

3.01.02. PROPOSICIONS DE LLEI

— **Proposició de llei de modificació del text re-fòs de la Llei de finances públiques de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 3/2002, del 24 de desembre**

Tram. 202-00022/10

Termini de presentació d'esmenes a la totalitat

Termini: 10 dies hàbils (del 25.03.2014 al 07.04.2014).
Finiment del termini: 08.04.2014; 09:30 h.
Acord: Mesa del Parlament, 18.03.2014.

— **Proposició de llei del protectorat respecte de les fundacions i les associacions d'utilitat pública**

Tram. 202-00033/10

Pròrroga del termini per a proposar compareixences

Sollicitud: Grup Parlamentari de Convergència i Unió (reg. 59682).
Pròrroga: 1 dia hàbil; última.
Finiment del termini: 20.03.2014; 09:30 h.
Acord: Presidència del Parlament, 19.03.2014.

— **Proposició de llei de drets de les persones gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals i per l'eradicació de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia**

Tram. 202-00035/10

Substitució de ponents

COMISSIÓ DE BENESTAR, FAMÍLIA I IMMIGRACIÓ

La Comissió de Benestar, Família i Immigració, en la sessió tinguda el 18 de març de 2014, ha acordat de substituir un membre de la Ponència que ha d'elaborar la Proposició de llei de drets de les persones gais, lesbianes, bisexuals i transsexuals i per l'eradicació de l'homofòbia, la lesbofòbia i la transfòbia (tram. 202-00035/10).

Grup Parlamentari Socialista

Miquel Iceta Llorens substitueix Jaume Collboni Cuadrado

Palau del Parlament, 18 de març de 2014

El secretari de la Comissió El president de la Comissió
David Companyon i Costa Ferran Falcó i Isern

— **Proposició de llei del protectorat de les fundacions i associacions d'utilitat pública**

Tram. 202-00041/10

Pròrroga del termini per a proposar compareixences

Sollicitud: Grup Parlamentari de Convergència i Unió (reg. 59682).

Pròrroga: 1 dia hàbil; última.

Finiment del termini: 20.03.2014; 09:30 h.

Acord: Presidència del Parlament, 19.03.2014.

— **Proposició de llei d'igualtat efectiva entre dones i homes**

Tram. 202-00052/10

Text elaborat per la Ponència

Reg. 58799 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 18.03.2014

A LA MESA DE LA COMISSIÓ DE BENESTAR, FAMÍLIA I IMMIGRACIÓ

La Ponència de la Comissió de Benestar, Família i Immigració, nomenada el dia 16 de juliol de 2013 i integrada per la diputada Violant Cervera i Gòdia, del Grup Parlamentari de Convergència i Unió; la diputada Rosa Amorós i Capdevila, del Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana de Catalunya; la diputada Montserrat Capdevila Tatché, del Grup Parlamentari Socialista; la diputada Marta Ribas Frías, del Grup Parlamentari d'Iniciativa per Catalunya Verds - Esquerra Unida i Alternativa; i la diputada Isabel Vallet Sánchez, del Grup Mixt, s'ha reunit al Palau del Parlament els dies 5 de novembre i 11 de desembre del 2013 i els dies 8 de gener, 5 i 18 de febrer i 5 de març del 2014. Han assessorat la Ponència la lletrada Esther Andreu i Fornós, i l'assessora lingüista Núria Lucena Cayuela i l'ha assistida el gestor parlamentari Lluís Soler i Soler.

Als efectes del que disposa l'article 117 i concordants del Reglament del Parlament, la Ponència proposa la següent:

PROPOSICIÓ DE LLEI D'IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

I

L'Estatut d'autonomia de Catalunya és la norma institucional bàsica que defineix els drets i deures de tots els ciutadans de Catalunya. Avui, l'Estatut amplia les competències de la Generalitat en matèria de gènere i recull un model de societat que es basa en dos grans eixos: garantir els drets de les dones a desenvolupar

llur personalitat lliures de qualsevol discriminació, i garantir que la perspectiva de gènere impregni les polítiques dels poders públics de Catalunya. En aquest sentit, el preàmbul ja subratlla la importància de la igualtat entre dones i homes; el títol preliminar afirma que els poders públics de Catalunya han de promoure el valor de l'equitat de gènere, i en la part específica de drets i deures del títol I es regulen com a drets de les dones d'una banda els drets d'autodeterminació personal (lliure desenvolupament de la personalitat i la capacitat, viure amb dignitat, seguretat i autonomia, sense cap tipus de discriminació masculista) i de l'altra, el dret a participar, en igualtat de condicions que els homes, en tots els àmbits públics i privats, i el títol II relatiu a les institucions estableix el criteri de la paritat en el sistema d'elecció del Parlament de Catalunya. Segons l'article 37 de l'Estatut, aquests drets vinculen tots els poders públics de Catalunya i, segons la naturalesa de cada dret, els particulars. El capítol V sobre principis rectors que han d'orientar les polítiques públiques, informar la legislació positiva, la pràctica judicial i l'actuació dels poders públics de Catalunya també inclou la perspectiva de gènere. Aquests principis impliquen mandats i habilitacions de tasques per a les administracions públiques de Catalunya, les quals han de portar a terme polítiques públiques que tendeixin a desenvolupar i concretar tots aquests preceptes. Pel que fa a les competències que regula el títol IV, cal remarcar que, segons l'article 153, correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que inclou l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'han d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.

El principi d'igualtat és un principi bàsic reconegut per la Constitució, l'Estatut i l'ordenament internacional. L'exercici del dret a la igualtat d'oportunitats s'ha de garantir al llarg de tota la vida i atenent totes les facetes del desenvolupament personal. Així, els pronunciaments per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i per a l'eliminació de totes les formes de discriminació envers les dones han estat nombrosos en el marc de les Nacions Unides i de la Unió Europea.

La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de l'ONU el desembre del 1979, és un instrument internacional d'importància singular, que, a més de contenir disposicions que garanteixen la igualtat real, es pronuncia explícitament a favor de la introducció de mesures d'acció positiva per a superar les discriminacions que afecten les dones. Els estats part en la Convenció tenen l'obligació jurídica de respectar, protegir, promoure i complir el dret a la no-discriminació de les dones i assegurar-ne el desenvolupament i l'avenç amb la finalitat de millorar-ne la situació fins a assolir la igualtat tant *de iure* com *de facto* respecte als homes.

La Conferència de Viena del 1993 de les Nacions Unides proclamà que els drets de les dones formen una part inalienable, integral i indivisible dels drets humans universals i que la participació igualitària de les dones en tots els àmbits de la vida i l'eradicació de tota forma de discriminació són objectius prioritaris de la comunitat internacional. Accions posteriors de Nacions Unides, com la Conferència de Beijing del 1995, reafirmaren i ampliaren aquesta perspectiva amb l'objectiu de garantir universalment els drets de les dones. Posteriorment, la revisió de la Conferència, coneguda com Beijing+15, que tingué lloc el mes de març del 2010, posà l'accent en la necessitat de superar els obstacles pendents i en els nous reptes a assolir, inclosos els relacionats amb els Objectius de desenvolupament del mil·lenni, que proclama la igualtat entre sexes i l'apoderament de les dones (objectiu 3) per mitjà de l'eliminació de les desigualtats entre sexes en l'ensenyament.

Així doncs, la igualtat i la no-discriminació per raó de sexe s'articula com un principi bàsic del sistema universal de drets humans, i també, d'acord amb l'article 26 del Pacte internacional de drets civils i polítics de Nacions Unides, com un dret de caràcter autònom i general. En l'àmbit del Consell d'Europa la no-discriminació és un valor essencial i des de l'entrada en vigor del Protocol número 12 de la Convenció europea de drets humans, la igualtat i la no-discriminació constitueixen un dret autònom, sense dependència dels altres drets reconeguts per la Convenció.

També la Carta europea per a la igualtat entre dones i homes, elaborada pel Consell de Municipis i Regions d'Europa i els seus socis, afirma que la igualtat de dones i homes és un dret fonamental de totes les persones i constitueix un valor capital per a la democràcia. La Carta convida els governs locals i regionals d'Europa a adoptar una postura pública sobre aquest principi i aplicar, en llur territori, els compromisos definits. Per a garantir l'aplicació d'aquests compromisos, cada govern signatari ha de redactar un pla d'acció per a la igualtat que fixi prioritats, actuacions i els recursos necessaris per a realitzar-los, assumint el compromís de col·laboració amb totes les institucions i organitzacions del seu territori amb l'objectiu de promoure l'aplicació real d'una veritable igualtat de dones i homes.

Pel que fa a l'àmbit comunitari, la igualtat de tracte i no-discriminació constitueix, ja des del projecte fundacional, un dels principis bàsics i essencials de la Unió Europea, que ha donat lloc a un important corpus normatiu de protecció enfront de la discriminació. Amb l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa es reafirma la igualtat de dones i homes com un dels cinc valors en què es fonamenta la Unió Europea (igualtat, dignitat humana, llibertat, democràcia i estat de dret amb respecte als drets humans), compromesa en la lluita per assolir la igualtat en totes les seves activitats, tal com estableixen els articles 2 i 3 del Tractat de la

Unió Europea i l'article 8 del Tractat de funcionament de la Unió Europea. A més, l'article 19 del Tractat de funcionament de la Unió Europea habilita el Consell per a adoptar les accions adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe.

Per la seva banda, l'article 23 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, amb caràcter jurídicament vinculant, disposa que la igualtat de dones i homes s'ha d'assegurar en totes les àrees, incloses l'ocupació, el treball i el salari. Estableix, així mateix, que aquest principi no impedeix l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat. Es completa amb l'article 33, que garanteix el dret a la conciliació de la vida familiar i professional i la protecció de la família en els àmbits jurídic, econòmic i social.

També la Constitució espanyola estableix en l'article 14, com a valor superior de l'ordenament jurídic, la igualtat de tots els ciutadans davant la llei, sense que pugui prevaler cap tipus de discriminació per raó de sexe. A més, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de Catalunya de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de la persona i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives. Igualment, cal tenir també en compte els tractats internacionals ratificats, que, als efectes de l'article 10.2 de la Constitució, defineixen el contingut i l'àmbit de la igualtat de dones i homes.

Així mateix, cal destacar el marc de desenvolupament del principi d'igualtat establert per la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que incorpora modificacions legislatives substancials per a avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes i implementa mesures transversals en tots els ordres de la vida amb la finalitat d'eradicar les discriminacions contra les dones. En diverses comunitats autònomes s'han aprovat també normes específiques en aquesta matèria.

II

La igualtat de dret i de fet entre dones i homes és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna. Els rols que tradicionalment han desenvolupat dones i homes a la societat estan experimentant actualment una important transformació, la major participació de les dones al mercat de treball productiu, el major accés a tots els nivells educatius, a la formació i a la cultura i, en menor mesura, als àmbits de presa de decisions estan generant uns canvis socials favorables per a avançar en el camí cap a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquests canvis no haurien estat possibles sense l'esforç i l'aportació fonamental de les dones i dels moviments feministes que han treballat a favor dels drets de les dones i en allò que el dret formalitza: la igualtat, la llibertat, les relacions de ciutadania i la política.

Tanmateix, malgrat reconèixer els importants avenços assolits en aquesta matèria, la situació de desigualtat entre dones i homes continua essent important. La vida de dones i homes s'ha d'enfocar tenint en compte llur context i s'han d'adoptar mesures per a transformar les oportunitats, les institucions i els sistemes. Com que es tracta d'una qüestió complexa que ocupa transversalment tot el sistema polític, jurídic, social i econòmic actual, són necessàries mesures de diversos tipus i naturalesa. El terme *gender mainstreaming*, traduït com «transversalitat de gènere», s'aplica a la necessitat d'aplicar de manera coordinada i sistemàtica un conjunt de mesures en totes les decisions amb l'objectiu d'eliminar les bases de les desigualtats.

Les dones, a més de patir discriminació pel fet d'ésser dones, també poden ésser objecte de múltiples formes de discriminació per altres circumstàncies, com la raça, l'origen, la religió, la discapacitat, l'edat, l'orientació sexual o la classe social, entre altres factors. Aquesta discriminació pot afectar principalment aquests grups de dones, en diferent mesura o en distinta forma que als homes. Per aquest motiu cal adoptar mesures especials per a eliminar aquestes formes múltiples de discriminació contra les dones i les conseqüències negatives i complexes que comporten.

Amb aquesta finalitat es fa necessari ampliar el marc legal de les polítiques autonòmiques d'igualtat de dones i homes. Així, inspirada en els principis establerts per Nacions Unides, la Llei reflecteix el concepte d'igualtat que integra la no-discriminació, la igualtat conscient de la diferència entre dones i homes i de les realitats i aspiracions de les dones, en definitiva la igualtat de resultats. I ho fa amb la voluntat d'executar una política que promogui una societat on les dones puguin desenvolupar llurs capacitats personals i prendre decisions sense les limitacions imposades pels rols tradicionals en funció del sexe, i on es facin visibles, se'n valorin i se'n potenciïn les tasques, les aspiracions, les experiències i les necessitats. La Llei pretén aconseguir la construcció de noves pautes de relació entre dones i homes basades en el respecte i la igualtat. Com es va afirmar ja amb la Conferència de Viena del 1993 i amb la Conferència de Beijing del 1995, els drets de les dones són drets humans i garantir-los no solament impulsa el desenvolupament de les dones, sinó que és un requisit indispensable de la justícia social i el desenvolupament social global.

Aquesta llei vol reforçar, doncs, les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes. En definitiva, aquesta llei suposarà un benefici per a tothom, dones i homes, ja que permetrà construir noves

pautes de relació entre homes i dones basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària.

En l'elaboració d'aquesta llei no es parteix de zero. La Generalitat de Catalunya ha assumit al llarg de la seva història la responsabilitat de promoure el paper de les dones. Des de l'Estatut d'autonomia del 1979 s'han elaborat lleis específiques en aquest àmbit, com ara la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona; la Llei 4/2001, del 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, per la qual s'estableix, amb caràcter pioner a nivell europeu i de l'Estat espanyol, els informes d'impacte de gènere que han d'acompanyar tota la normativa elaborada per l'Administració de la Generalitat, i la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Hi ha també actes del Govern que han d'ésser considerats no solament antecedents, sinó continguts prenORMATIUS; és el cas dels plans de polítiques de dones, que són una eina transversal per a l'aplicació de les polítiques de dones del Govern de la Generalitat.

L'aprovació de la Llei d'igualtat entre dones i homes s'inspira en els preceptes estatutaris i legals esmentats en matèria de gènere i drets de les dones amb l'objectiu de complir-los. Es tracta d'una regulació pròpia i singular, feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, amb voluntat de durada i, per tant, flexible i permeable als canvis. En aquest sentit, el futur d'aquesta llei requereix la implicació de totes les institucions, els poders públics de Catalunya i la societat catalana en l'acompliment de les seves finalitats.

III

Formalment, aquesta llei consta de 50 articles i es divideix en un títol preliminar i tres títols. La Llei conclou amb tres disposicions addicionals, una disposició derogatòria i set disposicions finals.

El capítol I, de disposicions generals, determina l'objecte, les finalitats generals i l'àmbit d'aplicació, que són totes les persones físiques i jurídiques que es trobin o actuïn a Catalunya. Aquest títol es completa amb la identificació dels principis rectors que han de presidir l'actuació dels poders públics de Catalunya amb relació a la igualtat efectiva de dones i homes. Estableix també els mecanismes per a garantir la integració de la perspectiva de gènere i de les dones en les polítiques públiques.

El capítol II determina les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'Administració local en matèria de polítiques de dones. També es defineix el marc organitzatiu per a impulsar, desenvolupar i avaluar les accions i les polítiques públiques per a promoure la igualtat de dones i homes a Catalunya, i introdueix

alguns mecanismes innovadors com la coordinació intradepartamental i la cooperació interinstitucional, i també els professionals d'igualtat de dones i homes.

El capítol III es refereix als mecanismes per a garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes en l'Administració pública per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, ajuts, beques i llicències administratives, el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions i els plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, les institucions de la Generalitat, els agents socials i les entitats sense afany de lucre.

El capítol IV estableix les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva en els diferents àmbits d'actuació: la secció primera es destina a la participació política i social per a fer efectiu el dret a la participació social de les dones. La secció segona determina les garanties per a assegurar un formació educativa basada en la coeducació, i estableix les obligacions amb relació a les manifestacions culturals, els mitjans de comunicació i les tecnologies de la informació i la comunicació, en l'àmbit universitari i de recerca, amb la incorporació transversal de la perspectiva de gènere a tots els estudis universitaris i en l'àmbit esportiu. La secció tercera, sobre el dret al treball en igualtat d'oportunitats, estableix mesures per a garantir la igualtat entre dones i homes en l'accés al treball, en la formació i en la promoció professional i les condicions de treball. Inclou també mesures en matèria de seguretat i salut en el treball i accions de protecció enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. A més del deure general de les empreses de respectar el principi d'igualtat en l'àmbit laboral, estableix específicament el deure d'aprovar i aplicar plans d'igualtat a les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors. La secció quarta disposa les mesures per a la necessària reorganització dels usos dels temps, les polítiques socials, que tenen en compte les necessitats especials de determinats col·lectius de dones, les polítiques de promoció i suport a les dones del sectors agrícola, ramader, forestal i pesquer, les polítiques d'apoderament de les dones en matèria de cooperació al desenvolupament i les polítiques de salut i serveis i de família. La secció cinquena recull les mesures específiques en matèria de medi ambient, urbanisme i habitatge, i, finalment, la secció sisena s'ocupa de les polítiques de justícia i seguretat.

Finalment, les disposicions addicionals estableixen l'avaluació de l'impacte social de la Llei, la denominació de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, i els òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat. Les disposicions finals recullen diverses modificacions de preceptes de lleis vigents necessàries per a adaptar-les a les exigències i les previsions de la Llei; alhora, habiliten el Govern per a desplegar-la per reglament i en preveuen les afectacions pressupostàries.

PROPOSICIÓ DE LLEI D'IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1. OBJECTE I FINALITATS

1. L'objecte d'aquesta llei és regular els mecanismes que han de garantir l'assoliment del principi d'igualtat efectiva entre dones i homes en tots els àmbits de la vida.

2. Les finalitats d'aquesta llei són:

a) Eliminar les discriminacions i la invisibilitat que han patit històricament les dones.

b) Reconèixer i tenir en compte el paper social i econòmic de les tasques familiars, domèstiques i de cura de persones.

c) Afavorir una distribució coresponsable entre dones i homes del treball de mercat i del treball domèstic, en el marc d'un model de societat sostenible.

d) Propiciar un marc favorable perquè el paper de les dones porti tot el seu potencial al progrés i la transformació social i econòmica.

e) Vetllar perquè les polítiques públiques:

1r. S'adrecin a l'eliminació dels obstacles i les barreres per raó de sexe que dificulten el ple exercici dels drets de les persones.

2n. Permetin el lliure desenvolupament de la personalitat i capacitat de les persones i l'exercici efectiu de la plena ciutadania.

3r. Permetin que dones i homes participin en condicions d'igualtat efectiva en la vida política, social, econòmica i cultural.

4t. Afirmin i garanteixin l'autonomia i la llibertat de les dones perquè puguin desenvolupar llurs capacitats i dirigir la pròpia vida.

5è. Estableixin les condicions per a eliminar la discriminació de les dones i per a promoure'n l'apoderament.

f) Prevenir i eradicar la violència masclista.

g) Reconèixer el dret de les dones al propi cos, el dret al lliure desenvolupament de la identitat i orientació sexuals i els drets sexuals i reproductius, i garantir-ne la lliure decisió, d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

ARTICLE 2. DEFINICIONS

Als efectes del que estableix aquesta llei, s'entén per:

a) *Poders públics*: les institucions i administracions públiques de Catalunya i els organismes i les entitats que en depenen.

b) *Treball de mercat*: el treball remunerat dut a terme en el mercat laboral.

c) *Treball domèstic*: les tasques no remunerades relacionades amb la llar, la família i la cura de fills i persones dependents.

d) *Coeducació*: l'acció educadora que valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de dones i homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes ni androcèntrics ni actituds discriminatòries, amb independència de llur orientació sexual o llur identitat de gènere.

ARTICLE 3. PRINCIPIS RECTORS DE L'ACTUACIÓ DELS PODERS PÚBLICS

1. Totes les persones gaudeixen dels drets derivats del principi d'igualtat efectiva entre dones i homes i de la prohibició de la discriminació per raó de sexe.

2. Per a assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, totes les polítiques i actuacions dels poders públics s'han de regir pels principis següents:

a) *Perspectiva de gènere*: el reconeixement de l'existència de dones i homes i l'aplicació positiva en uns i altres dels canvis necessaris per a millorar la societat per a respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.

b) *Perspectiva de les dones*: la valorització de les aportacions de les dones en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat.

c) *Apoderament de les dones*: el suport a les dones en el procés pel qual enforteixen llur potencial i autonomia, coneixen millor llurs capacitats i participen activament en la superació dels obstacles que són a la base de la infravaloració que han patit històricament.

d) *Reconeixement de les experiències de dones i homes*: el reconeixement de les dones com a subjectes socials, econòmics i polítics i la valorització de les experiències vitals tant de dones com d'homes.

e) *Respecte a la diversitat i reconeixement de la diferència*: la visibilització i el reconeixement de les diferències, les singularitats i les particularitats territorials, culturals, ètniques, religioses, personals, d'edat, estat de salut, socioeconòmiques i d'orientació i identitat sexuals de dones i homes sense exclusions.

f) *Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic*: l'impuls d'un nou equilibri en el valor i la distribució del temps dedicat al treball de mercat i al treball domèstic, per a assolir una coresponsabilitat entre dones i homes en el treball no remunerat, que permeti un repartiment equitatiu entre ambdós sexes de les tasques domèstiques, familiars i de cura de persones.

g) *Transversalitat de les polítiques de dones*: l'aplicació, en totes les actuacions, a tots els nivells i a totes

les etapes, de la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones.

h) *Democràcia paritària*: la composició equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de presa de decisions i participació, de manera que les persones d'un o altre sexe no superin el 60% ni siguin inferiors al 40%.

i) *Justícia social i redistribució econòmica*: el garantiment de la distribució equitativa dels recursos i l'exercici correcte de drets i deures, amb polítiques correctores i distributives que fomentin la prevenció i actuïn contra l'explotació, l'exclusió social i la feminització de la pobresa.

j) *Ús no sexista del llenguatge*: la utilització de llenguatges no sexistes ni androcèntrics en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual de les administracions públiques de Catalunya, de les corporacions i institucions públiques, de les universitats, dels consorcis participats per les administracions públiques, dels organismes i empreses que en depenen, i també dels concessionaris de llurs serveis, i la formació del personal en aquesta matèria.

ARTICLE 4. RECONeixEMENT DE LES ASSOCIACIONS DE DONES

1. Per a la defensa del dret a la igualtat efectiva entre dones i homes a què fa referència aquesta llei i dels drets que s'hi reconeixen, les associacions que tenen com a finalitat la defensa dels drets de les dones són considerades persones interessades com a titulars d'interessos legítims col·lectius als efectes del que estableix l'article 31.1.c i 2 de la Llei de l'Estat 30/1992, del 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, en l'àmbit de les administracions públiques catalanes.

2. Les associacions de defensa dels drets de les dones gaudeixen de capacitat i legitimació per a intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius que afectin el dret d'igualtat efectiva de les dones, de conformitat amb les lleis reguladores d'aquests processos.

CAPÍTOL II. COMPETÈNCIES I ORGANITZACIÓ ADMINISTRATIVA

ARTICLE 5. COMPETÈNCIES DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT

Corresponen a l'Administració de la Generalitat, en matèria de polítiques de dones, les funcions següents:

- a) Estudiar i detectar les necessitats dins del seu àmbit territorial.
- b) Fer la planificació estratègica general i elaborar normes en matèria de polítiques de dones.

c) Crear i adequar programes per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques i actuacions públiques i en l'elaboració dels pressupostos, i també en el disseny i l'execució d'accions positives que s'hagin d'aplicar amb caràcter general a tot el territori.

d) Fer l'avaluació de les polítiques de dones i del compliment d'aquesta llei.

e) Impulsar la col·laboració entre les diferents administracions públiques de Catalunya.

f) Establir les condicions de formació i capacitat del personal al seu servei.

g) Dissenyar i aplicar un sistema d'estadístiques i d'indicadors quantitativs i qualitativs en la planificació, l'execució i l'avaluació dels plans de polítiques de dones, i incorporar sistemàticament en tots els estudis, enquestes, registres i estadístiques:

1r. La variable relativa al sexe.

2n. Indicadors que permetin fer visible l'experiència femenina i conèixer millor les diferències, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes.

3r. Les situacions i les necessitats de les dones del medi rural i dels col·lectius de dones en què incideixen factors de discriminació.

h) Elaborar estudis i informes sobre la situació de les dones, fer anàlisis i investigacions sobre la situació de desigualtat per raó de sexe i difondre'n els resultats.

i) Impulsar i desenvolupar campanyes i actuacions de sensibilització per a la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes.

j) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.

k) Dur a terme l'assistència tècnica especialitzada a les entitats locals i a la resta de poders públics.

l) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisió.

m) Donar suport als grups i entitats de dones, i també impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques de dones.

n) Coordinar l'elaboració d'informes d'impacte de gènere.

o) Elaborar les disposicions necessàries per a adjudicar l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones als òrgans dels departaments de l'Administració de la Generalitat, als organismes autònoms i als organismes públics vinculats o que en depenen.

p) Elaborar, aprovar i executar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal al seu servei a què fa referència l'article 15.

q) Aprovar els plans estratègics en matèria de polítiques de dones a què fa referència l'article 14.

r) Elaborar i aprovar l'informe anual d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat.

s) Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.

ARTICLE 6. FUNCIONS DELS ENS LOCALS DE CATALUNYA

1. Corresponen als municipis i a les altres entitats locals, en matèria de polítiques de dones, les funcions següents:

a) Estudiar i detectar les necessitats dins de llur àmbit territorial.

b) Atendre, informar i orientar les dones sobre els programes i els recursos existents per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets.

c) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones en totes llurs actuacions polítiques.

d) Establir les condicions de formació i capacitació del personal a llur servei.

e) Elaborar, aprovar i executar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei a què fa referència l'article 15.

f) Aprovar els plans en matèria de polítiques de dones a què fa referència l'article 14.4.

g) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.

h) Fomentar la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisió.

i) Donar suport als grups i entitats de dones i impulsar-ne la participació en el disseny, elaboració, desenvolupament i avaluació de les polítiques de dones.

j) Complir-ne qualsevol altra que li atribueixi la legislació vigent.

2. La Generalitat ha de complementar la suficiència financera dels municipis amb relació a les funcions que aquesta llei els atribueix, sia amb la transferència de fons d'altres administracions sia amb recursos propis, sens perjudici que els municipis i les altres entitats locals consignin en llurs pressupostos les dotacions necessàries per al finançament d'aquestes funcions.

3. L'Administració de la Generalitat ha de facilitar programes de capacitació i formació específica al personal tècnic i als membres electes dels ens locals per a garantir que compleixen llurs funcions amb relació al que estableix aquesta llei.

ARTICLE 7. ORGANITZACIÓ ADMINISTRATIVA

1. L'Administració de la Generalitat exerceix les competències objecte d'aquesta llei per mitjà de:

a) L'Institut Català de les Dones.

b) Els òrgans i els equips que cada departament assigni com a responsables de les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes i de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones, d'acord amb el que estableix l'article 8.

2. Són òrgans consultius de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques de dones:

a) El Consell Nacional de les Dones de Catalunya, creat per l'article 6 de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona.

b) La Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista, creada per l'article 82 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

3. Per a dur a terme les funcions en matèria de polítiques de dones, l'Administració de la Generalitat s'ha de dotar de:

a) Mecanismes interns de col·laboració i coordinació intradepartamental per a impulsar la transversalitat de gènere en l'àmbit de les matèries de la seva competència.

b) Mecanismes de cooperació interinstitucional per a traslladar l'impuls de la transversalitat de la perspectiva de gènere a la resta d'administracions, agents socials i universitats.

4. L'Administració de la Generalitat ha de fomentar l'existència dels professionals d'igualtat entre dones i homes a què fa referència l'article 9.

ARTICLE 8. ÒRGANS RESPONSABLES DE L'APLICACIÓ DE LA TRANSVERSALITAT DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE

1. Els departaments de la Generalitat, els organismes autònoms i els organismes públics vinculats o dependents de l'Administració de la Generalitat han d'establir en llurs decrets organitzatius l'òrgan responsable de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones en la planificació, la gestió i l'avaluació de llurs polítiques respectives.

2. Els òrgans responsables de la implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere han de complir, en coordinació amb l'Institut Català de les Dones, almenys les funcions següents:

a) Executar els plans i programes transversals de polítiques de dones en l'àmbit funcional del departament o de l'organisme d'acord amb les directrius i les mesures establertes en els plans de polítiques de dones aprovats pel Govern.

b) Col·laborar en l'elaboració, l'execució, el seguiment i l'avaluació dels plans departamentals d'igualtat destinats al personal de l'Administració de la Generalitat.

c) Impulsar estudis i estadístiques, en coordinació amb els òrgans estadístics dels departaments de la Generalitat, organismes autònoms i organismes públics vinculats o dependents de l'Administració de la Generalitat, i emetre informes sobre la igualtat de dones i homes en llur àmbit funcional.

d) Integrar sistemàticament la perspectiva de gènere i de les dones en totes les fases, àrees i nivells d'intervenció de llur àmbit funcional, en col·laboració i coordinació amb l'Institut Català de les Dones.

e) Fomentar la formació del personal del departament en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes.

f) Vetllar pel compliment efectiu d'aquesta llei en l'àmbit funcional corresponent.

ARTICLE 9. PROFESSIONALS D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES

1. L'Administració de la Generalitat ha d'impulsar la regulació i el sistema de capacitat i formació del col·lectiu professional d'igualtat entre dones i homes.

2. L'administració de la Generalitat ha de fomentar la incorporació progressiva dels professionals d'igualtat en les tasques de les administracions públiques, especialment en la diagnosi, l'aplicació, l'avaluació i el seguiment de projectes orientats a la igualtat.

CAPÍTOL III. MECANISMES PER A GARANTIR EL DRET A LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES EN EL SECTOR PÚBLIC

ARTICLE 10. CONTRACTACIÓ DEL SECTOR PÚBLIC

1. Les administracions públiques de Catalunya i la resta d'entitats de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, poden establir clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. Amb aquesta finalitat i d'acord amb la normativa vigent en matèria de contractació pública, poden:

a) Incorporar la perspectiva de gènere i de les dones en les ofertes de contractació pública.

b) Incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'adjudicatari adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.

c) Dirimir empats entre licitadors sobre la base de les mesures preses per llurs empreses amb relació a polítiques de dones i d'igualtat.

2. Les administracions públiques a què fa referència l'apartat 1 poden consultar la informació de les empreses inscrites en el Registre Públic de Plans d'Igualtat a les Empreses a què fa referència l'article 32.3 a l'efecte de facilitar les actuacions a què fa referència aquest article.

ARTICLE 11. AJUTS PÚBLICS

1. Les administracions públiques de Catalunya i els organismes i les entitats que en depenen han de denegar l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades per la realització o la tolerància de pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma.

2. Les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic que convoquin les administracions públiques de Catalunya han de tendir a incloure la valoració del millor mitjà per aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones.

3. En matèria de beques, les bases reguladores han d'incloure la indicació específica del dret de les dones beneficiàries a absentar-se per motius de maternitat sense que això suposi la pèrdua de la condició de persona beneficiària. Els requisits per a fer efectiu aquest dret s'han de determinar en les convocatòries corresponents.

ARTICLE 12. REPRESENTACIÓ PARITÀRIA ALS ÒRGANS COL·LEGIATS DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT

1. El Govern de la Generalitat s'ha d'atenir al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, sens perjudici del que estableix l'apartat 2.

2. Les mesures de representació paritària no tenen efecte per als òrgans constituïts per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes.

ARTICLE 13. PLANS D'IGUALTAT

Les polítiques públiques en matèria d'igualtat entre dones i homes s'articulen per mitjà dels plans d'igualtat següents:

a) Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat, d'acord amb el que estableix l'article 14.

b) Plans operatius o programes d'actuació departamentals que desenvolupen i executen el Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat.

c) Plans de polítiques de dones de les administracions locals de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 14.4.

d) Plans d'igualtat entre dones i homes destinats al personal que presta serveis en el sector públic de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 15.

e) Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, d'acord amb la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, i l'article 21.3 de la present llei.

f) Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, d'acord amb el que estableix l'article 30.

g) La resta de plans i programes en matèria d'igualtat que estableix la normativa.

ARTICLE 14. PLA ESTRATÈGIC DE POLÍTQUES DE DONES DEL GOVERN DE LA GENERALITAT

1. El Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat a què fa referència l'article 3.d de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, estableix els objectius i les mesures de caràcter transversal que s'han d'aplicar per a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

2. L'Institut Català de les Dones, amb la col·laboració dels departaments corresponents i amb la participació dels agents socials i econòmics implicats i de les entitats i associacions de dones d'arreu de Catalunya, és l'òrgan encarregat de dissenyar, coordinar i impulsar l'elaboració dels plans estratègics de polítiques de dones de l'Administració de la Generalitat, i també de fer-ne el seguiment i l'avaluació.

3. El Govern ha d'aprovar el Pla estratègic de polítiques de dones de l'Administració de la Generalitat.

4. El Govern ha d'incentivar l'aprovació de plans en matèria de polítiques de dones a l'Administració local, que han de tenir en compte la participació dels agents socials i econòmics implicats i de les entitats i associacions de dones d'arreu de Catalunya.

ARTICLE 15. PLANS D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES DEL SECTOR PÚBLIC

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat entre dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, a la formació, a la promoció professional i a les condicions de treball.

2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla

d'igualtat entre dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

3. El Govern ha de fomentar l'adopció de plans d'igualtat entre dones i homes a les administracions corporatives, organitzacions empresarials i sindicals, entitats sense afany de lucre, consorcis i altres entitats que gestionin serveis públics.

4. Els plans d'igualtat entre dones i homes han de complir els requisits següents:

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, selecció, promoció i desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació no sexista i l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

c) Incloure mesures específiques per a adequar-lo, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador, penitenciari, bomber, agent rural i dels cossos i forces de seguretat.

ARTICLE 16. POLÍTQUES D'IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES EN LA FUNCIO PÚBLICA

1. El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva entre dones i homes que els departaments, organismes autònoms i entitats públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.

2. Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació equilibrada de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.

3. Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure aspectes relatius a la normativa sobre igualtat efectiva entre dones i homes i al desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.

4. Els poders públics han d'establir les polítiques de formació i capacitació per al personal de les administracions públiques, necessàries per a garantir una formació de qualitat, progressiva i permanent en polítiques de dones i transversalitat. En aquest sentit, les administracions públiques de Catalunya han d'impartir cursos de formació bàsica, progressiva i permanent sobre la igualtat efectiva entre dones i homes per a tot llur personal.

ARTICLE 17. LLEIS DE PRESSUPOSTOS

Les lleis de pressupostos de la Generalitat han d'incloure la perspectiva de gènere amb l'objectiu d'adequar la despesa a les necessitats específiques de dones i homes, i avançar en l'eradicació de les desigualtats existents en la societat. En aquest sentit, han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, i integrar els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius de la pressuposició orientada a resultats.

CAPÍTOL IV. POLÍTiques PÚBLIQUES PER A PROMOURE LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

SECCIÓ PRIMERA. PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL DE LES DONES

ARTICLE 18. POLÍTiques I ACTUACIONS DELS PODERS PÚBLICS

1. Les polítiques i les actuacions dels poders públics han de fer visibles i reconèixer els grups i entitats de dones, donar-hi suport i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques públiques.

2. Les administracions públiques de Catalunya han d'atenir-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels titulars dels òrgans de direcció i dels organismes públics vinculats o dependents, i fomentar aquest principi en els òrgans de direcció de les associacions i organitzacions de tota índole.

ARTICLE 19. PARTICIPACIÓ POLÍTICA DE DONES I HOMES

1. Els poders públics han de procurar atèner-se al principi de presència equilibrada de dones i homes en el repartiment del poder polític, i fomentar la participació de dones en àrees o càrrecs en què són poc presents.

2. Les candidatures que presentin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors han de respectar el principi de democràcia paritària a què fa referència l'article 3.g. Aquesta proporció ha d'estar establerta per al conjunt de les llistes i s'ha de mantenir també en els trams que col·loquin les dones als llocs elegibles.

ARTICLE 20. PARTICIPACIÓ SOCIAL DE LES DONES

1. Els poders públics han d'adoptar mesures específiques temporals, raonables i proporcionades amb relació a l'objectiu perseguit en cada cas, que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes, que permetin corregir situacions de desavantatge social resultants de pràctiques de subordinació o de sistemes socials discriminatoris, i facin efectiu el dret a la participació social de les dones.

2. Els poders públics han de dur a terme accions concretes destinades a dinamitzar el teixit associatiu femení i promoure la creació de xarxes, reconèixer i incorporar a l'agenda política les aportacions que fan les associacions i els col·lectius de dones; impulsar la participació de les dones i de les entitats de dones en els òrgans consultius, tant en l'àmbit autonòmic com en el local, i fomentar la participació de les dones en fòrums i organismes nacionals i internacionals.

3. Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials i les organitzacions sindicals, culturals i socials han d'establir mecanismes que hi facilitin la participació activa de les dones i n'afavoreixin l'accés als òrgans directius.

4. A les associacions, organitzacions, entitats, fundacions i altres entitats de dret públic i privat que tinguin com a objecte social promoure els drets o els interessos exclusivament d'un dels sexes no se'ls aplica el principi de democràcia paritària a què fa referència l'article 3.g.

SECCIÓ SEGONA. EDUCACIÓ, CULTURA I CONEIXEMENT

ARTICLE 21. COEDUCACIÓ

1. L'Administració educativa, per a fer efectiu el principi de coeducació i foment de la igualtat efectiva entre dones i homes que estableixen els articles 2.1.m i 43.1.d de la Llei 12/2009, del 10 d'abril, d'educació, ha d'incorporar el model coeducatiu a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums de tots els nivells, a l'efecte d'afavorir el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció del sexe, garantir una orientació acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i evitar tota discriminació associada al sexe. Així mateix, ha de vetllar per incorporar-ho als llibres de text i al material educatiu.

2. L'Administració educativa, per mitjà del Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, ha de dur a terme actuacions i activitats dirigides a assolir, en tot cas:

- La visibilitat de les aportacions històriques de les dones en tots els àmbits del coneixement i llur contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat.
- La formació dels joves sobre el trajecte històric per a la consecució dels drets de les dones.
- La formació i la capacitació perquè noies i nois comparteixin les responsabilitats del treball domèstic.
- La capacitació dels alumnes perquè facin llurs eleccions acadèmiques i professionals lliures dels condicionants de gènere.

e) La formació dels alumnes en l'ús no sexista del llenguatge.

f) La promoció de treballs de recerca relacionats amb la coeducació i la perspectiva de gènere i de les dones.

g) La potenciació d'una educació afectiva i sexual que afavoreixi la construcció d'una sexualitat positiva i saludable.

h) La prevenció de la violència masclista, d'acord amb els paràmetres que estableix la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

i) La prevenció i la gestió positiva de situacions de conflicte vinculades a comportaments i actituds de caràcter sexista.

3. L'Administració educativa ha d'oferir formació en coeducació al seu personal docent i garantir la presència de persones amb coneixements en coeducació en els òrgans responsables de l'avaluació, la inspecció, la innovació educativa i la recerca, en el Consell Escolar de Catalunya, en els serveis educatius i als centres educatius.

4. L'Administració educativa ha de garantir la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans directius i de responsabilitat, i també en els consells escolars, i promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes als centres educatius. Així mateix, ha de promoure la presència equilibrada de professionals d'ambdós sexes en totes les etapes educatives.

5. L'Administració educativa ha de vetllar perquè la formació professional i la d'adults incorporin la perspectiva de gènere i de les dones i es planifiquin i s'adeqüin a les necessitats i a la diversitat de les dones, a llurs interessos diversos i a llur disponibilitat horària, i han de crear programes específics per a dones en situació d'exclusió social.

ARTICLE 22. EDUCACIÓ EN EL LLEURE

1. Les administracions públiques de Catalunya amb competències en l'àmbit de l'educació en el lleure han de fomentar el model coeducatiu a les entitats i institucions dedicades a la formació en el lleure i a les activitats extraescolars, i promoure i facilitar l'accés dels infants i dels joves a l'educació en el lleure, de manera que els permeti desenvolupar aptituds com a individus i com a membres de la societat i fomenti la igualtat efectiva entre dones i homes.

2. Els poders públics han de fomentar una adequada formació en coeducació dels educadors de lleure infantil i juvenil, per mitjà del programa de formació dels cursos de monitor i de director d'activitats de lleure i de cursos monogràfics de formació continuada.

ARTICLE 23. JOC I JOGUINES

Les administracions públiques de Catalunya amb competències en matèria de jocs i joguines han d'emprendre les accions necessàries per a sensibilitzar i informar sobre la importància del joc i les joguines en la transmissió dels estereotips sexistes, i també han de prohibir la comercialització de jocs i joguines que siguin vexatòries per a les dones, que atemptin contra llur dignitat o facin un ús sexista del llenguatge.

ARTICLE 24. MANIFESTACIONS CULTURALS

Correspon a les administracions públiques de Catalunya dur a terme de les actuacions següents:

a) Adoptar les mesures necessàries per a evitar tot tipus de discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat efectiva en el terreny de la creació cultural i en la participació de les dones en les activitats culturals, tenint en compte llurs realitats i aspiracions.

b) Impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones amb la participació de les dones, i promoure polítiques culturals que facin visibles les aportacions de les dones al patrimoni i a la cultura de Catalunya, i també llur diversitat.

c) Vetllar perquè en les manifestacions culturals de qualsevol mena no es reproduïxin estereotips i valors sexistes, i afavorir la creació i la divulgació d'obres que presentin innovacions formals favorables a la superació del sexisme, al coneixement de la diversitat ètnica i cultural dels diferents col·lectius de dones i a la visualització de les diferents orientacions sexuals o identitàries de les dones.

d) Garantir que les produccions culturals públiques incorporin una visió no sexista, potenciar els centres de creació cultural de dones i afavorir la creació i la difusió de les obres culturals d'autoria femenina mitjançant les mesures de sensibilització, promoció i suport adequades.

e) Respectar i garantir la representació equilibrada en els diferents òrgans consultius, científics i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural.

f) Potenciar la presència de les creadores catalanes a totes les exhibicions locals, nacionals, estatals i internacionals, i també la representació equilibrada de dones i homes en les candidatures dels premis, honors i distincions que convoquin.

g) Fomentar les activitats culturals que incorporin la perspectiva de gènere i de les dones, que promoguin els drets de les dones o estiguin dirigides o administrades per dones.

ARTICLE 25. MITJANS DE COMUNICACIÓ I TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ I LA COMUNICACIÓ

1. Els mitjans de comunicació audiovisual de la Generalitat i dels ens locals de Catalunya, els que exerceixen llur activitat a l'empara d'una llicència atorgada

pel Consell de l'Audiovisual de Catalunya, la resta de subjectes compresos en l'àmbit d'aplicació de l'article 2 de la Llei 22/2005, del 29 de desembre, de la comunicació audiovisual de Catalunya, i els mitjans de comunicació escrita gestionats o subvencionats per les administracions públiques de Catalunya han de:

- a) Fer visibles les aportacions de les dones al progrés social al llarg de la història.
- b) Mostrar la diversitat, les realitats i les expectatives de les dones.
- c) Promoure l'autoria femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva.
- d) Fer un ús no sexista del llenguatge.
- e) Fomentar una presència equilibrada i una imatge plural de tots dos sexes.
- f) Defugir els cànons de bellesa i els estereotips sexistes sobre les funcions que exerceixen dones i homes en els diferents àmbits de la vida i, especialment, en els continguts destinats a la població infantil i juvenil.
- g) Garantir que no difonguin continguts sexistes de manera reiterada.

2. Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar que les dones, individualment, i les entitats de dones tinguin accés al coneixement i a la informació, tant en els àmbits culturals com en els tecnològics, econòmics, de la comunicació o científics, especialment les dones del món rural, les dones grans, les dones joves, les dones amb discapacitats i totes les que es troben en situació de desavantatge social.

3. En l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació, les administracions públiques de Catalunya han d'incorporar l'objectiu de la igualtat efectiva entre dones i homes en les polítiques de promoció i d'inclusió digital, i han de fomentar la difusió de continguts creats per dones.

ARTICLE 26. UNIVERSITATS I RECERCA

1. L'educació en valors a què fa referència l'article 5 de la Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, ha d'incloure necessàriament:

- a) La promoció de la introducció de la perspectiva de gènere i dels estudis sobre la història i la contribució de les dones a tots els àmbits del coneixement en l'activitat acadèmica i investigadora.
- b) L'ús no sexista del llenguatge i la incorporació dels estudiants, dones i homes, en les disciplines en què el sexe d'uns i altres sigui poc present.
- c) La formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents, especialment les que cursen estudis de magisteri o ciències de l'educació, i, quan correspongui, en els estudis de grau, màster, postgrau i doctorat destinats a la formació de mestres, profes-

sors i educadors, d'acord amb el model coeducatiu a què fa referència l'article 21.

2. Per a complir l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca, les universitats han de:

- a) Potenciar el treball de les dones investigadores i llur participació en els grups de recerca i la visualització de les aportacions de les dones als àmbits científics i tècnics.
- b) Promoure la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones.
- c) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones.

3. Les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de:

a) Garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en la carrera docent i en la carrera investigadora, i també entre el personal d'administració i serveis, i promoure la representació equilibrada de dones i homes en els diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells de presa de decisions.

b) A l'efecte del que estableix la lletra a, aprovar un pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals de llur personal d'administració i serveis, personal docent i investigador, que inclogui mesures específiques dirigides al col·lectiu d'estudiants.

c) Facilitar informació i assessorament per a prevenir qualsevol tipus de discriminació, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista.

d) Valorar com a trets positius, en les convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectiu, al costat dels criteris per a garantir la qualitat i l'excel·lència:

1r. Que els grups estiguin integrats pel 40% o més de dones, i que una dona n'exerceixi la direcció en els àmbits de recerca en què les dones són poc presents.

2n. Que els projectes incorporin la perspectiva de gènere i de les dones o tinguin per objecte estudis sobre les dones.

ARTICLE 27. FORMACIÓ EN L'ÀMBIT DE LES ASSOCIACIONS I ELS COL·LEGIS PROFESSIONALS

L'Administració de la Generalitat ha d'impulsar cursos de formació de caràcter general i específic destinats a les associacions professionals, els col·legis professionals i els consells de col·legis professionals que exerceixen llur activitat en l'àmbit territorial de Catalunya per a millorar llur formació amb relació als drets de les dones i la perspectiva de gènere i de les dones.

ARTICLE 28. ESPORTS

1. Les polítiques esportives s'han de planificar d'acord amb el que estableix l'article 1 i, en concret, han de:

a) Garantir la igualtat efectiva entre dones i homes per a practicar activitat física i esport tant de lleure com de competició a tots els nivells, inclosos els científics, tècnics, de control de les competicions, serveis mèdics i altres d'atenció a esportistes, de lideratge i de projecció i representació social.

b) Fomentar una major incorporació, continuïtat i participació de les dones en l'esport en totes les etapes de la vida.

2. Les polítiques esportives han de tenir en compte els aspectes següents:

a) L'oferta equilibrada d'activitats esportives per a infants que fan les entitats esportives ha d'ésser un factor rellevant per a la concessió d'ajuts, premis i subvencions.

b) Les administracions esportives catalanes no poden participar ni concedir cap tipus d'ajut a programes o activitats esportives que siguin sexistes o discriminatòries per raó de sexe.

c) Els estudis i les recerques en l'àmbit de les ciències de l'activitat física i l'esport promoguts per les administracions esportives catalanes o subvencionats amb diners públics han d'introduir l'estudi de les diferències i les desigualtats entre dones i homes, per a ampliar i aprofundir el coneixement sobre les realitats, les expectatives, les necessitats i les aportacions de les dones a l'esport en totes les etapes de la vida.

d) L'educació en l'esport ha d'incloure el principi de coeducació i ha de fomentar la formació dels professors d'educació esportiva en valors coeducatius.

e) S'ha d'impulsar l'elaboració de materials didàctics per a fomentar l'esport de lleure igualitari a les escoles.

SECCIÓ TERCERA. TREBALL, OCUPACIÓ I EMPRESA

ARTICLE 29. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES EN L'OCUPACIÓ

1. Per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral els poders públics han de:

a) Millorar l'ocupabilitat de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball. Amb aquest objectiu, han de:

1r. Elaborar plans per a incentivar l'ocupació estable i de qualitat de les dones.

2n. Adoptar les mesures necessàries per a eliminar les ofertes de treball discriminatòries.

3r. Incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la classificació professional, la valoració dels llocs de treball i la promoció professional.

4t. Incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions en què siguin poc presents.

5è. Fomentar les iniciatives empresarials engegades per dones.

b) Vetllar especialment per fer efectiu el principi que estableix l'article 3.2.a i en aquest sentit:

1r. Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del procediment d'inserció laboral i garantir una presència equilibrada de dones i homes en els programes i les actuacions que es duguin a terme.

2n. Incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de la formació professional, ocupacional, contínua i per a la inserció laboral.

3r. Promoure la incorporació progressiva de mòduls específics de gènere en tots els programes.

4t. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la formació que rebí el personal que intervé en el procés d'orientació i d'inserció laboral, amb una especial atenció als professionals que atenen els ciutadans des de les oficines de treball.

2. Per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de dur a terme les actuacions específiques següents:

a) Dur a terme actuacions destinades a les dones amb dificultats específiques d'inserció laboral.

b) Promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament i incentivar les empreses perquè adoptin mesures específiques per a garantir la presència equilibrada de dones en els llocs de direcció. En aquest sentit, i per a avaluar l'impacte d'aquestes actuacions i analitzar l'evolució de la presència de les dones en càrrecs directius dins del teixit empresarial català, l'Administració pública competent pot sol·licitar a les empreses informació desglossada per sexes sobre la composició dels consells d'administració.

c) Establir mecanismes per a vetllar pel compliment del principi d'igualtat retributiva de les dones i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució dels treballadors.

d) Promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat laboral i eliminar la segregació horitzontal, adoptant les mesures necessàries per a facilitar la incorporació de les dones en els sectors econòmics tradicionalment masculinitzats i alhora més estratègics i de major projecció professional, i vetllant perquè els sectors feminitzats siguin revaloritzats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres.

e) Establir mecanismes perquè les empreses compleixin l'obligació de vetllar de manera específica perquè les condicions i l'organització del treball eviti l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i perquè articulin procediments específics de prevenció que permetin donar resposta a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit.

f) Aprovar un pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball.

ARTICLE 30. PLA D'ACCIÓ DE SUPORT A LES EMPRESES DESTINAT AL FOMENT DE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES EN EL TREBALL

1. El Govern, a proposta del departament competent en matèria d'empresa i ocupació, ha d'elaborar, amb caràcter quadriennal, un pla d'acció de suport a les empreses destinat a promoure i incorporar la igualtat de tracte i d'oportunitats en el si de llurs organitzacions.

2. El pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball ha d'incloure:

a) Programes de suport a les empreses per a elaborar i aplicar plans d'igualtat, amb una atenció especial a les petites i mitjanes empreses.

b) Programes de suport i d'assessorament per a incorporar la figura del professional d'igualtat de dones i homes a les empreses.

c) Programes de suport per a projectes destinats de manera específica a la promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball.

d) El procediment i les condicions necessàries perquè les empreses puguin accedir a les mesures que estableix.

e) Les condicions per a l'atorgament i la difusió del distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes en el treball a què fa referència l'article 31.

ARTICLE 31. DISTINTIU CATALÀ D'EXCEL·LÈNCIA EMPRESARIAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES EN EL TREBALL

1. Es crea el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes en el treball per a premiar i reconèixer les empreses que promouen polítiques d'igualtat.

2. L'Institut Català de les Dones, d'acord amb les condicions que estableix el pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, atorga el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes en el treball.

3. Pot optar al distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat qualsevol empresa, pública o privada, que apliqui polítiques d'igualtat efectiva en el treball en l'àmbit territorial de Catalunya i que compleixi amb l'obligatorietat que estableix l'article 32 per a les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat de manera negociada entre els representants de l'empresa i els representants legals dels treballadors.

4. Els criteris que cal tenir en compte per a regular les condicions per a la concessió del distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat, que té una durada quadriennal, són els següents:

a) Tenir una presència equilibrada de dones i homes en tots i cada un dels grups i categories professionals.

b) Adoptar mesures per a la millora de l'accés a l'ocupació i la promoció professional de les dones en els sectors, ocupacions i professions en què siguin molt presents.

c) Promoure l'accés de les dones als òrgans de direcció per a garantir una presència equilibrada de tots dos sexes.

d) Implantar les garanties corresponents per a aplicar criteris igualitaris de retribució entre dones i homes, i també l'adequada valoració de llocs de treball tenint en compte la perspectiva de gènere.

e) Adoptar mesures per a impulsar noves formes flexibles i més racionals d'organització del temps de treball que possibilitin la coresponsabilitat entre dones i homes en el treball domèstic i la conciliació de la vida personal i laboral.

f) Adoptar mesures contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, incloent-hi les accions preventives i sancionadores.

g) No fer servir llenguatges sexistes ni publicitat sexista en la comunicació interna, els productes, els serveis i el màrqueting de l'empresa.

h) Elaborar i aplicar un pla d'igualtat a l'empresa, en el cas que no hi estigui obligada per la normativa vigent.

i) Fer actuacions relatives a la responsabilitat social corporativa destinades a promoure condicions d'igualtat de les dones i els homes en el si de l'empresa.

j) Tenir constituïda la comissió paritària d'igualtat.

5. El distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva entre dones i els homes en el treball, d'acord amb el que estableix l'article 10, s'ha de tenir en compte en els processos de licitació de contractes.

6. L'Institut Català de les Dones pot revocar el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes en el treball en el cas que es deixin de complir les condicions per les quals fou atorgat.

ARTICLE 32. PLANS D'IGUALTAT A LES EMPRESES

1. Han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, de manera negociada amb els representants dels treballadors i d'acord amb el que determina la legislació laboral: a) Les empreses amb més de dos-cents cinquanta treballadors, d'acord amb el que estableix l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

b) Les empreses el conveni col·lectiu de les quals així ho estableixi, en els termes que s'hi hagin establert.

c) Les empreses que hi estiguin obligades perquè l'autoritat laboral així ho hagi acordat en un procés sancionador.

2. L'elaboració i la implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les empreses de menys de dos-cents cinquanta treballadors, amb la consulta prèvia als representants dels treballadors.

3. El Registre Públic de Plans d'Igualtat a les Empreses del departament competent en matèria laboral duu a terme el seguiment del grau d'implantació dels plans d'igualtat al teixit empresarial català i del compliment de l'obligació de les empreses d'elaborar i aplicar plans d'igualtat.

ARTICLE 33. QUALIFICACIONS PROFESSIONALS

Les administracions públiques de Catalunya, en l'àmbit de llurs competències, han de:

a) Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en el catàleg de qualificacions professionals.

b) Garantir que la definició dels perfils professionals del catàleg de qualificacions professionals no inclogui estereotips sexistes ni cap mecanisme d'exclusió de gènere.

c) Vetllar perquè siguin incloses com a noves qualificacions professionals activitats que duen a terme de manera gairebé exclusiva les dones.

ARTICLE 34. SEGUIMENT DE LES MESURES D'IGUALTAT EFECTIVA EN EL TREBALL EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS

El Consell de Relacions Laborals, per mitjà de la Comissió de Convenis Col·lectius de Catalunya, ha d'analitzar el contingut dels convenis col·lectius des d'una perspectiva de gènere.

ARTICLE 35. RESPONSABLE SINDICAL D'IGUALTAT

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

2. Les funcions del responsable sindical d'igualtat són:

a) Col·laborar amb el professional d'igualtat de dones i homes de l'empresa per a promoure-hi la igualtat d'oportunitats.

b) Assessorar l'empresa i els treballadors del centre de treball en matèria d'igualtat.

c) Integrar sistemàticament la perspectiva de gènere i de les dones en totes les àrees i els nivells d'intervenció del seu àmbit funcional.

d) Vetllar pel compliment efectiu d'aquesta llei en el seu àmbit funcional.

ARTICLE 36. PRESÈNCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

1. Les organitzacions empresarials i sindicals, i també els òrgans de representació del personal a l'empresa, han de procurar assolir una proporció equilibrada entre els dos sexes en la representació que dugui a terme la negociació col·lectiva.

2. L'Administració pública competent per al control de la legalitat dels convenis col·lectius ha de requerir a les empreses el full estadístic de convenis amb les dades significatives sobre la presència de dones en la comissió negociadora i en l'àmbit d'aplicació dels convenis i acords col·lectius.

ARTICLE 37. INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ

1. L'Administració de la Generalitat ha de vetllar pel respecte del dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en els expedients de regulació d'ocupació.

2. Les empreses obligades per llei a elaborar i aplicar un pla d'acompanyament social en els expedients de regulació d'ocupació han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les mesures que l'integrin.

ARTICLE 38. INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LES ACTUACIONS DE LA INSPECCIÓ DE TREBALL

La Inspecció de Treball de Catalunya ha d'incorporar la perspectiva de gènere en les seves activitats i garantir la formació adequada del seu personal i la realització d'actuacions específiques sobre el compliment de la legislació relativa a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball.

ARTICLE 39. INCLUSIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PROGRAMES DE SEGURETAT I SALUT LABORAL

1. Per a fer efectiu el principi que estableix l'article 3.2.a, el departament competent en matèria de salut en l'àmbit laboral, amb la col·laboració dels diferents departaments del Govern i la resta d'administracions i entitats competents, han de tenir en compte les neces-

sitats específiques de les dones i llurs característiques anatòmiques, fisiològiques i psicosocials en el disseny de les polítiques, estratègies i programes de salut de l'àmbit laboral, i establir les mesures necessàries per a abordar-les adequadament.

2. Les polítiques públiques han de visualitzar i augmentar la conscienciació sobre les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral, i fomentar l'establiment de programes de formació específica destinats als treballadors, als empresaris i als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere.

3. El departament competent en prevenció de riscos laborals ha de registrar, degudament desglossats per sexe, edat i ocupació, els processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades epidemiològiques rellevants de les malalties que afecten les treballadores. Aquesta informació s'ha d'integrar en la diagnosi necessària per a elaborar els plans d'igualtat a què fa referència l'article 15.

4. El departament competent en matèria laboral ha de fomentar la recollida i el tractament de la informació existent als centres d'atenció primària i a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, desglossada per sexes, a fi d'identificar riscos epidemiològics específics en les treballadores a causa de llur activitat laboral.

ARTICLE 40. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS A L'EMPRESA

1. D'acord amb la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals i en aplicació del principi que estableix l'article 3.2.a, és obligació de les empreses:

a) Tenir en compte, en la valoració dels riscos laborals i en l'adopció de mesures preventives, la diferent exposició als factors de risc de dones i homes.

b) Vetllar de manera específica perquè les condicions de treball evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

c) Articular procediments específics per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i per a donar resposta a les denúncies o les reclamacions que es puguin formular.

2. Les empreses han de formar el personal sobre els riscos segons el sexe a causa, si s'escau, de condicions de treball desiguals.

ARTICLE 41. IMPULS I PROMOCIÓ D'ACCIONS DE FOMENT DEL TREBALL AUTÒNOM I L'EMPRENEDORIA DE LES DONES

En aplicació del principi que estableix l'article 3.2.a, són obligacions de les administracions públiques de Catalunya:

a) Prestar una atenció especial a les treballadores autònomes econòmicament dependents en el disseny, l'aplicació i l'avaluació de les polítiques de foment i promoció del treball autònom i d'emprenedoria.

b) Fomentar les iniciatives empresarials promogudes majoritàriament per dones en l'accés als programes de suport de l'emprenedoria i del treball autònom, i prestar una atenció especial a les iniciatives emmarcades en sectors, professions i ocupacions en què són poc presents.

c) Fomentar que les societats de garantia recíproca que siguin beneficiàries d'ajuts públics estableixin fons específics destinats a afavorir la constitució i la consolidació d'iniciatives empresarials promogudes per dones.

SECCIÓ QUARTA. POLÍTQUES SOCIALS

ARTICLE 42. ACCIONS SOBRE ELS USOS DEL TEMPS

En aplicació dels principis que estableix l'article 3.2.c i f, l'Administració competent ha de dur a terme les accions següents:

a) Aplicar polítiques d'ús del temps que tinguin en compte de manera integral la percepció i la visió del temps segons els diversos àmbits quotidians.

b) Impulsar l'equilibri en la valoració i la distribució del temps dedicat al treball de mercat i al treball domèstic tenint en compte el temps personal, i aplicar polítiques actives de sensibilització, conscienciació i capacitació destinades als homes.

c) Dur a terme polítiques actives i de sensibilització que reconguin la importància del treball domèstic per a la sostenibilitat de la vida quotidiana, que en posin de manifest el valor social i econòmic i que afirmen la necessitat d'assumir-les amb coresponsabilitat entre dones i homes.

d) Elaborar programes de suport per a incentivar bones pràctiques en matèria de gestió del temps dels treballadors amb l'objectiu de facilitar a totes les organitzacions, dins de l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei i amb especial atenció a les petites i mitjanes empreses, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

e) Promoure mesures de conciliació de la vida personal i laboral en les activitats de formació professional inicial i formació professional per a l'ocupació, i també d'inserció laboral, destinades a la millora de l'ocupabilitat de les persones, especialment de les dones:

1r. Els centres i les entitats que imparteixen activitats formatives han de procurar adequar l'emplaçament i els horaris a les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i formativa dels alumnes.

2n. L'Administració pública competent ha de promoure la realització de programes de formació per mitjà

de les noves tecnologies, a fi d'evitar desplaçaments i permetre l'organització flexible del temps de formació.

f) L'Administració de la Generalitat i les corporacions locals poden establir plans d'organització del temps del municipi per tal d'harmonitzar els horaris laborals, escolars, comercials i dels serveis i orientar el model de desenvolupament cap a la integració de funcions, la descentralització de serveis i equipaments, l'aproximació de residència i la introducció d'activitats de treball productiu en les zones de residència.

ARTICLE 43. POLÍTiques DE BENESTAR SOCIAL I FAMÍLIA

Per a fer efectiu els principis a què fa referència l'article 3.2.a i b en l'àmbit de les polítiques de benestar social, es obligació de les administracions públiques:

a) Establir programes de cohesió social i d'inclusió específics per als col·lectius de dones més desfavorits o subjectes a situacions de discriminació o a desigualtats que n'afecten o en vulneren el ple exercici dels drets com a ciutadanes i, especialment:

1r. Garantir la igualtat efectiva entre dones i homes grans per a eliminar les discriminacions sexistes i fer possible l'expressió i la garantia dels drets de les dones grans perquè puguin desenvolupar llur potencial i llurs habilitats en societat. Amb aquesta finalitat les administracions públiques han d'elaborar i executar normes que protegeixin les dones grans de qualsevol forma de violència, promoure'n la participació social, garantir-los el dret a l'educació, a la cultura i a les activitats de lleure, fomentar-los la pràctica d'activitat física i vetllar perquè els mitjans de comunicació no difonguin imatges estereotipades de les dones grans.

2n. Dissenyar programes integrals específics per a dones en situació de precarietat econòmica i risc d'exclusió social.

b) Dissenyar polítiques que facilitin l'autonomia de les persones dependents i afavoreixin l'eliminació de les desigualtats socioeconòmiques i de gènere que es produeixen en la cura de persones dependents a la llar.

c) Desenvolupar polítiques de suport a les famílies que:

1r. Incorporin el reconeixement de la diversitat familiar, garanteixin el dret a un entorn afectiu o familiar adequat i eliminin la discriminació per l'opció sexual o transsexualitat, garantint la llibertat de decisió individual. Aquestes polítiques han d'assegurar la incorporació de la necessitat de les dones en l'àmbit familiar, per a transformar i donar un valor positiu al paper que tradicionalment han tingut com a cuidadores i proveïdores de benestar.

2n. Incloguin mesures per a garantir els drets d'infants, adolescents i joves d'acord amb el que estableix

la Llei 14/2010, del 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència.

3r. Impulsin programes de formació que afavoreixin la implicació de les famílies en la coeducació dels fills, d'acord amb el model coeducatiu a què fa referència l'article 21.

4t. Impulsin programes específics de suport integral a les famílies monoparentals.

d) Actuar sobre les causes de la feminització de la pobresa.

ARTICLE 44. POLÍTiques DE SALUT I SERVEIS

1. Les administracions públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de llurs competències respectives, han de prendre les mesures necessàries per a:

a) Prevenir i tractar les malalties que afecten especialment les dones.

b) Prevenir i tractar les malalties que tenen un impacte diferencial sobre les dones.

c) Garantir una detecció precoç de les situacions de violència masclista com a fenomen que afecta en gran mesura la salut de les dones.

2. Les administracions públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de llurs competències respectives, per a garantir de manera integral la salut afectiva, sexual i reproductiva, han de:

a) Incloure en les polítiques educatives la difusió de continguts relatius a la salut afectiva, sexual i reproductiva, amb una atenció especial als adolescents, joves i grups de població vulnerables.

b) Garantir l'oferta del consell reproductiu dins de la cartera de serveis de les unitats d'atenció a la salut sexual i reproductiva, i facilitar l'accés als mètodes contraceptius.

c) Afavorir l'autonomia de les dones en la presa de decisions amb relació a la medicalització de llur cos, l'anticoncepció, l'adopció de mesures de prevenció respecte a les malalties de transmissió sexual, l'embaràs, el part i la lactància.

d) Garantir que les dones puguin rebre la prestació de la interrupció de l'embaràs, per mitjà dels centres de la xarxa sanitària de responsabilitat pública, segons la normativa vigent.

3. Les administracions públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de llurs competències respectives, han de prendre les mesures adequades per a prevenir i detectar la mutilació genital femenina, i informar les dones afectades sobre la possibilitat de revertir o mitigar, per mitjà de mecanismes sanitaris d'intervenció quirúrgica, els efectes de la mutilació practicada.

4. Les enquestes de salut han d'introduir com a variables indicadors sensibles a la detecció de desigualtats de salut per raó de sexe i gènere i que tinguin en compte la diversitat de dones.

5. Els instruments de planificació sanitària i els plans d'acció comunitària han d'incorporar la perspectiva de gènere i de les dones en totes les fases, i també fomentar la participació dels diferents col·lectius de dones.

6. La formació dels professionals de la salut ha de garantir que la pràctica clínica doni resposta a les necessitats i les expectatives en salut pel que fa al sexe i al gènere, i tingui en compte i pugui detectar les situacions de violència masclista.

ARTICLE 45. RECERCA EN CIÈNCIES DE LA SALUT

1. Les administracions públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de llurs competències respectives, han de promoure investigacions científiques sobre la morbiditat diferencial entre dones i homes que tinguin en compte les desigualtats i els condicionaments socials, culturals, educacionals, biològics i psicològics que afecten la salut.

2. Els protocols de treball i els dissenys de recerca han d'ésser sensibles a les diferències entre dones i homes, i incloure ambdós sexes en els paràmetres d'anàlisi a aquest efecte.

ARTICLE 46. SECTOR AGRÍCOLA, RAMADER, AGROALIMENTARI, FORESTAL I SECTOR PESQUER

1. Per a fer efectiu els principis a què fa referència l'article 3.2.a, b i d, les polítiques agrícoles, ramaderes, agroalimentàries, forestals i pesqueres han de:

a) Fomentar la transmissió dels sabers tradicionals de les dones en aquests àmbits, reconèixer i fer visible llur contribució al manteniment de les explotacions familiars, i fomentar les xarxes de proximitat i d'atenció als infants i a la gent gran.

b) Potenciar les iniciatives empresarials femenines i les actuacions de desenvolupament agrari i pesquer promogudes per dones.

c) Facilitar la incorporació de dones joves als sectors agrícola, ramader, agroalimentari, forestal i pesquer.

2. Els poders públics, per a eliminar l'esclatxa digital de gènere i territorial i aconseguir la plena participació social de les dones, han d'establir mecanismes que facilitin i impulsin l'accés a les tecnologies de la informació i la comunicació de les dones del món rural i pesquer.

ARTICLE 47. COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT I FOMENT DE LA PAU

1. Les polítiques de cooperació i de foment de la pau, els plans, els documents de planificació estratègica, els processos d'actuació i de diàleg polític i de relacions

institucionals han d'integrar la perspectiva de gènere en el desenvolupament (GED).

2. La política de cooperació al desenvolupament i foment de la pau de la Generalitat ha de fomentar canvis d'actituds, estructures i mecanismes en tots els àmbits amb la finalitat de reduir les desigualtats entre dones i homes, i impulsar actuacions específiques o positives per a l'apoderament de les dones, que potenciïn llurs capacitats i llur protagonisme en els processos de desenvolupament i de foment de la pau, amb l'objectiu de:

a) Fomentar el repartiment del poder polític i la participació plena i igualitària en la presa de decisions a tots els nivells.

b) Enfortir l'apoderament personal i econòmic i la igualtat efectiva entre dones i homes tant en l'accés com en el control sobre els recursos econòmics.

c) Fomentar l'accés igualitari i el control sobre les oportunitats del desenvolupament.

d) Promoure i defensar l'exercici dels drets humans i l'exigibilitat d'aquests drets per part de les dones en condicions d'igualtat efectiva i de no-discriminació davant la llei i en la pràctica quotidiana.

e) Fomentar la participació plena de les dones en els processos de prevenció, transformació i resolució de conflictes violents i de construcció de la pau.

f) Impulsar l'educació i la sensibilització social amb relació a l'equitat de gènere i l'apoderament de les dones.

g) Millorar les capacitats dels agents de cooperació al desenvolupament públic i privat de Catalunya per a incorporar-hi la perspectiva de gènere i de les dones.

h) Fomentar la integració de la perspectiva de gènere i de les dones en l'acció humanitària.

SECCIÓ CINQUENA. MEDI AMBIENT, URBANISME I HABITATGE

ARTICLE 48. PLANIFICACIÓ DE LA MOBILITAT, URBANISME, HABITATGE I MEDI AMBIENT

La planificació de la mobilitat ha de prendre en consideració els itineraris quotidians relacionats amb l'organització de la vida personal, associativa, familiar, domèstica i laboral.

SECCIÓ SISENA. JUSTÍCIA I SEGURETAT

ARTICLE 49. JUSTÍCIA

1. Els centres d'execució penal han de tenir programes de tractament específics per als diferents col·lectius de dones, i especialment per a les persones transsexuals. Aquests programes han d'ésser aplicats per equips d'intervenció professional qualificada.

2. Els serveis i els centres d'execució penal han de desenvolupar programes formatius destinats als homes amb l'objectiu de sensibilitzar-los i capacitar-los sobre la igualtat efectiva entre dones i homes.

3. Els programes de treball dels serveis i els centres d'execució penal han de comportar la intervenció i el tractament especialitzat de les persones que compleixen condemna per haver comès delictes relacionats amb la violència masclista.

ARTICLE 50. SEGURETAT

1. Per a fer efectiu els principis que estableix l'article 3.2.a i b, el departament competent en matèria de seguretat ha de tenir en compte la diferent percepció de la seguretat de dones i homes i incloure la perspectiva de gènere en les enquestes de victimització, en l'anàlisi de la realitat de la seguretat a Catalunya, i també en la definició de les polítiques i en l'adopció de mesures de prevenció i de protecció relacionades amb l'autonomia personal i l'ús dels espais, tant públics com privats.

2. El departament competent en matèria d'urbanisme ha de promoure un model de seguretat que incorpori la perspectiva de les dones en el planejament urbanístic. Amb aquesta finalitat el planejament ha de vincular el disseny urbà i la violència masclista, per a evitar entorns i elements que puguin provocar inseguretats a les dones.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA. AVALUACIÓ DE L'IMPACTE SOCIAL DE LA LLEI

El departament competent en matèria de polítiques de dones, per mitjà de l'Institut Català de les Dones, en el termini de cinc anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, ha de dur a terme una avaluació de l'impacte social de la Llei, amb la participació de tots els sectors implicats i dels òrgans consultius que s'hi estableixen.

SEGONA. COMISSIÓ INTERDEPARTAMENTAL PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

1. La Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones passa a denominar-se Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.

2. Totes les referències a la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones en la normativa vigent s'entenen fetes a la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.

TERCERA. ÒRGANS RESPONSABLES DE L'APLICACIÓ DE LA TRANSVERSALITAT

El Govern, mitjançant decret, en el termini d'un any a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, ha d'atribuir a un òrgan dels departaments de la Generalitat, organismes autònoms i organismes públics vinculats o dependents de l'Administració de la Generalitat la responsabilitat de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones en la planificació, la gestió i l'avaluació de les seves polítiques, i establir-ne les funcions d'acord amb l'article 8.2.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Es deroga la disposició transitòria setena de la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació.

DISPOSICIONS FINALS

PRIMERA. MODIFICACIÓ DE LA LLEI 22/2005

1. Es deroga la lletra *f* de l'article 132 de la Llei 22/2005, del 29 de desembre, de la comunicació audiovisual de Catalunya.

2. S'afegeix una lletra, la *m*, a l'article 133 de la Llei 22/2005, del 29 de desembre, de la comunicació audiovisual de Catalunya, amb el text següent:

«m) La creació i la difusió de continguts o de publicitat que incitin a la violència masclista o la justifiquin o la banalitzin.»

SEGONA. MODIFICACIÓ DE LA LLEI 11/1989

1. Es modifica l'article 3 de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, que resta redactat de la manera següent:

«Correspon a l'Institut Català de les Dones:

»a) Fomentar, en col·laboració amb els departaments afectats, la prestació de serveis específics a favor de les dones.

»b) Fomentar i coordinar la prestació de serveis de tot tipus a les dones, mitjançant l'establiment de convenis amb entitats públiques i privades.

»c) Elaborar i promoure informes, estudis i anàlisis de recerca sobre matèries relacionades amb la problemàtica actual de les dones a Catalunya.

»d) Dissenyar, coordinar i impulsar l'elaboració del Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat, i també fer-ne el seguiment i l'avaluació.

»d bis) Impulsar l'elaboració dels plans de polítiques de dones de les administracions locals.

»e) Elaborar, amb la col·laboració dels diferents departaments implicats, l'informe anual d'execució de la

transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat.

»f) Elaborar i emetre els informes d'impacte de gènere i, en tot cas, els informes a què fan referència els articles 36.3.b i 37.2 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, i l'article 64.3.d de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

»g) Elaborar els programes d'intervenció integral contra la violència masclista del Govern amb la periodicitat que estableix l'article 84 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

»h) Elaborar els protocols per a una intervenció coordinada contra la violència masclista d'acord amb el que estableix l'article 85 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

»i) Promoure i liderar la recerca en matèria de violència masclista i establir els acords de col·laboració necessaris en l'àmbit universitari i especialitzat per a dur-la a terme.

»j) Dissenyar, impulsar i coordinar les polítiques contra la violència masclista.

»k) Divulgar les activitats, els serveis i les tasques duts a terme per l'Institut o per les associacions i les entitats col·laboradores, mitjançant l'organització de entitats col·laboradores, mitjançant l'organització de fires, congressos o qualsevol altre mitjà.

»l) Potenciar la participació de les dones en les decisions i les mesures que les afecten, i fomentar l'associacionisme per a la defensa de llurs interessos.

»m) Recopilar informació i documentació sobre la situació actual de les dones a Catalunya.

»n) Vetllar pel compliment dels convenis i els acords internacionals en tot allò que afecta la promoció de les dones, i possibilitar la participació de la dona catalana en els fòrums internacionals on es tracta la seva problemàtica.

»o) Vetllar perquè les disposicions per a l'assoliment de la igualtat efectiva entre dones i homes de l'ordenament jurídic s'adeqüin a les característiques concretes de cada territori, a fi de corregir desequilibris i impulsar les mesures més adequades a les necessitats dels diversos entorns que configuren la població de Catalunya i la seva distribució territorial.

»p) Dur a terme l'assistència tècnica especialitzada a les administracions públiques catalanes per a incorporar la dimensió de gènere en el desenvolupament de les polítiques públiques.

»q) Promoure els espais de diàleg i cooperació institucionals i, concretament, promoure la cooperació interinstitucional amb les diverses administracions locals

per mitjà d'espais de diàleg amb representants territorials, amb l'objectiu de sumar recursos i aconseguir més impacte de les polítiques de dones, i promoure la cooperació interinstitucional amb les universitats catalanes per mitjà d'espais per a compartir i crear coneixement en matèria de perspectiva de gènere.

»r) Fer l'avaluació prèvia dels fets per a la personació de l'Administració de la Generalitat en processos penals de violència masclista d'una rellevància especial.

»s) Atorgar i revocar, si escau, el Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes en el treball.

»s) Assumir les altres competències que li siguin encomanades pel Govern o li siguin assignades per les lleis.»

2. Es modifica l'article 4 de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, que resta redactat de la manera següent:

«1. L'Institut Català de les Dones és regit pels òrgans següents:

»a) La Direcció Executiva.

»b) La Comissió Interdepartamental de la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.

»2. L'Institut Català de les Dones pot crear òrgans d'assessorament, coordinació i participació. En tot cas, tenen aquest caràcter els òrgans següents:

»a) La Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista.

»b) El Centre d'Estudis, Recerca i Capacitació sobre Violència Masclista.

»c) El Consell Nacional de les Dones de Catalunya.»

3. S'afegeix un nou article, el 4 bis, a la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, amb el text següent:

«Article 4 bis

»1. Corresponen a la Comissió Interdepartamental de la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes les funcions següents:

»a) Coordinar l'actuació dels departaments de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques de dones.

»b) Establir criteris i marcar pautes per a la intervenció operativa en aquesta matèria d'acord amb aquesta llei.

»c) Aprovar l'informe anual d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat.

»d) Establir anualment les prioritats del Govern en polítiques de dones.

»e) Impulsar i coordinar els programes operatius sectorials.

»f) Resoldre les qüestions tècniques que elevi la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.

»g) Complir-ne qualsevol altra que tingui atribuïda per reglament.

»2. La Comissió Interdepartamental de la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes duu a terme les tasques de suport tècnic per mitjà de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.»

4. S'afegeix un nou article, el 4 ter, a la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, amb el text següent:

«Article 4 ter

»1. El Govern ha de constituir per decret, integrada en la Comissió Interdepartamental de la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes com a interlocutora tècnica de suport tècnic i operatiu, acompanyament i canalització de les polítiques de dones dels departaments de l'Administració de la Generalitat i de la resta d'institucions amb què es relaciona.

»2. El règim de funcionament, les competències i la composició de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes s'han d'establir per reglament.»

5. S'afegeix un nou article, el 4 quater, a la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, amb el text següent:

«Article 4 quater

»1. La Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista és l'òrgan de coordinació institucional de l'Institut Català de les Dones en matèria de violència masclista.

»2. Corresponen a la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista les funcions d'impuls, seguiment, control i avaluació de les actuacions de l'Administració en el tractament de la violència masclista, sens perjudici de les competències dels departaments de la Generalitat en aquest sentit.»

6. S'afegeix un nou article, el 4 quinques, a la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, amb el text següent:

«Article 4 quinques

»El Centre d'Estudis, Recerca i Capacitació sobre Violència Masclista, creat per l'article 81 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, és l'òrgan de l'Institut Català de les Dones encarregat d'elaborar els estudis de recerca sobre violència masclista i de formar els professionals en contacte amb el tractament d'aquest tipus de violència.»

7. Es modifica l'article 6 de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, que resta redactat de la manera següent:

«El Consell Nacional de les Dones de Catalunya és l'òrgan participatiu i consultiu de l'Institut Català de les Dones per a debatre i fer propostes i recomanacions sobre les qüestions vinculades al Pla d'actuació del Govern de la Generalitat en matèria de polítiques de dones en els àmbits cultural, polític, econòmic i social.»

8. Es modifica l'article 7 de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, que resta redactat de la manera següent:

»1. En el Consell Nacional de les Dones de Catalunya s'integren les representacions de les entitats, associacions, grups i consells de dones del territori català que treballen específicament en programes a favor de la igualtat i de la promoció de les dones.

»2. El Consell Nacional de les Dones de Catalunya s'estructura en assemblees territorials.

»3. Els criteris de constitució del Consell Nacional de les Dones de Catalunya i les formes de participar-hi es determinen per reglament.»

9. S'afegeix un article, el 7 bis, a la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, amb el text següent:

»1. El Govern de la Generalitat ha de promoure la participació del Consell Nacional de les Dones de Catalunya en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques i, a aquest efecte, ha de potenciar els mecanismes perquè pugui dur a terme eficaçment la seva tasca en aquests àmbits.

»2. L'Institut Català de les Dones ha de potenciar la presència de la diversitat del moviment de dones en el Consell Nacional de les Dones de Catalunya.»

10. S'autoritza el Govern perquè, en el termini d'un any a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, refongui en un text únic la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona.

TERCERA. MODIFICACIÓ DE LA LLEI 1/2003

Es modifica la disposició addicional vuitena de la Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, que resta redactada de la manera següent:

«Vuitena. Perspectiva de gènere

»1. El departament competent en matèria d'universitats i les universitats han de promoure accions per a assolir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en tots els àmbits universitaris.

»2. Els articles 3, 4, 90, 116, 119 i 122 d'aquesta llei s'han d'entendre en el sentit de l'article 31 de la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes.»

QUARTA. MODIFICACIÓ DE LA LLEI 5/2008

Es modifica l'article 82 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que resta redactat de la manera següent:

«1. Es crea la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista, dependent de l'Institut Català de les Dones, com a òrgan específic de coordinació i assessorament institucionals en el compromís de fer efectiu el dret de no-discriminació de les dones.

»2. Les funcions de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista són impulsar, seguir, controlar i avaluar les actuacions en l'abordatge de la violència masclista, sens perjudici de les competències d'impuls, seguiment i control dels departaments de la Generalitat.

»3. S'han d'establir per reglament la composició, el funcionament i les competències de la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista, i també la coordinació de la Comissió amb altres òrgans.

CINQUENA. MODIFICACIÓ DE LA LLEI 12/2009

1. Es modifica la lletra *m* de l'apartat 1 de l'article 2 de la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, que resta redactada de la manera següent:

«m) La coeducació i el foment de la igualtat real i efectiva entre dones i homes, en els termes que estableix la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes.»

2. Es modifica la lletra *d* de l'apartat 1 de l'article 43 de la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, que resta redactada de la manera següent:

«d) El principi de coeducació, en els termes que estableix la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes, i l'escolarització mixta, que han d'ésser objecte d'atenció preferent.»

3. S'afegeix una disposició addicional, la vint-i-novena, a la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, amb el text següent:

«Vint-i-novena. Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu

»1. El Govern, a proposta del departament competent en matèria educativa i en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, ha d'aprovar el Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu a què fa referència la Llei d'igualtat efectiva entre dones i homes, i l'ha de presentar al Parlament.

»2. El Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu ha d'incloure mesures específiques per a la igualtat de gènere en els diversos àmbits educatius, i també les mesures de prevenció de la violència de gènere i de discriminació positiva que siguin necessàries per a la consecució dels seus objectius. Aquestes mesures

s'han de referir tant als continguts i mètodes d'ensenyament com a les activitats escolars i de lleure, i també a la composició dels organismes escolars de caràcter representatiu.»

SISENA. DESPLEGAMENT REGLAMENTARI

S'autoritza el Govern a dictar les disposicions necessàries per a desplegar i executar aquesta llei.

SETENA. AFECTACIONS PRESSUPOSTÀRIES

El preceptes que eventualment comportin despeses amb càrrec als pressupostos de la Generalitat produeixen efectes a partir de l'entrada en vigor de la Llei de pressupostos de la Generalitat corresponent a l'exercici pressupostari immediatament posterior a l'entrada en vigor d'aquesta llei.

Palau del Parlament, 5 de març de 2014

Violant Cervera i Gòdia, G. P. de Convergència i Unió; Rosa Amorós i Capdevila, G. P. d'Esquerra Republicana de Catalunya; Montserrat Capdevila Tatché, G. P. Socialista; Marta Ribas Frías; G. P. d'Iniciativa per Catalunya Verds - Esquerra Unida i Alternativa; Isabel Vallet Sánchez, G. Mixt

3.10. PROCEDIMENTS QUE ES CLOUEN AMB L'ADOPCIÓ DE RESOLUCIONS

3.10.20. ALTRES ELECCIONS I PROPOSTES DE NOMENAMENT O DE CONFORMITAT

— **Procediment per a elegir un membre del Consell Social de la Universitat de Barcelona**

Tram. 284-00013/10

Propostes de candidats

Reg. 59988 / Admissió a tràmit: Presidència del Parlament, 21.03.2014

Proposta de candidata presentada pel Grup Parlamentari de Convergència i Unió (reg. 59988)

A LA MESA DEL PARLAMENT

Jordi Turull i Negre, portaveu del Grup Parlamentari de Convergència i Unió, d'acord amb el que estableixen els articles 157 del Reglament del Parlament i 85 de la Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, comunica que la Sra. Nuria Aymerich i Rocavert ha estat designada membre del Consell Social de la Universitat de Barcelona.