

## 24.15 Circular Informativa

### LA IGUALTAT EFECTIVA D'HOMES I DONES EN L'ÀMBIT LABORAL

El DOGC núm. 6919, de 23 de juliol, publica la [Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes](#).

El Capítol IV de la Llei està dedicat a les polítiques públiques per promoure la igualtat de dones i homes i la seva secció tercera en particular regula el camp del treball, l'ocupació i l'empresa.

A banda d'establir les obligacions i actuacions dels poders públics per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, la Llei regula un conjunt de matèries que afecten a totes les empreses tant públiques com privades:

- Prevenició de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Cal arbitrar procediments específics per donar resposta a les denúncies o reclamacions de les víctimes d'assetjament. L'assetjament sexual o per raó de sexe passa a tenir des del punt de vista laboral la consideració de discriminació.
- Plans d'igualtat a les empreses de més de 250 treballadors com estableix l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007 o en les que el conveni col·lectiu d'aplicació així ho estableixi o en aquelles que ho decideixin sense estar obligades.
  - Aquests plans han d'incloure mesures de racionalització d'horaris per facilitar la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar. I s'han de dipositar en el Registre Públic de Plans d'igualtat depenent del departament competent en matèria laboral.
  - Les entitats públiques vinculades o dependents a la Generalitat o de l'Administració local i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar en un termini de dos anys un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta servei.
- Els convenis col·lectius han de promoure mesures d'igualtat efectiva.
- Els sindicats han de designar en els centres de treball a un responsable sindical d'igualtat amb titulació específica en matèria d'igualtat i gènere o, sinó en té, han de garantir que adquireixi aquesta formació.
- Els sindicats i les patronals han de promoure una representació paritària en la negociació col·lectiva.



- La perspectiva de gènere s'ha d'incorporar:
  - Als expedients de regulació d'ocupació (art. 41).
  - A les actuacions de la Inspecció de Treball (art. 42).
  - Als programes de seguretat i salut laboral (art. 43).
  
- És obligació de les empreses en la valoració dels riscos laborals i en l'adopció de mesures preventives, tenir en compte la diferent exposició als factors de risc de dones i homes. I prestar especial atenció als factors de risc per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància.

Barcelona, 23 de juliol de 2015.