de tracte entre persones. Aquest principi prohibeix l'assetjament i la discriminació, directa o indirecta.

- La **discriminació directa** és tractar una persona de forma menys favorable per motius de creença religiosa, discapacitat, edat o orientació sexual.
- La **discriminació indirecta** passa quan una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres crea un desavantatge a persones amb una religió o convicció, discapacitat, edat o orientació sexual determinada, respecte d'altres persones. No es considera discriminació indirecta si es justifica amb fins legítims.
- L'**assetjament** és una conducta que atenta contra la dignitat de la persona i crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.

3

Qualitat de Vida,  
Igualtat i Esports

Igualtat de tracte  
a la feina i l'ocupació

## EN QUINS ÀMBITS S'APLICA?

Aquesta Directiva s'aplica a totes les persones a l'hora d'accedir als següents àmbits:

- Feina i activitat per compte propi, inclosa la promoció, remuneració i acomiadament.
- Formació professional.
- Organitzacions de treballadors i empresaris.

No s'aplica a les diferències de tracte basades en la nacionalitat, ni en les condicions per les quals es regula l'entrada i la residència de nacionals a altres països i el seu accés a una feina.

Tampoc s'aplica als pagaments dels règims públics, inclosa la seguretat social i la protecció social.

Aquesta Directiva no pot obligar les forces armades, els serveis de policia, penitenciaris, o de socors, a contractar o mantenir al seu lloc de feina persones que no tinguin les capacitats necessàries per desenvolupar les funcions pròpies d'aquests serveis.

4

Qualitat de Vida,  
Igualtat i Esports

Igualtat de tracte  
a la feina i l'ocupació

## EXCEPCIONS AL PRINCIPI D'IGUALTAT DE TRACTE

En certs casos, poden justificar-se les diferències de tracte quan ho requereixi la naturalesa del lloc de feina o les condicions en les que s'exerceix.

S'admeten diferències de tracte per motiu d'edat quan existeixi una justificació objectiva per assolir uns fins legítims en el mercat de treball i en la formació professional. Per exemple, garantir la protecció dels joves o dels treballadors més grans o establir requisits sobre la duració de l'experiència professional.

Els estats poden adoptar mesures positives per prevenir o corregir situacions de desigualtat. Per exemple, per promoure la salut i la seguretat a la feina de persones amb discapacitat.

La Directiva preveu que es realitzin adaptacions raonables del lloc de feina a les necessitats de les persones amb discapacitat per tal de garantir el seu accés i desenvolupament professional.

Aquestes adaptacions no han de suposar una càrrega excessiva per a l'empresari o empresària. Existeixen subvencions estatals per a aquesta finalitat.

## DEFENSA DELS DRETS

La persona que es consideri víctima d'un tracte discriminatori per motius de religió o conviccions, discapacitat, edat, orientació sexual o identitat de gènere en el seu lloc de treball podrà emprendre una acció jurídica o administrativa.

Els estats vetllaran perquè existeixin procediments judicials, administratius i de conciliació per exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte.

Els estats també vetllaran perquè les associacions i organitzacions de defensa dels drets humans puguin iniciar un procediment judicial o administratiu en nom de la persona demandant, amb la seva autorització.

La càrrega de la prova recaurà en la part acusada que haurà de provar que no hi ha hagut vulneració del principi d'igualtat de tracte, excepte en els procediments penals.

**Els estats adoptaran les mesures necessàries per protegir els treballadors i treballadores contra l'acomiadament o un tracte desfavorable per part de l'empresari/a com a conseqüència de la seva reclamació.**

## DIÀLEG SOCIAL I CIVIL

Els estats adoptaran mesures per fomentar el diàleg entre els interlocutors socials per tal de promoure la igualtat de tracte, mitjançant el control de les pràctiques a la feina, convenis col·lectius, codis de conducta intercanvi d'experiències i bones pràctiques.

Els estats també fomentaran el diàleg amb les organitzacions no governamentals per conèixer i combatre les diferents formes de discriminació a la feina.

## COMPLIMENT

Els estats adoptaran les mesures necessàries perquè:

- Se suprimeixin les disposicions legals i administratives contràries al principi d'igualtat de tracte.
- S'anul·lin o modifiquin totes les disposicions contràries al principi d'igualtat de tracte dels contractes, convenis col·lectius, reglaments interns d'empreses, estatuts de professionals independents i d'organitzacions sindicals i empresarials.

Els estats determinaran les sancions que s'aplicaran quan s'incompleixin les obligacions d'aquesta Directiva. Les sancions, que poden incloure la indemnització de la víctima, han de ser efectives, proporcionades i dissuasives.

## DIFUSIÓ

Els estats asseguraran la màxima difusió de les disposicions adoptades per aquesta Directiva en els organismes de formació professional i d'ensenyament, i als llocs de feina.

## AVALUACIÓ

Cada 5 anys, els estats informaran la Comissió Europea sobre l'aplicació d'aquesta Directiva.

La Comissió elaborarà un informe, que podrà incloure propostes de revisió i actualització de la Directiva.

## NORMATIVA

El dret universal de tota persona a la igualtat davant la llei i a la protecció contra la discriminació està reconegut a:

- La Declaració Universal dels Drets Humans
- La Convenció de les Nacions Unides sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona
- Els Pactes de les Nacions Unides de Drets Civils i Polítics i sobre Drets Econòmics, Socials i Culturals
- El Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals
- El Conveni número 111 de l'Organització Internacional del Treball, que prohibeix la discriminació a la feina.
- La Recomanació del Consell Europeu 86/379/CEE, de 24 de juliol de 1986, sobre l'ocupació dels minusvàlids a la Comunitat Europea
- Els Principis de Yogyakarta sobre l'aplicació de la legislació internacional de Drets Humans, en relació a l'orientació sexual i la identitat de gènere.
- El Conveni sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat de Nacions Unides.

7

Qualitat de Vida,  
Igualtat i Esports

Igualtat de tracte  
a la feina i l'ocupació

El document que teniu a les vostres mans és una adaptació de Lectura Fàcil de la Directiva 2000/78/CE per a la igualtat de tracte a la feina i l'ocupació.



BCN

**Igualtat de tracte**

**a la feina i l'ocupació**

Textos de Lectura Fàcil

**bcn.cat/  
dretscivils**

facebook.com/bcn.cat  
telèfon: 010 (24h)