

Guia dels **drets de les treballadores** de la llar i de les cures



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat i Feminismes



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD



Pacte d'Estat
contra la violència de gènere

016



Material promogut per:

Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs

Carrer del Foc, 57

08038 Barcelona

Elaboració i redacció:

Grup Antígona (Universitat Autònoma de Barcelona)

Olga Paz Torres

Maria Barcons Campmajó

Rocío Medina Martín

Primera edició digital: Departament d'Igualtat i Feminismes, 2021

Disseny i maquetació: lacontragràfica



Aquesta obra es publica sota una llicència de Creative Commons

Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 3.0

Sou lliure de:

Compartir - copiar i redistribuir el material en qualsevol mitjà i format

Adaptar - remesclar, transformar i crear a partir del material

D'acord amb els termes següents:

Reconeixement - Heu de reconèixer l'autoria de manera apropiada, proporcionar un enllaç a la llicència i indicar si heu fet algun canvi. Podeu fer-ho de qualsevol manera raonable, però no d'una manera que suggereixi que el llicenciador us dona suport o patrocina l'ús que en feu.

NoComercial - No podeu utilitzar el material per a finalitats comercials.



Compartir Igual - Si remescleu, transformeu o creeu a partir del material, heu de difondre les vostres creacions amb la mateixa llicència que l'obra original.



Índex

Presentació	5
1 Estrangeria	7
1.1 A qui s'adreça aquest apartat de la guia?	7
1.2 Quines són les normes més importants que cal tenir en compte?	7
1.3 Quins conceptes principals heu de conèixer?	8
1.4 Com podeu aconseguir la primera autorització de residència i treball temporal per compte d'altri si ja sou al territori espanyol?	9
1.5 Recomanacions	14
2 Drets laborals de les treballadores de la llar i de les cures	15
2.1 La discriminació econòmica i el subregistre de l'activitat laboral	15
2.2 Marc legal nacional i normativa bàsica: regulació del sector i principals demandes pendents	16
2.3 Glossari de drets i recomanacions. Quins us corresponen?	18
2.4 Aspectes que cal tenir en compte	28
3 Drets de les víctimes de violències masclistes	30
3.1 La violència contra les dones	30
3.2 Què és violència masclista?	31
3.3 Els vostres drets en situacions de violència masclista, d'acord amb la Llei 5/2008	34
3.4 Recomanacions	37
4 Punts d'informació i adreces d'interès	38
4.1 Estrangeria	38
4.2 Drets laborals	38
4.3 Violències masclistes	39



Presentació

La Guia dels drets de les treballadores de la llar i de les cures neix de la necessitat de promoure l'accés als recursos d'informació d'aquest col·lectiu i de millorar la protecció dels seus drets. Concretament, aquesta guia proporciona informació específica, amb un llenguatge clar, dels tres eixos que poden afectar més greument la vulneració de drets de les treballadores de la llar i de les cures:

1) la qüestió immigratòria; 2) la qüestió dels seus drets laborals, que sovint són vulnerats, i 3) tot el que es relaciona amb l'assetjament sexual que es pugui produir a les llars on treballen, tant si són professionals externes com internes.

Per elaborar-la s'han tingut en compte els tres eixos esmentats, ja que es consideren qüestions principals i relacionades entre si, de manera que es fa un tractament innovador de la informació que es proporciona. Així mateix, s'han considerat tant la informació d'especialistes de diferents àmbits (advocades, sociòlogues, tècniques del Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya i responsables d'entitats implicades en la millora de les condicions de les treballadores de la llar), com les vivències i els testimonis directes de les treballadores de la llar i de les cures per mitjà de grups de discussió. La informació s'ha enregistrat i ha servit de base per detectar les dificultats i les demandes principals, causades per la vulnerabilitat del col·lectiu, per la manca d'informació o per la complexitat a l'hora d'interposar denúncies, entre altres aspectes.

És difícil determinar el nombre de treballadores de la llar i de les cures que formen part d'aquest sector professional, ja que històricament ha estat un col·lectiu exclòs del mercat laboral. Les treballadores d'aquest sector pateixen de manera molt intensa el pes de les economies informals: absència de contracte, hores que sobrepassen la jornada, canvis d'horaris al darrer moment o exposició a violències masculines, entre d'altres.

En definitiva, hi ha una gran irregularitat i exposició a possibles vulneracions dels drets més bàsics, que s'incrementa en el cas de les dones migrants —representen un percentatge elevat dins el sector—, que es troben en una situació d'irregularitat administrativa perquè no tenen un contracte laboral. Històricament, el treball de la llar i de les cures ha estat exclòs dels debats polítics i de la ciutadania, i per això cal concebre un marc normatiu que garanteixi i protegeixi el col·lectiu esmentat.

Paral·lelament, cal conscienciar-ne i informar-ne les parts implicades, tenint en compte un model social en què hi ha un increment de la demanda de treballadores de la llar i de la cura a persones dependents, una realitat que repercuteix en el flux migratori en un món globalitzat i que té efectes en la feminització de la pobresa.

A més, és imprescindible fer una aproximació d'aquest problema amb un enfocament preventiu, és a dir, donar a conèixer els drets i les institucions, com ara la jurisdicció social o la



mateixa Inspecció de Treball, a les quals es pot recórrer per evitar un incompliment substancial que afecti les treballadores de la llar i de les cures. Cal destacar, també, la importància de conèixer i fer arribar aquesta informació a les seves xarxes de solidaritat, als seus mediadors naturals, entre d'altres. Tenint en compte el desarrelament de la família que provoca el factor migratori, és crucial identificar un interlocutor o interlocutora de referència i reconèixer el paper rellevant que té en la presa de decisions de les dones.

A partir de les característiques del lloc de treball, que implica una relació laboral en l'àmbit privat en què el paper de negociació de les dones és molt baix o inexistent, cal distingir els col·lectius següents, que poden ser objecte de l'aplicació de les recomanacions que es descriuran en aquesta guia.

1. Treballadores de la llar i de les cures amb contracte de treball: l'accés al coneixement dels drets reconeguts emparats pel sistema i les diferents institucions implicades, així com l'activació de mecanismes d'alerta i la importància d'incentivar la recollida d'evidències que puguin demostrar l'incompliment dels seus drets.
2. Treballadores de la llar i de les cures sense contracte de treball: el caràcter preventiu i l'anàlisi dels riscos del treball per poder anticipar-se a un possible conflicte, abús, situació d'explotació, entre d'altres. Cal fomentar que recullin evidències i proves que puguin demostrar l'existència d'una relació laboral perquè el jutge la pugui reconèixer (com ara l'antiguitat, entre d'altres), malgrat que no es disposi de permís de residència ni de treball. L'àmbit domèstic és un sector de molt difícil accés, en el qual els motius per no regularitzar la situació o per allargar el tràmit són freqüents, un aspecte que té repercussió directa en les pitjors condicions de treball.

Per resoldre els problemes relacionats amb el col·lectiu esmentat, que tenen una resposta insuficient de l'ordenament jurídic positiu, cal que hi hagi polítiques socials concretes i accions directes i accessibles per a les treballadores de la llar i les cures.

Els aspectes comuns del servei domèstic, tal com tradicionalment s'ha anomenat el col·lectiu de treballadores de la llar i de les cures, són l'abandonament —amb els riscos laborals consegüents i la complicada prevenció— i l'exclusió del mercat de treball, juntament amb les conseqüències que això comporta. Molts dels estereotips i tòpics sobre les treballadores d'aquest sector constitueixen un discurs transversal i intrínsec, que té com a resultat una legislació amb nombroses mancances per exercir aquesta professió, unes mancances que passen socialment desapercebudes i, per tant, és imprescindible conscienciar-ne també els ocupadors i ocupadores.

Per elaborar aquesta guia, la participació de les treballadores de la llar i de les cures ha estat indispensable per destacar les qüestions que s'han de resoldre amb urgència (cal dir que han rebut una remuneració per haver-hi participat i per haver assistit a les sessions programades). És fonamental dedicar una part del pressupost de la recerca a recompensar la seva col·laboració, i a reconèixer-ne l'esforç i el punt de vista especialitzat.

1 Estrangeria

1.1 A qui s'adreça aquest apartat de la guia?

Principalment, a les dones migrants que són al territori espanyol i tenen una situació administrativa irregular, és a dir, no disposen de “papers”, i que volen treballar en l'àmbit de les feines de la llar per regularitzar la seva situació administrativa. Cal recordar que la situació administrativa irregular d'una persona pot deure's al fet que no hagi disposat mai de “papers” o, en el cas d'haver-ne tingut, que no els hagi pogut renovar, cosa que es coneix com a situació irregular sobrevinguda.

Encara que una persona pugui entrar en territori espanyol de manera legal com a turista, si té la prioritat de treballar-hi legalment, però en l'actualitat no disposa de documentació per residir-hi i no té cap familiar europeu, ha de preveure un període de fins a dos o tres anys (segons el temps que pugui acreditar) per poder sol·licitar-ne l'arrelament, tal com veurem en aquesta guia.

Aquest apartat no recull els drets de les dones migrants vinculades a l'àmbit de la dependència, perquè no és un sector laboral gaire habitual a què recorrin les dones quan volen regularitzar la seva situació administrativa. En el cas que hàgiu pogut regularitzar la vostra situació administrativa, accediu directament a l'apartat sobre drets laborals.

1.2 Quines són les normes més importants que cal tenir en compte?

- La Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social (reformada per la Llei orgànica 8/2000, de 22 de desembre; la Llei orgànica 11/2003, de 29 de setembre; la Llei orgànica 14/2003, de 20 de novembre; la Llei orgànica 2/2009, d'11 de desembre; la Llei orgànica 10/2011, de 27 de juliol, i el Reial decret llei 16/2012, de 20 d'abril).
- El Reial decret 557/2011, de 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, després de la reforma mitjançant la Llei orgànica 2/2009.



1.3 Quins conceptes principals heu de conèixer?

Règim comunitari i règim d'estrangeria

Són estrangeres totes les persones que no disposen de la nacionalitat espanyola. Segons la seva procedència, se'ls pot aplicar el règim comunitari (especialment a les persones nacionals dels estats membres de la Unió Europea) o el règim d'estrangeria.

Padró i empadronament

El padró és un registre administratiu que tenen tots els ajuntaments en què consten les persones que viuen en una localitat, tant si tenen documentació administrativa regularitzada com si no en tenen. Encara que no disposeu de documentació administrativa regularitzada, és recomanable que us hi empadreneu, ja que hi teniu dret.

L'empadronament pot servir per tenir accés a l'assistència sanitària i per acreditar el temps que fa que viviu a l'Estat espanyol quan intenteu regularitzar la vostra situació.

Estada i residència

L'estada és la permanència al territori espanyol durant un termini que no pot superar els noranta dies, tret d'excepcions vinculades a estudis, pràctiques o voluntariats. Generalment, es pot prorrogar tres mesos més.

La residència correspon a la situació de les persones estrangeres que viuen a Espanya i que tenen una autorització per residir-hi. La primera autorització de treball es concedeix juntament amb la de residència, per a un període màxim d'un any, i s'ha de renovar diverses vegades. L'arrelament no implica necessàriament una oferta de treball, ja que es pot tenir una targeta d'arrelament sense autorització de treball.

La residència pot ser temporal (en aquest cas, la persona interessada ha d'anar renovant les autoritzacions) o de llarga durada (a partir dels cinc anys, permet residir i treballar a Espanya indefinidament en les mateixes condicions que les persones amb nacionalitat espanyola).

Nacionalitat

La nacionalitat espanyola és el vincle jurídic que hi ha entre una persona física i l'Estat espanyol, que li atorga la plenitud de drets i deures com a ciutadana espanyola. Per adquirir la nacionalitat espanyola, hi ha diverses vies:

Per origen

- Fills i filles de pare o mare espanyols.
- Persones nascudes al territori espanyol que no puguin adquirir la nacionalitat del pare o de la mare.



Per residència legal i continuada de:

- Deu anys, com a norma general.
- Cinc anys per a persones que hagin obtingut la condició de refugiades.
- Dos anys per a persones nacionals de països iberoamericans, Andorra, les Filipines, Guinea Equatorial, Portugal i sefardites.
- Un any per a persones que hagin nascut en territori espanyol, per a cònjuges o vídues d'una persona espanyola, per a les que no van exercir degudament el seu dret d'adquirir la nacionalitat espanyola per opció, per a persones subjectes legalment a la tutela, guarda o acolliment d'una persona ciutadana o d'una institució espanyoles, i per a les nascudes fora d'Espanya amb ascendents espanyols d'origen.

Per opció

- Persones subjectes a la pàtria potestat d'una persona espanyola, fins a dos anys després d'haver assolit la majoria d'edat.
- Fills o filles de pares o mares espanyols d'origen que han perdut la nacionalitat en el moment de néixer els seus descendents.

Per carta de naturalesa

- Quan hi concorrin circumstàncies excepcionals, ja que el Govern és qui decideix atorgar-la discrecionalment.

Per possessió d'estat

- Persones que hagin tingut i utilitzat la nacionalitat espanyola durant deu anys, de manera continuada, de bona fe (sense saber que en realitat no la tenien, per les raons que siguin), d'acord amb un títol inscrit al Registre Civil.

1.4 Com podeu aconseguir la primera autorització de residència i treball temporal per compte d'altri si ja sou al territori espanyol?

Si ja sou al territori espanyol, podeu aconseguir una autorització de residència i treball temporal per circumstàncies excepcionals en els casos següents:

- Per raons d'arrelament (laboral, social, familiar o per a la formació).
- Per raons de protecció internacional.
- Per raons humanitàries.
- Per col·laboració amb autoritats públiques, raons de seguretat nacional o interès públic.
- Per ser víctimes de violència de gènere.



- Per col·laboració contra xarxes organitzades.
- Per ser víctimes de tràfic amb finalitat de prostitució forçada d'éssers humans.

A continuació, es desenvolupen els requisits generals i específics de totes aquestes vies.

Requisits generals

- No tenir antecedents penals durant els últims cinc anys abans d'entrar al territori espanyol.
- No tenir prohibida l'entrada a l'espai Schengen (relacionada normalment amb una ordre d'expulsió).
- No estar dins el termini de compromís de no-retorn (per haver-se beneficiat prèviament d'un programa de retorn voluntari).
- No es requereix visat en els casos de circumstàncies excepcionals.

Requisits específics per a les diferents autoritzacions

A. Autorització temporal de residència i treball per raons d'arrelament

a. **Arrelament laboral.** A més dels requisits generals que s'han exposat, cal complir els punts següents:

1. Acreditar la permanència continuada a Espanya per un període mínim de dos anys.
2. Demostrar l'existència de relacions laborals amb una durada no inferior a sis mesos (per mitjà d'una resolució judicial que la reconegui o una resolució administrativa confirmatòria de l'acta d'infracció de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que l'acrediti).

b. **Arrelament social.** A més dels requisits generals que s'han exposat, cal complir els punts següents:

1. Acreditar la permanència continuada a Espanya per un mínim de tres anys.
2. Disposar d'un precontracte o contracte de treball signat per l'ocupador o ocupadora i per la persona treballadora en el moment de la sol·licitud per a un període mínim d'un any a jornada completa. Només en el cas de les treballadores de la llar, si tenen diversos contractes, la suma ha de representar 30 hores setmanals de jornada laboral en el còmput global. També es poden presentar diversos contractes en una mateixa ocupació —en què es treballa simultàniament per a més d'un ocupador o ocupadora—; en aquest cas, tots han de tenir una durada mínima d'un any i la suma ha de representar una jornada setmanal no inferior a 30 hores en còmput global. El contracte podrà tenir una duració mínima de 20 hores/setmana en els supòsits que s'acrediti la situació de menors a càrrec o persones que requereixin de mesures de suport en l'exercici de la seva capacitat jurídica.



3. Tenir vincles familiars amb altres persones estrangeres residents (cònjuges o parelles de fet registrades, ascendents i descendents en primer grau en línia directa) o presentar un informe d'arrelament que acrediti la integració social, emès per la comunitat autònoma o l'ajuntament (on constin el temps de permanència al domicili habitual, en el qual ha d'estar empadronada la persona sol·licitant, els mitjans econòmics de què disposa, els vincles amb familiars residents a Espanya i els esforços d'integració a través del seguiment de programes d'inserció sociolaborals i culturals).

c. **Arrelament familiar.** A més dels requisits generals que s'han exposat, cal complir almenys un dels punts següents:

1. Ser pare o mare o tutor o tutora d'un menor de nacionalitat espanyola.
2. Tenir a càrrec el menor i conviure-hi, o trobar-se al corrent respecte de les obligacions paternofilials.
3. Ser una persona que doni suport a una persona espanyola amb discapacitat o que requereixi mesures de suport per a l'exercici de la seva capacitat jurídica.
4. Tenir a càrrec la persona espanyola amb discapacitat, o que requereixi mesures de suport per a l'exercici de la seva capacitat jurídica, i conviure-hi.
5. Ser el cònjuge o parella de fet acreditada de ciutadà o ciutadana de nacionalitat espanyola, ascendent major de 64 anys o menor de 65 anys a càrrec, descendent menor de 21 anys o més gran de 21 anys a càrrec, de ciutadà o ciutadana de nacionalitat espanyola, o del seu cònjuge o parella de fet.
6. Ser fills de pare o mare que haguessin estat originàriament espanyols.

B. Autorització temporal de residència i treball per raons de protecció internacional

Es pot concedir tant a les persones a les quals el Ministeri de l'Interior hagi autoritzat la permanència a Espanya després d'haver-li sol·licitat asil, sigui per raons humanitàries determinades a la normativa, sigui per vulnerabilitat de la persona segons la legislació d'asil, com també a les persones estrangeres desplaçades en cas d'afluència massiva. Així mateix, es pot concedir en els casos que recull la norma de desplegament de la Llei 12/2009, de 30 d'octubre, reguladora del dret d'asil i de la protecció subsidiària.

C. Autorització temporal de residència per raons humanitàries (l'autorització de treball es pot sol·licitar simultàniament amb l'autorització de residència o posteriorment)

Es pot concedir a:

- a. Persones estrangeres víctimes dels delictes següents:



1. Delictes contra els drets de les persones treballadores (articles 311-315, 511.1 i 512 del Codi penal).
2. Delictes amb agreujants per motius racistes, antisemites o d'un altre tipus de discriminació (article 22.4 del Codi penal).
3. Delictes per conductes violentes en l'entorn familiar, sempre que hi hagi una sentència condemnatòria que estableixi la condició de víctima.
 - b. Persones estrangeres que acreditin una malaltia sobrevinguda greu que requereixi assistència sanitària especialitzada no accessible al seu país d'origen i que no pugui ser interrompuda sense risc per a la salut o la vida.
 - c. Persones estrangeres que acreditin que el seu trasllat al país de procedència, a l'efecte de sol·licitar el visat, pot implicar perill per a la seva seguretat o la de la seva família, i que reuneixin la resta dels requisits per obtenir una autorització temporal de residència o de residència i treball.

D. Autorització temporal de residència i treball per col·laboració amb autoritats públiques, raons de seguretat nacional o interès públic

Es pot concedir a les persones que col·laborin amb les autoritats administratives, policials, fiscals o judicials en qüestions relacionades amb la lluita contra les xarxes organitzades, o quan concorrin raons d'interès públic o de seguretat nacional que justifiquin la necessitat d'autoritzar-ne la residència a Espanya, a instància de les autoritats esmentades.

E. Autorització temporal de residència i treball per ser víctimes de violència de gènere

Les dones estrangeres que denunciïn violència de gènere, en cas que no disposin de la documentació administrativa regularitzada, tenen dret a la suspensió de l'expedient sancionador ja incoat o que es pugui incoar per estar en territori espanyol sense la documentació pertinent, fins que finalitzi el procés penal. Mentrestant, es pot sol·licitar una autorització de residència i treball per circumstàncies excepcionals a favor d'ella i dels seus fills i filles, sempre que hi hagi una ordre de protecció o un informe del Ministeri Fiscal que aprecii indicis de violència de gènere. Aquesta autorització permet treballar, per compte d'altri o per compte propi, en qualsevol ocupació, sector d'activitat i àmbit territorial. L'autorització provisional a favor de fills i filles més grans de 16 anys té el mateix abast. Si finalment la sentència declara que la dona és víctima de violència de gènere, l'autorització serà de cinc anys i suposarà l'arxivament definitiu del procediment sancionador que pogués haver-hi. En cas contrari, és a dir, si la sentència declara que la dona no és víctima de violència de gènere, automàticament deixarà de tenir validesa l'autorització provisional concedida a la dona i als seus fills i filles, la titularitat dels quals no podrà ser al·legada per obtenir la condició de resident



de llarga durada, i, a més, s'inicia o es continua el procediment sancionador en matèria d'estrangeria que inicialment no va ser incoat o va ser suspès.

F. Autorització temporal de residència i treball per col·laboració contra xarxes organitzades

Les persones estrangeres que es trobin irregularment a Espanya i siguin víctimes, perjudicades o testimonis d'un acte de tràfic il·lícit d'éssers humans, immigració il·legal, explotació laboral o de tràfic il·lícit de mà d'obra o d'explotació per a la prostitució amb abús d'una situació de necessitat, poden estar exemptes de responsabilitat administrativa i no seran expulsades si denuncien els autors o cooperadors d'aquest tràfic amb finalitat de prostitució forçada, o si cooperen i col·laboren amb les autoritats competents, de manera que els proporcionin dades essencials o testifiquin, si cal, en el procés corresponent contra els autors o cooperadors esmentats.

Els òrgans administratius competents que s'encarreguen de la instrucció de l'expedient sancionador han d'informar la persona interessada sobre les previsions que es contemplen en el paràgraf anterior perquè pugui decidir si vol acollir-se a aquesta via, i han de fer la proposta oportuna a l'autoritat que hagi de resoldre si pot concedir una autorització provisional de residència i treball a favor de la persona estrangera.

G. Autorització temporal de residència i treball per ser víctimes de tràfic amb finalitat de prostitució forçada

Quan les autoritats estimin que hi ha motius raonables per creure que una persona estrangera en situació irregular ha estat víctima de tràfic amb finalitat de prostitució forçada, proposaran a la persona interessada un període de restabliment i reflexió de 90 dies, com a mínim, perquè la víctima pugui decidir si desitja cooperar amb les autoritats en la investigació del delictes.

Durant la fase d'identificació de les víctimes i del període de restabliment i reflexió, no es pot incoar o suspendre l'expedient sancionador, ni serà efectiva l'execució de l'expulsió o devolució. A més, en aquest període, se li ha d'autoritzar l'estada temporal, i les administracions competents han de vetllar per la subsistència, la seguretat i la protecció de la víctima i dels seus fills i filles menors d'edat que siguin a Espanya en el moment de la identificació.

L'autoritat competent pot declarar la víctima exempta de responsabilitat administrativa, a més de facilitar-li una autorització de residència i treball per circumstàncies excepcionals quan ho consideri necessari, si es basa en la cooperació de la víctima per a les finalitats d'investigació o de les accions penals, o si té en compte la seva situació personal i les facilitats per a la seva integració social.



1.5 Recomanacions

- Adreceu-vos als centres d'atenció i suport a les persones migrants i consulteu sempre amb els advocats especialitzats i gratuïts de què disposes. Cada cas és únic, i aquesta guia no pot substituir la tasca jurídica professional.
- Deseu còpies ordenades de tota la documentació que presenteu per a la regularització.
- És molt important tenir present que les oficines d'estrangeria no sempre es guien pels mateixos criteris.
- Si no teniu papers, cal que sempre disposeu de tota la documentació —ordenada i a l'abast— al vostre domicili, perquè algú la pugui recollir i lliurar ràpidament al vostre advocat o advocada si mai us detenen.
- Si sou titulars de residència temporal i us absenteu més de sis mesos del territori espanyol en el termini d'un any, recordeu que s'extingirà l'autorització de residència. Si sou titulars de residència de llarga durada i us absenteu més de dotze mesos del territori espanyol, s'extingirà l'autorització de residència. En el cas que sigueu titulars de residència permanent en règim comunitari, no tenen efecte les interrupcions de residència inferiors a dos anys consecutius.



2 Drets laborals de les treballadores de la llar i de les cures

2.1 La discriminació econòmica i el subregistre de l'activitat laboral

Amb la finalitat d'evidenciar quines són les principals necessitats de normativa i de recomanacions laborals del col·lectiu de treballadores de la llar i de les cures, cal remarcar:

1. Les diverses tipologies laborals del col·lectiu (cures, neteja).
2. Els escenaris i les situacions en què es poden trobar, especialment les que comporten més vulnerabilitat (per exemple, l'incompliment del règim de pernoctació).
3. La identificació i la prevenció d'amenaques potencials (per exemple, l'assetjament sexual en un entorn tancat).
4. El conjunt de drets que les empara, detectar-hi les mancances i incidir en les recomanacions.

Gràcies al seu enfocament preventiu, aquesta guia ha de poder crear canals, mecanismes i eines preventives que arribin al col·lectiu. En aquest sentit, cal tenir present que un dels canals principals d'accés a la informació són les xarxes de solidaritat, que són una via eficaç per garantir el coneixement dels drets i de les institucions.

Les xarxes de solidaritat, formades per figures o institucions de caràcter més informal, poden representar un espai de confiança (nucli familiar, esglésies evangèliques, confraries, mesquites, associacions culturals, etc.) i serveixen de filtre per denunciar situacions d'incompliment, d'abús, de violència, etc., al marge de les institucions i els canals de denúncia com la policia, els jutjats o la inspecció de treball, espais que probablement són vistos amb cautela i una certa desconfiança. Per tant, i a fi de garantir els drets al col·lectiu, s'ha de conèixer i fer arribar la informació a les seves xarxes de solidaritat, els seus mediadors naturals.

En aquest sentit, els mecanismes i instruments d'assessorament adreçats als organismes més informals són crucials, com també ho és entendre els paràmetres transculturals de les persones de referència, ja que els aspectes culturals d'origen poden afectar els consells, les pautes i, fins i tot, els inicis dels procediments de denúncia que puguin fer les dones. A més, no podem oblidar que les treballadores de la llar i de les cures sovint es troben desarrelades de la família, però alhora en són proveïdores econòmiques, la qual cosa crea situacions de màxima vulnerabilitat.

Cal fer una aposta per incidir en l'accés a la informació, a causa de l'especial rellevància que té conèixer els drets. Sense aquest precedent no es pot defensar la igualtat d'oportunitats ni exigir



els drets que emparen el col·lectiu. Les reivindicacions fonamentalment es concreten en dos aspectes: equiparar els salaris d'acord amb les competències requerides per a les diverses funcions assumides i evitar la sobrecàrrega horària i de funcions.

La feminització del col·lectiu i l'origen estranger de les dones són dos factors que influeixen molt en el fet que sigui un sector desprotegit legalment i socialment, i que estigui exposat a incompliments i vulneracions de drets bàsics, especialment si les dones es troben en una situació irregular. Un altre aspecte que cal tenir en compte en el sector és que la relació de treball que es desenvolupa en un espai privat sovint es basa en la confiança. Aquest fet, que supera les característiques pròpies d'una relació laboral, estableix unes modalitats de treball aberrants amb trets feudals i pròpies d'altres èpoques, que encara perviuen en l'actualitat.

És evident que persisteixen anomalies que no es troben a la resta de sectors laborals, com per exemple, i entre d'altres (García González, 2014; Gala Durán, 2014):¹

- Jornades de 60 hores setmanals.
 - Paper de les denúncies davant de la Inspecció de Treball.
 - L'acomiadament per desistiment, sense que calgui al·legar cap causa fonamentada en la finalització de la relació laboral més que el concepte ambigu de la "pèrdua de confiança". Aquest aspecte reforça la idea de la domesticitat de la relació laboral en l'àmbit privat, un espai de no interferència en què, per exemple, la Inspecció de Treball té una capacitat d'actuació limitada a causa de la inviolabilitat del domicili.
- L'exclusió del Fons de Garantia Salarial (FOGASA).
- L'exclusió també de les actuacions dels organismes que supervisen la prevenció de riscos.

Amb aquests antecedents, és imprescindible impulsar eines que ajudin a entendre els problemes de discriminació econòmica i de gènere que hi ha a la nostra societat més propera. Cal fer visibles les realitats quotidianes de les dones, que passen desapercibudes i que són naturalitzades en l'àmbit més privat de les cures o del treball domèstic.

2.2 Marc legal nacional i normativa bàsica: regulació del sector i principals demandes pendents

La reforma del sector, per superar el Decret 1985 que regulava la situació laboral de les treballadores de la llar, mitjançant el Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre i el Reial decret 29/2012, de modificacions de la Seguretat Social que afecten l'ocupador de la llar, als

¹ GARCÍA GONZÁLEZ, M. L.; GARCÍA GONZÁLEZ, G. "Seguridad y salud laboral y empleados de hogar: perspectiva jurídico-preventiva", p. 179-208. GALA DURÁN, C. "La protección en materia de Seguridad Social de los empleados de hogar tras el RDL 29/2012: un viaje de ida y vuelta", p. 139-179. Ambdós articles a: ESPUNY, M. J.; GARCÍA, G. (coords.) (2014). *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*. Madrid: Dykinson.



quals cal afegir el Reial decret llei 16/2022, de 6 de setembre, per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar, ha estat una reivindicació dels agents socials i dels experts en dret del treball, els quals han afegit a aquesta demanda la necessitat de dignificar i professionalitzar la relació laboral del col·lectiu i han evidenciat l'elevat nivell de feina subregistrada del sector.

Amb aquestes reformes s'intentava apropar la relació laboral de caràcter especial a la relació laboral comuna i s'incidia en els aspectes següents: en el dret a percebre el salari en metàl·lic equivalent al salari mínim interprofessional, en l'obligació de l'ocupador de cotitzar per cada hora de treball, per la baixa mèdica, l'accident laboral o la maternitat, i de retribuir les prestacions per incapacitat temporal i per als períodes de descans i vacances. Aquestes millores no han fet desaparèixer discriminacions i mancances molt rellevants i significatives, cosa que fa pensar que no hi ha un interès polític per millorar el sector.

Algunes de les qüestions que més demana el sector són les següents:

- Superar la discriminació legal que afecta el col·lectiu quant a la consideració especial que en fa el règim general de la Seguretat Social i aconseguir la plena equiparació de drets laborals, principalment del dret a la prestació d'atur, que és un dels que més reivindica el col·lectiu de treballadores.
- En conseqüència, cal interpel·lar als poders públics el canvi legislatiu en la línia del Conveni 189 de l'Organització Internacional del Treball, especialment pel que fa al treball digne de les treballadores de la llar i de les cures.
- La derogació de l'esmena 6777, als pressupostos generals de l'Estat que comporta ajornar cinc anys l'equiparació de les cotitzacions al règim general de la Seguretat Social.

Però aquestes reivindicacions de transformació legal han d'anar acompanyades d'altres que tinguin un abast més ampli i consens social. Aquesta transformació cultural ha de comportar la valoració de la feina, l'accés del col·lectiu a la formació i la professionalització, i ha d'impulsar la creació d'instruments per denunciar l'incompliment dels drets d'una manera fàcil i àgil.

Normativa bàsica de modificacions laborals

El Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, és la normativa que conté modificacions laborals del sector i que, parcialment, equipara els drets i les obligacions amb la resta de relacions laborals (BOE núm. 277, de 17.11.2011).

La normativa bàsica de modificació de la protecció de la Seguretat Social, d'abolició del règim especial de les treballadores de la llar per integrar-lo al règim general com a sistema especial és la següent:

- Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de la Seguretat Social (disposició addicional 39, BOE núm. 184, de 2.8.2011).



- Reial decret llei 29/2012, de 28 de desembre, de millora de gestió i protecció social en el sistema especial per a treballadores de la llar i altres mesures de caràcter econòmic i social, que va corregir alguns aspectes, com ara la situació de les treballadores que fan menys de 60 hores mensuals amb el mateix ocupador o ocupadora i va modificar les bases de cotització. L'esmena als pressupostos del 2018 amplia la vigència del període transitori fins a l'any 2023 (BOE núm. 314, de 31.12.2012).
- Reial decret 1462/2018, de 21 de desembre, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per al 2019, que l'estableix en 30 euros bruts/dia o 900 euros bruts/ mes més dues pagues extraordinàries (BOE núm. 312, de 27.12.2018).
- Reial decret llei 16/2022, de 6 de setembre, per a la millora de les condicions de treball i de Seguretat Social de les persones treballadores al servei de la llar que elimina la figura del desistiment del contracte per part de l'ocupador o ocupadora.

2.3 Glossari de drets i recomanacions. Quins us corresponen?

Permís de treball i residència. Com el podeu obtenir?

És una autorització de residència temporal i de treball per compte d'altri que sol·licita qui contracta la treballadora, a més d'altres requisits específics que figuren a la normativa següent:

- Llei orgànica 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, modificada per la Llei orgànica 8/2000, de 22 de desembre.
- Llei orgànica 14/2003, de 20 de novembre, i Reial decret 557/2011, de 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, modificada per la Llei orgànica 2/2009.

Classes. En principi, n'hi ha de quatre tipus:

- Inicial (té un any de durada i s'ha de renovar 60 dies abans que caduqui).
- De primera renovació (té quatre anys de durada i s'ha de renovar posteriorment)
- De modificació (té dos anys de durada i renovació posterior de quatre anys).
- De llarga durada (té cinc anys de durada i s'ha de renovar 60 dies abans que caduqui).

Què es necessita per renovar-lo? Regles generals:

- Cal haver cotitzat a la Seguretat Social almenys la meitat de temps de validesa del permís de treball i residència.

Situació I. Actualment estar donat d'alta a la Seguretat Social i haver-hi cotitzat entre tres i sis mesos.

Situació II. Actualment estar donat d'alta a la Seguretat Social i haver-hi cotitzat sis mesos o més.



Situació III. Actualment no estar donat d'alta a la Seguretat Social, però haver estat treballant i donat d'alta com a mínim nou mesos.

RECOMANACIONS

- És aconsellable demanar una cita abans del venciment del permís de treball i residència a fi d'evitar una possible multa. En cas de caducitat, hi ha un termini de 90 dies per demanar-ne la renovació. En cas de pèrdua o robatori, s'ha de fer-ne la denúncia a la policia i s'ha de sol·licitar el duplicat de la targeta.
- També es pot renovar el permís de treball si s'ha cotitzat durant nou mesos a la Seguretat Social i/o s'ha deixat la feina per motius aliens a la voluntat de la treballadora.
- Encara que no es tingui el permís de treball i residència es tenen els mateixos drets (salari, jornada, descansos, festius, per exemple) que la resta del col·lectiu, excepte l'alta a la Seguretat Social.
- En cas de dubte en relació amb el permís de treball i residència, és aconsellable consultar el cas amb un servei d'assessorament jurídic.

L'accés a la feina. Quines opcions teniu?

La persona que vulgui contractar una treballadora de la llar i de les cures ho pot fer directament o mitjançant els serveis públics de col·locació.

Alguns aspectes que cal tenir en compte són:

- Els serveis públics per apuntar-se com a demandant de feina són gratuïts i no poden cobrar per fer-ne les gestions: *Servicio Público de Empleo Estatal* ([SEPE](#)); Servei d'Ocupació de Catalunya ([SOC](#)) ().
- Hi ha agències privades que tenen a la seva disposició un mercat molt lucratiu i sense control, això pot comportar abusos cap a les treballadores, per evitar-ho n'han d'estar informades.

RECOMANACIONS

- No us refieu de qui us prometi una feina a canvi de diners, hi ha institucions com ara les organitzacions no governamentals i els sindicats que ho fan de manera gratuïta.
- En cas que no tingueu la nacionalitat comunitària o espanyola, cal que disposeu del permís de residència i treball.
- Les diverses agències privades de col·locació i de serveis domèstics no poden discriminar per motius d'origen racial o ètnic, sexe, opinió política, religiosa, etc.
- L'ocupador o ocupadora tampoc pot elegir la treballadora per raó de l'aspecte físic, la ideologia, etc.



Les tasques. Quines activitats podeu fer i quines n'estan excloses?

Les activitats han d'estar relacionades amb el treball de la llar i de les cures de les persones. La llista d'activitats que s'hi inclouen pot ser molt àmplia, per tant, és pràctic acotar les que es poden dur a terme i convé que l'ocupador o ocupadora disposi d'aquesta informació abans de formalitzar el contracte. Les treballadores no poden fer tasques de "calaix de sastre" de manera sistemàtica.

- Són exemples de treball de la llar: fer feines de neteja, cuinar, planxar, comprar al supermercat, cuidar el jardí, etc.
- Són exemples de treball de les cures a les persones: acompanyar-les, vestir-les, banyar-les, etc.

RECOMANACIONS

- És important saber que quan la contractació la fa una empresa o una empresa de treball temporal, per exemple, encara que es facin tasques de la llar o de les cures, la relació laboral que regeix és la normativa laboral comuna.
- No us refieu del boca-orella. L'entrevista de treball prèvia ha de servir per concretar les tasques que s'hauran de dur a terme amb el màxim detall possible, a fi d'evitar vulneracions de drets posteriors.
- Hi ha feines similars, com per exemple, d'au-pair, que no inclou el règim especial de les treballadores de la llar i de les cures, encara que les tasques que es facin siguin de cura de nens i nenes.
- En la mesura que sigui possible, a l'entrevista o el primer contacte amb la persona ocupadora cal establir les diferències entre el treball de la llar i el de les cures. Per exemple, si es contracta per anar a recollir els nens o nenes al col·legi i portar-los a casa (treball de cures) no s'ha de recollir i netejar la seva habitació (treball de la llar).
- En el cas de persones dependents, moltes vegades cal una assistència especialitzada, que té un cost més elevat. La persona ocupadora ha de ser conscient que aquesta assistència és molt més difícil d'assumir que una feina de cures.
- Davant de qualsevol situació d'abús, cal assistir les treballadores perquè no suportin en silenci les situacions de maltractament i es dirigeixin a les adreces que indiquem en aquesta guia, on es poden tractar les sortides a la situació.
- També és una recomanació general que pugueu acumular i desar qualsevol tipus de proves que us ajudin a demostrar una relació laboral i a provar les situacions d'abús i irregularitat a què estigueu sotmeses. Per exemple, deseu converses de WhatsApp en què es faci un canvi d'horari laboral, tiquets de compra periòdics, ingressos al compte bancari, justificants de visites al metge en cas que acompanyeu persones, o fotografies i converses enregistrades que us ajudin a demostrar les tasques que feu en el dia a dia.



El lloc de treball. Quins aspectes heu de conèixer?

El lloc de treball és l'espai on la treballadora desenvolupa la seva feina. Cal destacar-ne els aspectes següents:

- Normalment es tracta d'un habitatge, integrat per una persona que pot viure sola, una família, etc.
- En cas que la feina es faci també a l'empresa, es tracta d'una relació laboral comuna i, per tant, no està subjecta al sistema especial per a treballadores de la llar.
- Cal saber si les feines de neteja d'oficina o de neteja de despatx professional, per exemple, són esporàdiques o habituals. Aquest criteri determinarà que la treballadora hagi d'estar donada d'alta al règim general de la Seguretat Social o al règim especial de treballadores de la llar.

RECOMANACIONS

- Encara que l'habitatge familiar sigui un espai privat, constitueix l'espai laboral de la treballadora, per tant, s'hi han de respectar els drets que es derivin de qualsevol relació d'aquest tipus, començant pel respecte a la integritat de la persona, i altres drets concrets que li corresponen com a treballadora.
- A les treballadores sovint se les fa sentir com a "part de la família". S'ha de tenir precaució davant d'aquest aspecte emocional, perquè pot derivar en situacions d'explotació o violència, que poden sorgir en un entorn aïllat.
- En el cas de les treballadores internes, en què les situacions d'abús poden ser més greus, davant la dificultat de posar límits cal informar-se abans de les condicions perquè es respectin des de l'inici de la relació laboral. Un bon començament pot marcar les pautes de respecte mínimes i imprescindibles.
- Règim de pernoctació per a les treballadores internes. En cas que la treballadora dormi en el domicili familiar:
 - S'han de respectar els límits. La treballadora té dret a estar-se a l'habitació amb privacitat, moment en què no se li poden demanar tasques. També té dret a deu hores de descans consecutives. Aquesta condició pot incomplir-se, per exemple, si el contracte és per dormir al domicili d'una persona dependent, ja que en realitat implica treballar a les nits sense poder descansar.
 - Les condicions de l'habitatge han de ser adequades: una habitació individual, un llit per descansar, un armari amb clau per garantir privacitat, etc.
 - La treballadora no té l'obligació de dormir al mateix llit que la persona de qui té cura, ni tampoc d'estar localitzable constantment (per exemple, a través del mòbil).



Qui us pot contractar?

La persona que contracta pot ser el propietari o propietària de la residència on es desenvolupa la feina, però també pot ser qui en tingui un contracte d'arrendament o qualsevol altra persona que visqui al domicili. És important que la treballadora sàpiga qui la contracta, ja que en cas d'irregularitat o incompliment, l'ha de poder identificar. Aquesta informació és bàsica per iniciar qualsevol reclamació o procediment.

RECOMANACIONS

- Es recomana fer sempre el contracte per escrit, ja que s'eviten conflictes i es deixen clars els drets i deures d'ambdues parts.
- També cal saber que el contracte és un document molt important per fer altres gestions com renovar el permís de residència i treball, sol·licitar el reagrupament familiar, etc.
- Una persona pot contractar una treballadora per atendre els seus pares? La resposta és que sí. En aquest cas, el més correcte és que el fill o filla estigui empadronat a la mateixa adreça que els pares que són objecte de cura, per exemple.
- En el cas que els pares morin, en quina situació queda la treballadora? Poden sorgir problemes en el moment de calcular la indemnització que correspon a la treballadora un cop que es vulgui donar per finalitzada la relació laboral. Si els fills han contractat directament la treballadora, la liquidació de la relació laboral és la que correspon als casos de desistiment.

El vostre contracte. Com ha de ser?

La persona que vulgui contractar ho pot fer directament o a través de diferents serveis públics de col·locació. Alguns aspectes importants són els següents:

- Apuntar-se com a demandant de feina en els serveis públics és gratuït i no poden cobrar per fer-ne les gestions ([SEPE](#), [SOC](#):).
- Cal fer un contracte encara que només sigui per a unes hores al dia? Sí, la persona que contracta té l'obligació de fer-ho.
- El contracte ha de ser per escrit? Sí, sempre que la durada sigui igual o superior a quatre setmanes. Si no s'indica la durada per escrit, el contracte es pressuposa indefinit i a jornada completa.

RECOMANACIONS

- En cas que no tingueu la nacionalitat comunitària o espanyola, cal disposar del permís de residència i treball.
- Les agències no poden discriminar per motius d'origen racial o ètnic, sexe, opinió política, religiosa, etc.



- Es recomana fer sempre el contracte per escrit, ja que s'eviten conflictes i es deixen clars els drets i deures d'ambdues parts.
- També cal saber que el contracte és un document molt important per fer altres gestions com renovar el permís de residència i treball, sol·licitar el reagrupament familiar, etc.

Quins altres aspectes ha d'incloure el vostre contracte?

L'ocupador o ocupadora ha d'informar la treballadora d'aspectes bàsics com ara:

- La identitat de les parts que signen el contracte, la durada i distribució de la jornada laboral, la data d'inici de la relació laboral, el període de prova, la retribució o el salari brut o la durada de les vacances, entre d'altres.
- El contracte pot ser indefinit o d'una durada determinada. En aquests supòsits, pot ser per obra o servei, no superior a tres anys, o d'interinitat, per substitució d'una treballadora amb dret a reserva del lloc de treball, per exemple.
- El contracte pot ser a temps complet o a temps parcial.
- Quan les dues parts han signat el contracte, s'ha de trametre a la Tresoreria de la Seguretat Social.
- El període de prova no pot ser superior a dos mesos.
- Els models de contracte estan disponibles en diferents institucions.
- L'edat recomanada per treballar és a partir dels 18 anys.

RECOMANACIONS

- La retribució es pot fixar per hores, dies o setmanes.
- Pel que fa al règim de pernòctació per a les treballadores internes, en cas que la treballadora dormi al domicili familiar, s'han de pactar l'horari i la compensació econòmica quan la treballadora presti els seus serveis de dia i a més dormi a l'habitatge com a part de les obligacions del seu contracte.

A quin salari teniu dret?

Si es treballa a temps complet en règim extern i per al mateix ocupador o ocupadora (40 hores setmanals), està garantit el pagament en metàl·lic del salari mínim interprofessional en còmput anual. Les treballadores tenen dret a dues pagues extraordinàries a l'any, quantitats que es poden millorar mitjançant un pacte individual entre les parts:

- Si part del salari és en espècie, no pot ser superior al 30% (p. ex. manutenció i/o allotjament).
- Si es treballa per hores en règim extern (menys de 40 a la setmana), la retribució és per les hores treballades, incloses les parts proporcionals del descans setmanal, vacances i pagues extraordinàries, i no es pot descomptar el salari en espècie. Si la jornada no és completa, el salari s'ha de prorratejar.



La nòmina recull el salari que rep la treballadora mensualment, i és vàlid qualsevol document que desglossi la retribució bruta i la base de cotització, encara que es treballi per hores.

ANÀLISI DE RISCOS I RECOMANACIONS

- La persona ocupadora té l'obligació de proporcionar la nòmina a la treballadora, a més del salari. Per tant, si la treballadora no la rep, pot denunciar-ho davant la Inspecció de Treball.
- Ha de quedar constància del pagament del salari mitjançant un rebut, si el pagament és en metàl·lic. També es pot abonar a través d'una transferència bancària al compte de la treballadora.
- El salari es pot negociar i ha de ser just, ha de tenir en compte no només les hores de feina, sinó també el cost del transport, les feines, la duresa, la perillositat, etc.
- Hi ha models de nòmina que es poden fer servir que estan disponibles als webs de la Generalitat de Catalunya, entre d'altres.
- Si es treballen 120 dies a l'any o menys, les pagues extraordinàries s'han d'incloure al salari i no s'han de pagar a part.
- No es poden augmentar les tasques que s'han de desenvolupar en l'horari fixat inicialment sense l'increment salarial correlatiu. Per exemple, haver de tenir cura de dues persones quan al contracte només n'hi figura una.

La jornada laboral. Quins són els vostres drets bàsics?

La jornada màxima legal és de 40 hores setmanals, i ha de preveure els descansos mínims que estableix la normativa. Les hores extraordinàries es poden compensar amb un descans equivalent a les hores treballades i s'han de gaudir dins del termini de les quatre setmanes següents o s'han de pagar igual que les hores ordinàries.

- Descans
 - El descans mínim entre jornades és de 12 hores. Això vol dir que, si s'acaba de treballar a les 17 hores, no es pot tornar a treballar fins a les 7 hores de l'endemà.
 - Si es treballa en règim intern, el descans es pot reduir a 10 hores, però s'ha de compensar la diferència d'hores i distribuir-la dins de les quatre setmanes següents.
 - El descans setmanal és de 36 hores seguides (p. ex. des de la tarda del dissabte fins al diumenge sencer).
- Vacances
 - Les vacances són de 30 dies naturals. Se'n pot pactar el gaudiment en dues parts, una de les quals ha de ser com a mínim de 15 dies naturals consecutius.
- Dies festius



- Els mateixos que preveu l'Estatut dels treballadors per a la resta de treballadors: 14 dies a l'any més dos dies festius locals.
- Els permisos que no es poden descomptar del salari són iguals que per a la resta de treballadors (article 37.3 de l'Estatut dels treballadors). Per exemple, el permís per matrimoni és de 15 dies naturals; per naixement de fill o filla, o per defunció de parents, de dos dies; per fer mudances, d'un dia, etc.
- El permís de lactància preveu una hora d'absència fins que el fill o la filla tingui nou mesos, i es pot fraccionar en dues parts. Si es pacta amb l'ocupador o ocupadora, les hores es poden acumular en dies complets d'absència.
- Hi ha supòsits de reducció de jornada per motius familiars, com ara la guarda legal, la cura de familiars i els permisos de maternitat i paternitat.

RECOMANACIONS

- L'horari que es fixa s'acorda entre la treballadora i l'ocupador o ocupadora i sempre s'ha de respectar.
- Les treballadores internes tenen dret a dues hores lliures per fer els àpats; aquest temps és de descans.
- La treballadora ha de saber el període de vacances com a mínim amb dos mesos d'antelació.
- Si la família es desplaça durant les vacances, la treballadora interna no l'ha d'acompanyar necessàriament, si no és que ho vulgui fer i sempre que no hi faci treball efectiu.
- Cal recordar que el lloc de treball és l'habitual, si no és que consti per escrit l'obligació d'acompanyar la família fora del domicili.
- Sobrecàrrega horària. Una sola treballadora no pot estar al càrrec d'una persona les 24 hores del dia. Si la família en té la necessitat, ha de contractar algú més.

Com ha de ser l'acomiadament i quina protecció teniu?

La relació laboral pot acabar per l'acomiadament de la treballadora, com també per desistiment o renúncia de la treballadora, entre altres causes que recull l'article 49 de l'Estatut dels treballadors. Cal tenir en compte els aspectes següents:

- L'acomiadament disciplinari es basa en un incompliment greu i culpable de la treballadora (article 54 de l'Estatut dels treballadors). Alguns exemples són: les ofenses verbals o físiques, les faltes reiterades, la manca de puntualitat injustificada o la disminució del rendiment de manera voluntària i continuada.
- El desistiment per part de l'ocupador o ocupadora ha de ser comunicat per escrit, amb un preavís de 20 dies en les relacions laborals superiors a un any, o de set dies en la resta de casos. És improcedent l'acomiadament a causa d'embaràs o de malaltia. Un jutge o jutgessa pot reconèixer el dret a l'antiguitat i a la liquidació.



- Si el jutge o jutgessa declara l'acomiadament improcedent, la treballadora té dret a una indemnització d'acord amb la normativa vigent (20 dies naturals treballats, amb un límit de 12 mensualitats).
- Els contractes amb vigència a partir de l'1 de gener de 2012 en què hi hagi desistiment per part de l'ocupador o ocupadora han de ser indemnitzats (12 dies naturals per any de servei, amb un límit de 6 mensualitats).

RECOMANACIONS

- Els motius que se solen adduir per a l'acomiadament disciplinari són acusar la treballadora de robatori, de manca de puntualitat, de falta de respecte i discussions...
- Si la treballadora no està d'acord amb l'acomiadament disciplinari, pot reclamar davant els serveis de mediació per arribar a un acord o bé presentar una demanda davant els jutjats socials. Hi ha assessors legals que la poden acompanyar en aquest procés (vegeu l'apartat 5 de la guia).

La cotització a la Seguretat Social: els drets que se'n deriven i els problemes que comporta no regularitzar la situació laboral

La cotització a la Seguretat Social és obligatòria a partir de la primera hora de feina segons la reforma legal del 2012, independentment del nombre d'hores de la jornada. En cas contrari, el treball no declarat pot ser sancionat amb una multa a l'ocupador o ocupadora.

Per a la afiliació a la Seguretat Social, cal presentar el formulari TA 2/S-0138 de sol·licitud d'alta al sistema especial per a treballadores de la llar (www.seg-social.es) i tenir presents els punts següents:

- No existeix el dret a la prestació de l'atur.
- Els permisos de maternitat i paternitat es gaudeixen amb les mateixes condicions que la resta de treballadors i treballadores.
- Es té dret a la jubilació sempre que s'hagin cotitzat 15 anys, 2 dels quals han d'estar compresos dins dels 15 anys anteriors al moment de la jubilació. Segons els anys cotitzats, s'estableix una edat mínima per jubilar-se.
- En el formulari d'alta, s'han de fer constar: la jornada, el salari mensual, el pacte de pernoctació en cas que n'hi hagi i les dades bancàries en què es domicilia la nòmina. A més, cal adjuntar-hi: una còpia del contracte, una còpia del DNI, NIE o passaport de la treballadora, així com del permís de treball, si escau.
- Quant a la inclusió de les treballadores de la llar i de les cures al sistema de cotitzacions del règim general de la Seguretat Social, es preveu mantenir les infracotitzacions en aquest sector fins a l'any 2024.



RECOMANACIONS

- Cal tenir present que l'ocupador o ocupadora té l'obligació de sol·licitar l'alta a la Seguretat Social i en cap cas s'ha de considerar aquest gest com un acte altruista. L'incompliment d'aquest punt vulnera els drets de la treballadora i pot causar-li problemes. També ha de comunicar la cotització i la baixa. A més, pot fer que una altra persona s'ocupi de fer els tràmits esmentats, sempre que en tingui l'autorització.
- És convenient anar a les oficines públiques de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) amb antelació, abans del moment de la jubilació, a fi d'obtenir-ne informació i saber com s'ha de fer la gestió per evitar problemes.

La vostra seguretat laboral i salut en el treball

En matèria de seguretat i salut laboral, la nova regulació no inclou les treballadores de la llar i de les cures al règim general, tot i que preveu que l'ocupador o ocupadora està obligat a assegurar-se que les tasques es duguin a terme amb les condicions adients en relació amb la seguretat i la higiene:

- El fet que la tasca laboral es desenvolupi a la llar familiar dificulta enormement el control de l'aplicació de la normativa preventiva, atès que s'al·lega de manera poc raonable la preservació de la intimitat o la inviolabilitat del domicili.
- Els riscos que presenten percentatges més elevats per a les treballadores de la llar i de les cures són de naturalesa mecànica (caigudes, talls, sobreesforços i fatiga física postural, entre d'altres), química (exposició a substàncies, contaminants biològics i substàncies corrosives) i psicosocial (assetjament psicològic, síndrome d'esgotament professional, càrrega mental o estrès laboral).

RECOMANACIONS

- Cal tenir present que la persona ocupadora és responsable d'identificar i preveure els riscos i ha d'assegurar la integritat física i emocional de les treballadores.
- Vetlleu perquè la tasca que hàgiu de dur a terme en una llar no l'hàgiu de fer en un temps excessivament curt, atès que posa en risc la vostra salut física.
- Assegureu-vos que podeu manipular els productes perillosos i/o contaminants sense cap mena de risc, a fi d'evitar reaccions al·lèrgiques cròniques.
- Vetlleu perquè no us assignin més tasques de les que podeu assumir. Les treballadores multifuncionals que abasten diverses tasques poden patir situacions d'estrès, derivades del grau de responsabilitat que se'ls exigeix. Aquest fet us pot ocasionar també manca d'autoestima i casos de depressió.



- En cas que tingueu persones dependents al vostre càrrec, prengueu les mesures necessàries per evitar els problemes d'insomni i els atacs d'ansietat com a conseqüència de l'atenció que heu de prestar.

En cas que es vulnerin els vostres drets, podeu denunciar-ho i demanar ajut a diferents organismes perquè us assessorin gratuïtament.

2.4 Aspectes que cal tenir en compte

- No n'hi ha prou que la informació i els drets de l'àmbit laboral siguin coneguts només per una de les parts, sinó que cal que totes les parts que estiguin implicades en la relació laboral n'estiguin assabentades i que la societat també n'estigui informada. Les principals reivindicacions laborals de les treballadores s'engloben en dos eixos:
 - Implicar els poders públics per aconseguir un dret que es considera essencial: la prestació de l'atur.
 - Conscienciar sobre dos aspectes que estan pendents i sobre els quals manca construir una cultura del respecte en relació amb les persones ocupadores: la sobrecàrrega horària i de tasques, especialment pel que fa a les treballadores internes.
- Les entitats competents, com la Seguretat Social, la Inspecció de Treball, o els punts d'assessorament legal, entre d'altres, han d'estar alerta del treball informal i de les vulneracions constants en matèria de drets laborals bàsics, com ara l'absència del contracte per escrit i la manca d'alta a la Seguretat Social.
- La creació d'entitats públiques i oficials específiques del sector que facin d'intermediàries entre l'oferta i la demanda és una qüestió pendent; s'evitarien abusos de poder i incompliments sistemàtics, i alhora es facilitaria un espai d'informació de drets i obligacions laborals per a les dues parts implicades en la relació laboral.
- És imprescindible crear espais, tallers i grups de discussió que s'adrecin a les treballadores de la llar i de les cures, en què es faci èmfasi en els drets, però també en la salut física i emocional dins el marc de la relació laboral.
- Cal també obrir el debat i conscienciar el col·lectiu d'ocupadors i ocupadores: les reflexions, anàlisis i conclusions han d'arribar a totes les parts implicades, i cal apostar per una contractació ètica, responsable i transformadora a partir de la igualtat i la no-discriminació.
- Les treballadores internes són el col·lectiu més vulnerable. Per aquest motiu, cal incidir en la resposta institucional, d'ajut emocional i psicològic, a fi d'apoderar-les des de l'inici de la relació laboral. D'aquesta manera, amb eines que reforcin la seva autoestima, el coneixement dels seus drets i, fins i tot, de mecanismes de defensa personal davant de



situacions d'abús i agressió verbal i física, es poden millorar les situacions de discriminació que persisteixen.

3 Drets de les víctimes de violències masculistes

3.1 La violència contra les dones

La violència contra les dones suposa un atemptat contra la dignitat, la integritat física, l'honor, la llibertat, i també una vulneració dels drets humans i una manera de discriminar. Les dones tenen el dret a una vida lliure de violències masculistes, tant en l'àmbit públic com en el privat.

Comprèn tots els actes de violència basats en el gènere que impliquen o poden implicar per a les dones danys o patiments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloses les amenaces de dur a terme aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, en la vida pública o privada.

Un estudi recent sobre assetjament sexual en dones migrades treballadores de la llar i les cures (Bofill i Véliz, 2019)² apunta que la condició migratòria, la precarietat, la manca de regulació del treball de la llar i les cures i les dificultats de l'accés a la justícia són factors que intervenen en l'assetjament sexual que poden patir les treballadores d'aquest sector i que en dificulten la denúncia.

Les violències masculistes patides per les treballadores de la llar i les cures han estat denunciades per diverses organitzacions i institucions internacionals, i constatades per investigacions recents a Catalunya i a l'Estat espanyol.³

Segons Sílvia Bofill i Norma Véliz (2019), "el 41% de les dones enquestades⁴ afirma haver estat objecte de grolleries (insinuacions, proposicions o comentaris de caràcter sexual); el 28% haver estat objecte de tocaments o d'apropaments excessius (tocaments, fregaments, pessics); el

² BOFILL, S.; VÉLIZ, N. (2019). *Una violència oculta. Assetjament sexual en dones migrades treballadores de la llar i les cures*. Barcelona: Fundació Josep Irla.

³ FUNDACIÓN ASPACIA (2013). *Entre el miedo y la desprotección. Mujeres migrantes en situación irregular frente a la violencia sexual en España*. Madrid: Fundación Aspacia. GIL, J. et al. (2013). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. SORTZEN CONSULTORÍA, SL (2011). *Agresiones sexuales, cómo se viven, cómo se entienden y cómo se atienden*. Donostia: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. SORTZEN CONSULTORÍA, SL. MUJERES CON VOZ (2014). *Acoso sexual y mujeres migradas*. ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN SOBRE TEMAS IBEROAMERICANOS (AIETI) et al. (2017). *Derecho a una vida libre de violencias. Experiencias y resistencias desde las mujeres migrantes*. Madrid: AIETI.

⁴ Es van enquestar 80 dones.



10% haver rebut demandes de relacions sexuals, sota pressió o no, i el 10% afirma que n'han abusat sexualment. L'enquesta ens mostra també una distància considerable entre l'assetjament tècnic i l'assetjament declarat. Únicament el 24% de les dones enquestades reconeix totes les situacions presentades com a assetjament sexual, amb una tendència a normalitzar situacions que podríem considerar d'assetjament lleu o fins i tot greu (comentarís amb contingut sexual, tocaments o exhibir-se nu davant la treballadora, peticions de matrimoni, entre d'altres)".

En dos estudis elaborats a la Comunitat Autònoma del País Basc (Sortzen Consultoria, SL, 2011; Sortzen Consultoria, SL, i Mujeres con Voz, 2014)⁵, s'hi evidencia l'assetjament sexual que pateixen les dones migrades treballadores de la llar i les cures: s'hi assenyalava que el 22% de les dones entrevistades reconeixen haver patit assetjament sexual al seu espai de treball, en percentatges elevats en el cas de les dones salvadorenques i nicaragüenques; el 24% de les dones afirmen que en transmetre'ls les seves tasques els comunicaven que el seu lloc de treball incloïa la realització d'algun tipus de treball sexual amb els homes que haurien de cuidar, com la masturbació o sexe amb homes d'avançada edat o persones amb alguna malaltia mental, i el 45% de les dones entrevistades en oferir els seus serveis han rebut trucades de tipus sexual. També s'hi apunta que el 27% es declara haver estat víctima d'insults sexistes, sexuals i/o racistes en espais públics i el 16% de tocaments de naturalesa sexual. El 64% de les que han reconegut haver patit assetjament sexual pensa que aquesta situació té relació amb la seva condició de dones immigrants.

3.2 Què és violència masclista?

Segons la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, aquest tipus de violència es pot exercir d'alguna de les maneres següents:

La violència física

Comprèn qualsevol acte o omissió de força contra el cos d'una dona, amb el resultat o el risc de produir-li una lesió física o un dany.

La violència psicològica

Comprèn qualsevol conducta o omissió intencional que produeixi en una dona una desvaloració o un patiment, per mitjà d'amenaques, humiliacions, vexacions, exigència d'obediència o submissió, coerció verbal, insults, aïllament o qualsevol altra limitació del seu àmbit de llibertat.

⁵ SORTZEN CONSULTORÍA, SL (2011). *Agresiones sexuales, cómo se viven, cómo se entienden y cómo se atienden*. Donostia: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. SORTZEN CONSULTORÍA, SL. MUJERES CON VOZ (2014). *Acoso sexual y mujeres migradas*.



L'agressió sexual

Consisteixen en l'ús de la violència física i sexual exercida contra les dones i les menors d'edat que està determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per demostrar poder i abusar-ne.

La violència econòmica

Consisteix en la privació intencionada i no justificada de recursos per al benestar físic o psicològic d'una dona i, si escau, de les seves filles o fills, i la limitació en la disposició dels recursos propis o compartits en l'àmbit familiar o de parella.

La violència en l'àmbit laboral

Violència física, sexual o psicològica que es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina.

L'assetjament per raó de sexe

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

L'assetjament sexual

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic i no desitjat, d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

El tràfic de dones amb finalitat d'explotació sexual

És la captació, el transport, el trasllat, l'acollida o la recepció de persones, recurrent a l'amenaça, a l'ús de la força o altres formes de coacció, al rapte, al frau, a l'engany, a l'abús de poder o d'una situació de vulnerabilitat o a la concessió o recepció de pagaments o beneficis per obtenir el consentiment d'una persona que tingui autoritat sobre una altra amb finalitats d'explotació sexual.

El tràfic amb finalitats d'explotació laboral

És la captació, el transport, el trasllat, l'acollida o la recepció de persones, recurrent a l'amenaça o a l'ús de la força o altres formes de coacció, al rapte, al frau, a l'engany, a l'abús de poder o d'una situació de vulnerabilitat o a la concessió o recepció de pagaments o beneficis per obtenir el consentiment d'una persona que tingui autoritat sobre una altra amb finalitats de treballs o serveis forçats.



El matrimoni forçat

És aquell matrimoni en què falta el consentiment lliure de, com a mínim, una de les persones i en què s'obliga a contraure matrimoni a almenys una de les persones en contra de la seva voluntat mitjançant violència física o psicològica.

La violència masclista es pot exercir d'una manera puntual o d'una manera reiterada.

Tipus i situacions d'assetjament, abús i agressió sexual

- Bromes o comentaris sexuals ofensius o obscens i comentaris sobre l'aparença física o la condició sexual.
- Preguntes, descripcions o comentaris sobre fantasies, preferències i habilitats o capacitats sexuals.
- Maneres denigrants o obscenes d'adreçar-se a les dones.
- Difusió de rumors sobre la vida sexual de les dones.
- Comunicacions (trucades telefòniques, correus electrònics, missatges de WhatsApp) de contingut sexual i caràcter ofensiu.
- Comportaments que busquin la vexació o humiliació per la condició sexual de les dones.
- Invitacions o pressions per concertar cites o trobades sexuals.
- Invitacions, peticions o demandes de favors sexuals quan estiguin relacionats, directament o indirectament, amb la carrera professional, la millora de les condicions de treball o la conservació del lloc de treball.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials o lúdiques, encara que s'hagi deixat clar que no són desitjades i que són inoportunes.
- Ús d'imatges, gràfics, vinyetes, fotografies o dibuixos de contingut sexualment explícit o suggestiu.
- Gestos obscens, xiulets, gestos o mirades impúdiques.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu de contingut sexual.
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, entre d'altres) o acostament físic excessiu o innecessari.
- Arraconar la dona o buscar deliberadament quedar-se a soles amb ella quan no sigui necessari.
- Tocar intencionadament o "accidentalment" els òrgans sexuals.

En cas de patir alguna d'aquestes situacions, demaneu ajut psicològic, legal o altres.



És un delict i teniu dret a denunciar-lo, independentment de la vostra situació administrativa.

Teniu dret a una vida lliure de violències masclistes.

3.3 Els vostres drets en situacions de violència masclista, d'acord amb la Llei 5/2008

Dret a la protecció efectiva

Les dones que es troben en risc o en situació de violència masclista tenen dret a rebre immediatament de les administracions públiques de Catalunya una protecció integral, real i efectiva. Els objectius dels dispositius de protecció destinats a les dones en risc o en situació de violència masclista són:

- Facilitar la localització i la comunicació permanents.
- Proporcionar una atenció immediata a distància.
- Facilitar la protecció immediata i adequada davant de situacions d'emergència.

Dret a l'atenció i l'assistència sanitàries específiques

Les dones que pateixen qualsevol forma de violència masclista tenen dret a una atenció i una assistència sanitàries especialitzades. El Govern, per mitjà de la Xarxa Hospitalària d'Utilització Pública, garanteix l'aplicació d'un protocol d'atenció i assistència en totes les manifestacions de la violència masclista, en els diferents nivells i serveis. Aquest protocol ha de contenir un d'específic per a les dones que han patit una agressió sexual.

Drets d'atenció i reparació

Identificació de les situacions de violència masclista

A fi d'exercir els drets de reparació, els mitjans de prova qualificats per identificar les situacions de violència masclista són:

- La sentència de qualsevol ordre jurisdiccional, tot i que no hagi guanyat fermesa, que declari que la dona ha patit alguna de les formes d'aquesta violència.
- L'ordre de protecció vigent.
- L'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.



En absència d'algun d'aquests mitjans esmentats, els mitjans específics d'identificació de les situacions de violència masclista, sempre que expressin l'existència d'indicis que una dona n'ha patit o està en risc versemblant de patir-ne, són:

- Qualsevol mesura cautelar judicial de protecció, seguretat o d'assegurament vigent.
- L'atestat elaborat per les forces i els cossos de seguretat que han presenciats directament alguna manifestació de violència masclista.
- L'informe del Ministeri Fiscal.
- L'informe mèdic o psicològic elaborat per una persona professional col·legiada, en el qual consti que la dona ha estat atesa en algun centre sanitari per causa de maltractament o agressió masclista.
- L'informe dels serveis públics amb capacitat d'identificació de les situacions de violència masclista. Es reconeix aquesta capacitat als serveis socials d'atenció primària, als serveis d'acolliment i recuperació, als serveis d'intervenció especialitzada i a les unitats especialitzades dins les forces i els cossos de seguretat.
- L'informe de l'Institut Català de les Dones.

Drets en l'àmbit de l'accés a un habitatge

- Accés prioritari als habitatges de promoció pública.
- Accés a residències públiques.
- Ajudes a l'adaptació funcional de la llar.

Dret a l'ocupació i a la formació ocupacional

El Govern ha de garantir, amb l'acreditació prèvia dels requisits que estableix la norma de desenvolupament corresponent, la formació ocupacional a les dones que pateixen qualsevol forma de violència masclista en els àmbits de la parella, familiar, laboral, social o comunitari, inclosos el tràfic amb finalitat de prostitució forçada i l'explotació sexual, i ha d'estudiar particularment els casos de violència en l'àmbit laboral. A més, ha d'adoptar les mesures necessàries per facilitar l'ocupació de les dones víctimes de violència masclista quan calgui, perquè puguin recuperar-se econòmicament.

Dret a l'atenció i l'assistència jurídiques

Totes les dones que pateixen qualsevol de les formes de violència masclista tenen dret a rebre tota la informació jurídica relacionada amb la situació d'aquest tipus de violència.

El servei d'atenció telefònica especialitzada ha de garantir, en tot cas, l'atenció jurídica permanent en casos de violència masclista.

Els serveis d'orientació jurídica que s'ofereixen a la ciutadania han de garantir, en tot cas, l'atenció jurídica permanent en casos de violència masclista.



Les dones que pateixen o han patit qualsevol de les formes de violència esmentades tenen dret a l'assistència jurídica gratuïta en la manera que estableix la legislació vigent.

Drets a prestacions econòmiques

- A l'efecte del dret a percebre la renda mínima d'inserció i per afavorir l'autonomia de les dones que estiguin en situacions de violència masclista, s'han de tenir en compte exclusivament els ingressos i les rendes individuals de cada dona, sempre que es compleixin els requisits que estableix la Llei 10/1997, de 3 de juliol, de la renda mínima d'inserció.
- Pel que fa a les prestacions d'urgència social, les dones que siguin víctimes de la violència masclista tenen dret a percebre, d'acord amb el que preveu l'article 30 de la Llei 13/2006, de 27 de juliol, de prestacions socials de caràcter econòmic:
 - Indemnitzacions.
 - Ajuts escolars.
 - Prestacions del fons de garantia de pensions i prestacions.

Dret a beneficiar-se dels serveis de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones en situació de violència masclista

És el conjunt coordinat de recursos i serveis públics gratuïts per a l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació de les dones que han patit o pateixen violència masclista en l'àmbit territorial de Catalunya.

Els serveis que integren la Xarxa esmentada són:

- Servei d'atenció telefònica especialitzada: és un servei universal d'orientació i assessorament immediat que proporciona atenció i informació integrals sobre els recursos públics i privats. Funciona les 24 hores del dia cada dia de l'any i es coordina amb els serveis d'emergència en els casos necessaris.
- Serveis d'informació i atenció a les dones: són serveis d'informació, assessorament, primera atenció i acompanyament en relació amb l'exercici dels drets de les dones en tots els àmbits vinculats a la seva vida laboral, social, personal i familiar.
- Serveis d'atenció i acolliment d'urgències: són serveis especialitzats que han de facilitar acolliment temporal, de curta durada, a les dones que estan o han estat sotmeses a situacions de violència masclista i, si escau, a les seves filles i fills, a fi de garantir-ne la seguretat personal. Així mateix, han de facilitar recursos personals i socials que permetin una resolució de la situació de crisi. Presten servei les 24 hores del dia, els 365 dies de l'any.
- Serveis d'acolliment i recuperació: són serveis especialitzats, residencials i temporals que ofereixen acolliment i atenció integral per possibilitar el procés de recuperació i reparació a



les dones i a les seves filles i fills dependents, que requereixen un espai de protecció a causa de la situació de risc motivada per la violència masclista.

- Serveis d'acolliment substitutori de la llar: són serveis temporals que actuen com a substitució de la llar i compten amb suport personal, psicològic, mèdic, social, jurídic i de lleure, dut a terme per persones professionals especialitzades, per facilitar la plena integració sociolaboral de les dones que pateixen situacions de violència.
- Serveis d'intervenció especialitzada: són serveis especialitzats que ofereixen atenció integral i recursos en el procés de recuperació i reparació a les dones que han patit o pateixen situació de violència, i també a les seves filles i fills. També actuen en la prevenció, la sensibilització i la implicació comunitària.

3.4 Recomanacions

- Verifiqueu l'autenticitat dels portals d'Internet a què accediu.
- Informeu-vos dels drets laborals que teniu reconeguts.
- Consulteu quines situacions poden ser considerades com a violència masclista d'acord amb la legislació vigent.
- Informeu-vos sobre el procediment de denúncia:⁶ on, com i quan s'ha d'actuar.
- Contacteu amb associacions i col·lectius que vetllen pel compliment dels drets laborals de les treballadores.
- Expliqueu la vostra situació a alguna persona de confiança.
- Exposeu-la a la família ocupadora (de l'agressor) i/o a l'empresa.
- Valoreu la possibilitat de denunciar-ho a la policia.
- Expliqueu-ho a una entitat, associació o col·lectiu especialitzat en violències masclistes i/o drets de les treballadores per aconseguir assessorament legal i psicològic.
- Informeu-vos sobre quins són els drets que teniu i com cal actuar davant aquestes situacions.
- Recolliu proves: gravacions de veu i imatges, missatges, correus, testimonis, etc.

⁶ En cas que no tingueu la documentació administrativa en regla, us recomanem que abans d'interposar la denúncia contacteu amb personal especialitzat perquè us assessori legalment.

4 Punts d'informació i adreces d'interès

4.1 Estrangeria

- Centre d'Informació per a Treballadors Estrangers de les Comissions Obreres (CITE-CCOO) (<http://ccoo.cat/aspnet/immigracio.aspx>) i Associació Mitjans d'Informació i Comunicació d'Unió General de Treballadors (AMIC-UGT), que disposen de juristes als ens locals i, principalment, són finançats pel Departament d'Igualtat i Feminismes.
- Equip de juristes del Departament d'Igualtat i Feminismes que assessoren, sense cap cost, sobre estrangeria presencialment, per telèfon (012) o correu electrònic (infomigracio@gencat.cat) a particulars, ens locals i entitats.
- Associació d'Ajuda Mútua d'Immigrants a Catalunya (http://web.associacioamic.cat/index.php?option=com_content&task=view&id=25&Itemid=46).
- Sindicat de Treballadores de la Llar i les Cures: (<https://www.facebook.com/sindillar.sindillar>).
- Assessoria psicològica, jurídica, laboral i informàtica: (<http://www.muierespalante.org/>).
- Ministeri d'Afers Exteriors, Unió Europea i Cooperació, pel que fa als requisits per entrar a Espanya (<http://www.exteriores.gob.es>).
- Migrar con derechos, que informa sobre novetats, legislació i jurisprudència (<http://www.migrarconderechos.es>).
- Intermigra, informació legal del Col·legi d'Advocats de Saragossa (<http://www.intermigra.info/>).

4.2 Drets laborals

- Servei Públic d'Ocupació Estatal (<http://sepe.es>).
- Oficines de treball de la Generalitat de Catalunya (<https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/com-ens-organitzem/oficines-treball/>).
- Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya (inspecciotreball.gencat.cat).
- Ministeri de Treball, Migracions i Economia Social (<https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/index.htm>).
- Documentació de l'Àrea Dona i Igualtat de la UGT de Catalunya (<https://www.ugt.cat/igualtat-i-genera/>).
- Secretaria de la Dona de les CCOO ([Secretaria de la Dona – CCOO Catalunya](#)).



4.3 Violències masclistes

Serveis d'informació i atenció a les dones (SIAD)

Les dones de Catalunya disposen de diversos serveis d'informació i atenció que funcionen coordinadament arreu del territori. Els punts #ICDObert de l'Institut Català de les Dones i els serveis d'informació i atenció a les dones, de titularitat municipal o comarcal, informen sobre qualsevol matèria, com ara salut, treball, habitatge, serveis i recursos per a les dones, i, si cal, deriven cap a les entitats i els organismes que en són responsables. Les ubicacions d'aquests serveis es poden consultar al Mapa dels SIAD de Catalunya (https://dones.gencat.cat/ca/ambits/atencio-a-les-dones/mapa_siad/).

Serveis d'intervenció especialitzada en violència masclista (SIE)

Aquests serveis del Departament d'Igualtat i Feminismes ofereixen atenció especialitzada i acompanyament a totes les dones joves i adultes i els seus fills i filles afectats per processos de violències masclistes per facilitar el seu procés de recuperació i reparació de les violències viscudes i del dany patit.

- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) del Barcelonès
Adreça: carrer de Miquel Servet, 217, 08912 Badalona
Telèfon: 93 517 00 01
Correu electrònic: bustia.siebarcelonesnord@gencat.cat
- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) de Girona-Salt
Adreça: plaça del Veinat, 11, 17190 Salt
Telèfon: 972 40 65 55
Correu electrònic: sieg.tsf@gencat.cat
- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) de Tarragona
Adreça: carrer de Cristòfor Colom, 28, 1a planta, 43001 Tarragona
Telèfon: 977 920 406
Correu electrònic: sieta.tsf@gencat.cat
- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) del Garraf
Adreça: carrer de Josep Llançà, 1-7, 2n, 08800 Vilanova i la Geltrú
Telèfon: 93 707 94 73
Correu electrònic: bustia.sieblsantfeliu@gencat.cat



- Servei d'Intervenció Especialitzada de l'Alt Pirineu i Aran

Adreça: carrer del Comtat d'Urgell, 61, baixos, 25700 La Seu d'Urgell

Telèfon: 973 361 331

Correu electrònic: sieapa.tsf@gencat.cat



- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) de la Catalunya Central
Adreça: carrer de Milà i Fontanals, 1, baixos, 08700 Igualada
Telèfon: 93 804 82 65
Correu electrònic: siecc.tsf@gencat.cat
- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) de la Catalunya Central - Manresa
Adreça: carrer de la Muralla del Carne, 22-24, 1r-5a, 08241, Manresa
Telèfon: 93 628 98 91
Correu electrònic: bustia.sieccmanresa@gencat.cat
- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) del Vallès Oriental - Granollers
Adreça: plaça de la corona, 6, 3r, 08401, Granollers.
Telèfon: 93 585 12 23
Correu electrònic: bustia.sievallesoriental@gencat.cat
- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) del Vallès Occidental - Terrassa
Adreça: carrer del Cremat, 24, 3r, 08221, Terrassa
Telèfon: 93 119 06 93
Correu electrònic: bustia.sievoccterrassa@gencat.cat
- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) del Vallès Occidental - Sabadell
Adreça: carrer de les Valls 26-28, 1r 7a, 08201 Sabadell
Telèfon: 93 852 87 84
Correu electrònic: bustia.sievoccsabadell@gencat.cat



- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) de l'Alt Empordà
Adreça: carrer de Vilallonga, 5, 2n 1a, 17600, Figueres
Telèfon: 872 022 030
Correu electrònic: bustia.siealtemporda@gencat.cat
- Servei d'Intervenció Especialitzada de les Terres de l'Ebre
Adreça: carrer de Miquel Granell, 2 (Edifici Zeus, 1a planta), 43870 Amposta
Telèfon: 977 70 01 68
Correu electrònic: siete.tsf@gencat.cat
- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) del Baix Llobregat - Sant Feliu
Adreça: carrer de Joana Raspall, 34-40, baixos, 08980, Sant Feliu de Llobregat
Telèfon: 93 000 05 21
Correu electrònic: bustia.siebllsantfeliu@gencat.cat
- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) del Baix Llobregat - Sant Boi
Adreça: carrer de Francesc Macià, 99, 08830, Sant Boi de Llobregat
Telèfon: 93 135 71 72
Correu electrònic: bustia.siebllsantfeliu@gencat.cat
- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) de Lleida
Adreça: Rambla de Ferran, 43, baixos, 25007 Lleida
Telèfon: 973 24 65 07
Correu electrònic: bustia.sielleida@gencat.cat



- Servei d'Intervenció Especialitzada de Mataró i el Maresme

Adreça: carrer de Cosme Churruca, 88, 08301 Mataró

Telèfon: 93 796 13 00

Correu electrònic: siemataro.tsf@gencat.cat

- Servei d'Intervenció Especialitzada (SIE) del Raval

Adreça: carrer de la Lluna, 3, 08001 Barcelona

Telèfon: 93 639 85 89

Correu electrònic: bustia.sieraval@gencat.cat

Punts d'Atenció i Informació de l'Institut Català de les Dones

Actualment aquestes oficines es diuen **Punt #ICDObert**. Els punts d'informació de l'Institut Català de les Dones (ICD) a Barcelona, Girona, Lleida, Tarragona i les Terres de l'Ebre ofereixen informació i orientació sobre serveis i recursos per a les dones de qualsevol matèria, com ara salut, treball, habitatge, separacions i pensions o violència masclista. A més, deriven els casos a les entitats i els organismes que en són responsables.

També s'ofereixen serveis gratuïts d'atenció psicològica i assessorament jurídic adreçats a dones. Per concertar una visita s'ha de trucar a l'oficina d'informació corresponent.

L'horari d'atenció al públic és de dilluns a divendres, de 9 a 14 hores. Està tancat els dies 24 i 31 de desembre, els dissabtes i els dies festius.

Podeu contactar amb aquestes oficines a:

- Barcelona

Adreça: plaça de Pere Coromines, 1, 08001 Barcelona

Telèfon: 93 495 16 00

- Girona

Adreça: Delegació del Govern a Girona. Plaça de Pompeu Fabra, 1, 17002 Girona

Telèfon: 872 97 58 74

- Lleida

Adreça: Delegació del Govern a Lleida. Carrer de Lluís Companys, 1, entresol,
25003 Lleida

Telèfon: 973 70 36 58



- Tarragona

Adreça: Delegació del Govern a Tarragona. Carrer de Sant Francesc, 3,
43003 Tarragona
Telèfon: 977 24 13 04

- Les Terres de l'Ebre

Adreça: Delegació del Govern a les Terres de l'Ebre. Carrer de Montcada, 23,
43500 Tortosa
Telèfon: 977 44 12 34

Línia d'atenció a les dones en situació de violència: 900 900 120

La línia d'atenció telefònica 900 900 120 i de correu electrònic, 900900120@gencat.cat, és un servei gratuït confidencial, les 24 hores del dia i els 365 dies l'any, que dona informació i assessorament, i fa atenció psicològica i/o jurídica especialitzada i derivació als recursos de la Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral per a les dones que pateixen violència masclista. S'adreça a les dones en situació de violència masclista, a les persones professionals que fan atenció a les dones en situació de violència masclista o a qualsevol persona que tingui alguna demanda relacionada amb les violències masclistes. L'àmbit territorial d'actuació és Catalunya.

