



ENTRA EN VIGOR LA LLEI D'IGUALTAT CATALANA.

El passat dia 23 de juliol de 2015 es va publicar al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.



El primer que volem destacar és que la publicació d'aquesta norma es fa a l'empara del què es preveu a l'article 41 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya aprovat a l'any 2006, que regula com a principi rector que els "*poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes*" i el seu contingut és força similar al què ja es preveia a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que va ser aprovada pel Congrés de Diputats espanyol quan va haver d'incorporar al nostre ordenament jurídic les previsions contingudes a les Directives europees 2002/73/CE i 2004/113/CE.

Tot i el retard amb el que arriba la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes aprovada per la Generalitat de Catalunya, es regulen aspectes que creiem oportú destacar.

El contingut que té aquesta norma és transversal en tots els ordres de la vida, igual que ja passava amb la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març la qual va ser batejada com a "Llei-Codi", per la quantitat de matèries i sectors que tocava. Així doncs, es tracta d'una norma que es fa per completar la normativa ja prevista a la Llei Orgànica però incorporant modificacions per avançar cap a una igualtat real, i no només formal, entre dones i homes.

Aspectes que destaquem de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

1. Mecanismes per a garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en el sector públic (Capítol III).

En aquest apartat es preveu que en **matèria de contractació del sector públic** s'ha de procurar incloure clàusules socials a les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i oportunitats en el mercat laboral. Per tant, els poders adjudicadors, d'acord amb la normativa vigent en matèria de contractació pública, hauran de:

- Incorporar la perspectiva del gènere en les ofertes de contractació pública,
- Que s'adoptin mesures tendents a promoure la igualtat, i
- Que els plecs de clàusules administratives particulars indiquin els barems de puntuació addicional per a les empreses que tinguin plans d'igualtat o el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat (després el definirem).

Respecte dels **ajuts públics (subvencions, beques o altres)** que són atorgats per les administracions públiques catalanes i organismes i entitats que en depenen seran denegats a les empreses o entitats sol·licitants que hagin estat sancionades o condemnades per exercir o tolerat pràctiques laborals discriminatòries per raó de sexe o gènere i que hagin tingut una sanció administrativa o sentència judicial fermes.

Altres aspectes que es regulen en aquest capítol són:

- a. Els **òrgans col·legiats** (sigui del tipus que sigui) de les administracions públiques han de tenir representació paritària.
- b. Les **institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen i, també les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics, disposen de 2 anys per aprovar un Pla d'igualtat de dones i homes** destinat al personal que hi presta serveis, incorporant-lo al conveni col·lectiu o a l'acord de condicions de treball.

2. Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes (Capítol IV).

En aquest apartat es preveu que en els **mitjans de comunicació audiovisual de la Generalitat i dels ens locals de Catalunya** han de, entre d'altres:

- Garantir la no difusió de continguts sexistes,
- Defugir dels estereotips sexistes,
- Garantir la participació activa de les dones,
- No fer ús del llenguatge sexista,
- Difondre activitats promogudes per dones, i
- Promoure l'autoria femenina a través d'acció positiva.

El contracte de la **Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals** ha d'incloure mecanismes que garanteixin la representació paritària de dones i homes i que facin visible la realitat de les dones.

Les **universitats, centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans** han d'aprovar un Pla d'igualtat per a

garantir la igualtat efectiva de dones i home sen la carrera docent i investigadora i promoure la representació equilibrada en els òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions.

Respecte del **treball, ocupació i empresa**, es preveu també la promoció de la igualtat efectiva, establint un seguit d'obligacions i actuacions específiques dirigides als poders públics per a la seva consecució.

Destaquem que en matèria de **prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe** a les empreses es preveu que aquestes han d'adoptar mesures específiques de prevenció, negociades amb la representació dels treballadors, així com procediments específics per a donar resposta a les denúncies que es puguin formular per qui hagi pogut estar objecte d'assetjament.

Es crea el "**distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball**", el qual serà atorgat per l'Institut Català de les Dones i al què podrà optar qualsevol empresa, pública o privada, que apliqui polítiques d'igualtat efectiva en l'àmbit territorial de Catalunya.

Es reitera que les empreses amb més de 250 treballadors tenen l'obligació de comptar amb un **Pla d'Igualtat**, amb independència de què totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, havent d'adoptar les mesures necessàries a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. El **Registre Públic de Plans d'Igualtat** recull la relació d'empreses que compten amb Plans d'Igualtat, hi estiguin obligades o no per raó del número total de treballadors.

Els sindicats amb presència als centres de treball han d'adjudicar a un **delegat sindical la funció de vetllar específicament per a la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva**.

Les **organitzacions empresarials i sindicals**, i també els òrgans de representació del personal a l'empresa, han de promoure una representació paritària en la negociació col·lectiva mitjançant mesures d'acció positiva.

Altres aspectes que es regulen en aquest capítol són:

- a. Incorporació la perspectiva de gènere en les actuacions de la **Inspecció de Treball**, realitzant actuacions específiques sobre el compliment de la legislació relativa a la igualtat de tracte.
- b. Incorporació la perspectiva de gènere en els **programes de seguretat i salut laboral, i de prevenció de riscos laborals a l'empresa**.

Per a totes les obligacions previstes en aquesta llei es preveu un **règim sancionador** pel cas d'incompliment i incórrer en alguna **infracció** (lleu, greu o molt greu).

Finalment, es crea l'**Observatori de la Igualtat de Gènere**, com a òrgan assessor del Govern i garant del compliment d'aquesta llei.

Per si és del vostre interès, us deixem un seguit de **definicions dels diferents conceptes** que tenen a veure amb la matèria.

a) Poders públics: les institucions, els òrgans estatutaris, les administracions públiques de Catalunya i els organismes i les entitats que en depenen, i qualsevol organisme o entitat considerat sector públic o poder adjudicatari d'acord amb l'àmbit subjectiu establert per l'article 3 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 3/2011, del 14 de novembre.

b) Treball de mercat: el conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis en el mercat laboral.

c) Treball domèstic i de cura de persones: el conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per a poder ésser productives en el mercat de treball o per a poder-ho ésser en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn, entre altres, les tasques d'higiene i manteniment de la llar; l'economia domèstica; la cura, entre altres, dels fills i de les persones dependents; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.

d) Coeducació: l'acció educadora que potencia la igualtat real d'oportunitats i valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes, homofòbics, bifòbics, transfòbics o androcèntrics ni actituds discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

e) Perspectiva de gènere: la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per eradicar les desigualtats.

f) Equitat de gènere: la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

g) Igualtat de gènere: la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

h) Representació equilibrada: la situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

i) Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es

refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

j) Estereotips de gènere: les imatges simplificades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i a perpetuar-los.

k) Discriminació directa: la situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la coresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

l) Discriminació indirecta: la situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

m) Discriminació múltiple: la situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

n) Ordre de discriminar: qualsevol instrucció que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

o) Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

p) Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

q) Accions positives: estratègia destinada a establir la igualtat d'oportunitats per mitjà d'unes mesures que permetin contrarestar o corregir aquelles discriminacions que són el resultat de pràctiques o sistemes socials. Es tracta, per tant, d'accions compensatòries favorables a les dones que busquen corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. El seu caràcter serà temporal, havent d'aplicar mentre subsisteixin les situacions que les han fet necessàries. Evidentment han de ser raonables i proporcionades amb l'objectiu perseguit.

r) Discriminació positiva: tracte de privilegi que es brinda a un col·lectiu desfavorit i/o discriminat. Cal diferenciar-ho de l'acció positiva. Exemple d'acció positiva seria la realització de cursos de formació específics per a dones en sectors on tradicionalment no tenen cabuda, mentre que un exemple de discriminació positiva seria l'elecció d'una dona per ocupar un determinat lloc de treball tradicionalment ocupat per homes, després d'un procés de selecció amb candidats/es en igualtat de condicions.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.