

**1 ESMENA NÚM. 1***A la totalitat*

GP del Partit Popular de Catalunya

De retorn de la proposició de llei.

Palau del Parlament, 19 d'abril de 2013

Josep Enric Millo i Rocher

Portaveu del GP del PPC

**Proposició de llei per a la igualtat efectiva entre dones i homes**

Tram. 202-00032/10

**Presentació**

Grup Parlamentari de Convergència i Unió, Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana de Catalunya  
Reg. 11314 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 24.04.2013

**A LA MESA DEL PARLAMENT**

Jordi Turull i Negre, portaveu del Grup Parlamentari de Convergència i Unió, Marta Rovira i Vergés, portaveu del Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 100.b del Reglament del Parlament, presenten la proposició de llei següent:

**ANTECEDENTS, NECESSITAT I OBJECTE DE LA PROPOSICIÓ DE LLEI**

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya estableix en el seu article 4, referent als drets i principis rectors, que els poders públics de Catalunya promoguin el valor de la igualtat dels individus i dels grups, i les condicions perquè aquesta sigui real i efectiva.

En el seu article 40, apartat 8, sobre la protecció de les persones i de les famílies, estableix que els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones.

També l'article 41, sobre perspectiva de gènere, indica el següent:

1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

D'acord amb aquests preceptes legals es fa necessari desenvolupar l'Estatut pel que fa a la igualtat efectiva entre dones i homes.

**EXPOSICIÓ DE MOTIUS****I**

L'Estatut d'autonomia de Catalunya, aprovat mitjançant la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, és la norma institucional bàsica que defineix els drets i deures de les ciutadanes i 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 i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i garantir que la perspectiva de gènere impregni les polítiques dels poders públics de Catalunya. Així, ja des del seu Preàmbul se subratlla la importància de la igualtat entre dones i homes; al seu Títol Preliminar s'afirma que els poders públics de Catalunya han de promoure, entre d'altres, el valor de l'equitat de gènere; dins la part específica de drets i deures del Títol I es regulen com a drets de les dones, per una part els que es poden considerar com a drets d'autodeterminació personal, el lliure desenvolupament de la personalitat i capacitat, viure amb dignitat, seguretat i autonomia, sense cap tipus de discriminació masclista; i per altra part, la participació, amb igualtat de condicions que els homes, en tots els àmbits públics i privats; aquesta regulació es complementa amb la corresponent a 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, als particulars.

D'altra banda, en 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, s'inclou la perspectiva de gènere. Aquests principis impliquen mandats o 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 els preceptes esmentats.

Per últim, com a clàusula general, en el Títol IV, relatiu a les competències, 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 aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'han d'executar amb caràcter unitari per tot el territori de Catalunya. A més, aquesta Llei és del tot pertinent i coherent amb les diferents tipologies de les competències sobre les matèries que regula.

La igualtat és un dret de totes les persones, reconegut en el nostre ordenament jurídic i en l'ordenament internacional. L'exercici d'aquest dret 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 les dones i els 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 la Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona, aprovada per l'Assemblea General de l'ONU el desembre de 1979, apareix com un dels instruments internacionals d'importància singular, a més de contenir disposicions que garanteixen la igualtat real, es pronuncia explícitament a favor de la introducció de mesures d'acció positiva per superar les discriminacions que afecten les dones. Els Estats Parts a la Convenció tenen l'obligació jurídica de respectar, protegir, promoure i complir el dret a la no discriminació de les dones i assegurar el seu desenvolupament i avenç amb la finalitat de millorar la seva situació fins a assolir la igualtat tant de iure com de facto respecte dels homes.

La Conferència de Viena de 1993 de Nacions Unides proclamà que els drets de les dones formen una part inalienable, integral i indivisible dels drets humans universals i que la igual participació de les dones a tots els àmbits de la vida i l'eradicació de tota forma de discriminació constitueixen uns dels objectius prioritaris de la comunitat internacional. Accions posteriors de Nacions Unides, com la Conferència de Beijing de 1995, reafirmaren i ampliaren aquesta perspectiva en ares a garantir universalment els drets de les dones. Recentment, la revisió Beijing+15 que tingué lloc el mes de març 2010 posà l'accent en la necessitat de su-

perar els obstacles pendents i els nous reptes a assolir, inclosos els relacionats amb els Objectius de Desenvolupament del Mil·lenni, que proclama la igualtat entre gènere i l'apoderament de les dones (objectiu 3) a través de l'eliminació de les desigualtats entre gèneres a l'ensenyament.

Així doncs, la igualtat i no discriminació per raó de sexe s'articula com un principi bàsic del sistema universal de drets humans, i també, a partir de l'article 26 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, 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 a la Convenció Europea de Drets Humans, la igualtat i la no discriminació constitueixen un dret autònom, sense dependència dels altres drets reconeguts a la Convenció citada.

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 el seu territori, els compromisos definits. Per 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 la seva realització, assumint el compromís de col·laboració amb totes les institucions i organitzacions del seu territori amb l'objectiu de promoure la implementació de manera 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 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 a totes les seves activitats, tal i com es proclama als articles 2 i 3 del Tractat de la Unió Europea i a l'article 8 Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE). A més, l'article 19 TFUE habilita el Consell per adoptar les accions adequades per lluitar contra la discriminació per raó de sexe.

Per la seva part, la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, amb caràcter jurídicament vinculant, fixa al seu article 23 que la igualtat de dones i homes s'ha d'assegurar a totes les àrees, incloent-hi l'ocupació, el treball i salari. Afirma 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 proclama al seu article 14, com a valor superior de l'ordenament jurídic, la igualtat de tota la ciutadania 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 CE marquen el perfil exacte i el contingut i abast de la igualtat de dones i homes.

Així mateix, cal destacar el marc de desenvolupament del principi d'igualtat establert en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, que incorpora modificacions legislatives substancials per 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 drets i fets 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 seu 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 avançar en el camí cap a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquests canvis no haguesin 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, la política.

Tanmateix, malgrat reconèixer els importants avenços assolits en aquesta matèria, la situació de desigualtat entre dones i homes segueix sent important. La vida de les dones i la vida dels homes ha d'enfocar-se tenint en compte el seu context i han d'adoptar-se mesures per transformar les oportunitats, les institucions i els sistemes. En tractar-se d'una qüestió complexa que ocupa transversalment tot el sistema polític, jurídic, social i econòmic actual, són necessàries mesures de diferent tipus i naturalesa. El terme *gender mainstreaming*, traduït com transversalitat de gènere, s'aplica a la necessitat d'implementar de forma 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 de ser dones, també poden ser objecte de múltiples formes de discriminació per altres circumstàncies, com la raça, l'origen ètnic, la religió, la discapacitat, l'edat, l'orientació sexual, la classe social o d'altres factors. Aquesta discriminació pot afectar aquests grups de dones principalment, o en diferent mesura o en distinta forma que als homes. Per això es fa necessari adoptar determinades mesures especials per 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 des de Nacions Unides, la llei reflecteix l'opció del concepte d'igualtat que integra les idees d'igualtat com a no discriminació, igualtat conscient de la diferència entre les dones i els homes i conscient 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 les seves capacitats personals i prendre decisions sense les limitacions imposades pels rols tradicionals en funció del sexe, i on es facin visibles, es valorin i potenciïn les seves tasques, les seves aspiracions, les seves experiències i les seves necessitats. Es pretén aconseguir la construcció de noves pautes de relació entre dones i homes basades en el respecte i l'equitat. Com es va afirmar ja des de la Conferència de Viena de 1993 i des de la Conferència de Beijing de 1995, citades, els drets de les dones són drets humans i la seva garantia no només 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, els mecanismes i les mesures concretes per aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions de cara a eliminar aquest 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 els seus drets com a ciutadanes.

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 de 1979 s'han elaborat lleis específiques en aquest àmbit, com ara la Llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones, la Llei 4/2001, de 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, de 24 d'abril, del dret de

les dones a eradicar la violència masclista. Existeixen també actes del Govern que han de ser considerats no només com a antecedents sinó com a continguts pre-normatius. És el cas dels Plans de polítiques de dones que es configuren com una eina transversal per a l'aplicació de les polítiques de dones del Govern de la Generalitat.

L'aprovació de la Llei per a la igualtat efectiva entre dones i homes s'inspira en els preceptes estatutaris i legals abans esmentats en matèria de gènere i drets de les dones i hi vol donar compliment. 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 de la societat catalana en l'acompliment de les seves finalitats.

### III

Formalment, el text articulat d'aquesta llei es divideix en un Títol preliminar i tres Títols. La llei conclou amb quatre disposicions addicionals i quatre disposicions finals.

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

El Títol I determina les competències de l'Administració de la Generalitat i l'Administració local en matèria de polítiques de dones. També es defineix el marc organitzatiu per impulsar, desenvolupar i avaluar les accions i polítiques públiques per promoure la igualtat de dones i homes a Catalunya, introduint alguns mecanismes innovadors com la Coordinació Intradepartamental i la Cooperació Interinstitucional, així com els/les professionals d'igualtat de dones i homes.

El Títol II es refereix als mecanismes per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes en l'administració pública a través 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 Títol III estableix les polítiques públiques per promoure la igualtat efectiva en els diferents àmbits d'actuació. El Capítol I es destina a la participació política i social per tal de fer efectiu el dret a la participació

social de les dones; en el Capítol II es determinen les garanties per assegurar una formació educativa basada en la coeducació; s'estableixen les obligacions en 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; el Capítol III s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, incorporant mesures per 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. S'inclouen 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, es contempla específicament el deure d'aprovar i aplicar plans d'igualtat en les empreses de més de dues-centes cinquanta persones treballadores. El Capítol IV disposa les mesures per a la necessària reorganització dels usos dels temps; el Capítol V inclou les polítiques de benestar social i família en què es tenen en compte les necessitats especials de determinats col·lectius de dones; s'estableixen alhora polítiques de promoció i suport a les dones dels sectors agrícola, ramader, forestal i pesquer així com polítiques d'apoderament de les dones en matèria de cooperació al desenvolupament i en les polítiques de salut i serveis. El Capítol VI recull les mesures específiques en matèria de medi ambient, urbanisme i habitatge, i, finalment, el Capítol VII s'ocupa de les polítiques de justícia i seguretat.

Finalment, les disposicions addicionals estableixen el finançament i un mandat d'impacte social de la llei. Les disposicions finals recullen diverses modificacions de preceptes de lleis vigents necessàries per a la seva acomodació a les exigències i previsions de la present llei; alhora habiliten per al desenvolupament reglamentari, preveuen les afectacions pressupostàries i estableixen la data d'entrada en vigor.

Per aquests motius, els grups Parlamentaris de Convergència i Unió i d'Esquerra Republicana de Catalunya presenten la següent:

#### PROPOSICIÓ DE LLEI PER A LA IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES

#### TÍTOL PRELIMINAR. DISPOSICIONS GENERALS I PRINCIPIS RECTOROS DE LES ACTUACIONS DELS PODERS PÚBLICS

#### ARTICLE 1. OBJECTE

1. Aquesta llei té per objecte garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en tots els àmbits de la vida per avançar en l'eliminació del sexisme, les discriminacions i desigualtats de les estructures socials,

culturals, econòmiques i polítiques amb la l'objectiu d'assolir una societat més democràtica, justa i solidària que posi en el centre el benestar de totes les persones, d'acord amb el que preveuen els articles 4, 19 i 41 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

2. Assolir aquest objecte requereix donar el mateix valor a totes les persones, tot reconeixent la diferència de ser dona i home a la societat; valorar les diferents realitats i aspiracions de dones i homes, en tota la seva diversitat, i fer possible que totes les persones puguin desenvolupar lliurement les seves capacitats personals i prendre decisions sense les limitacions imposades pels rols tradicionals en funció del sexe.

3. Amb aquest objectiu, la Llei estableix els principis que han de presidir les actuacions dels poders públics de Catalunya per a fer efectiva la igualtat de dones i homes, estableix mecanismes de garantia del dret a la igualtat efectiva i regula el conjunt de mesures dirigides a corregir i eliminar en el sector públic i privat tota forma de discriminació per raó de sexe, directa o indirecta.

#### ARTICLE 2. FINALITATS GENERALS DE LA LLEI

Són finalitats de la llei les següents:

- a) Eliminar les discriminacions i la invisibilitat històrica de les dones.
- b) Reconèixer i tenir en compte el paper social i econòmic de les tasques familiars, domèstiques i de cura d'altri.
- c) Afavorir una distribució coresponsable del treball de mercat i el treball familiar, domèstic i de cura d'altri entre dones i homes en el marc d'un model de societat sostenible, per a possibilitar el lliure desenvolupament de la llibertat i autonomia de les dones.
- d) Propiciar un marc favorable per a que el paper de les dones reverteixi amb tot el seu potencial al progrés i la transformació social i econòmica, amb la conseqüent millora per al conjunt de la societat.
- e) Redefinir el contingut dels drets i de les polítiques públiques per a incloure els drets de les dones.
- f) Garantir el dret de totes les dones a una vida lliure de violència masclista.
- g) Reconèixer el dret de les dones al propi cos, el dret al lliure desenvolupament de la identitat i orientació sexual, els drets sexuals i reproductius i garantir la seva lliure decisió, d'acord amb el que estableixi la llei.

#### ARTICLE 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

1. Totes les persones gaudeixen dels drets derivats del principi d'igualtat efectiva de dones i homes i de la prohibició de discriminació per raó de sexe.
2. Aquesta Llei s'aplica a tota persona física o jurídica que es trobi, actuï o tingui la seva social a Catalunya,

qualsevol que sigui la seva nacionalitat, domicili o residència.

#### ARTICLE 4. POLÍTIQUES ACTIVES PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

1. Els poders públics de Catalunya han d'emprendre polítiques actives per tal de contribuir a la superació d'aquells impediments que dificulten el ple exercici dels drets socials, polítics, econòmics i culturals de les dones i els homes, i permetre l'exercici efectiu de la plena ciutadania.

2. Els poders públics de Catalunya han d'adoptar totes les mesures necessàries per a remoure i eliminar els obstacles i les barreres per raó de sexe, per tal que totes les persones desenvolupin amb llibertat les seves capacitats, i que dones i homes participin en condicions d'igualtat efectiva en la vida política, social, econòmica i cultural.

3. Les polítiques públiques han d'anar adreçades en particular a afirmar i garantir l'autonomia i la llibertat de les dones per tal que puguin realitzar i desenvolupar les seves capacitats i dirigir la seva vida. A tal efecte, els poders públics de Catalunya han d'establir les condicions per a eliminar la discriminació de les dones i han de promoure el seu apoderament. Als efectes d'aquesta llei s'entén per apoderament de les dones el procés pel qual les dones enforteixen el seu potencial i la seva autonomia, coneixen millor les seves capacitats i participen activament en la superació dels obstacles que són a la base de la seva inferiorització.

#### ARTICLE 5. PRINCIPIS RECTORS QUE INFORMEN L'ACTUACIÓ DELS PODERS PÚBLICS DE CATALUNYA

Per a l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes, totes les polítiques i actuacions dels poders públics de Catalunya s'han de regir pels principis següents:

- a) Perspectiva de gènere. Els poders públics de Catalunya han d'integrar el reconeixement de l'existència de dones i homes al conjunt de les seves polítiques per tal que aquestes responguin a les realitats, oportunitats, necessitats i expectatives dels dos sexes, i tenir en compte que els canvis necessaris per millorar la societat han d'impactar positivament sobre els dos grups de població.
- b) Perspectiva de les dones. Els poders públics de Catalunya han de planificar, executar i avaluar polítiques a partir del concepte d'igualtat efectiva, donant valor a les aportacions de les dones en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat.
- c) Reconeixement de l'experiència femenina i masculina. Els poders públics de Catalunya han d'emprendre polítiques actives per a reconèixer les dones com a subjectes socials, econòmics i polítics, per a posar a

dones i homes en el centre de la vida i reconèixer i recuperar les seves experiències.

d) Respecte a la diversitat i reconeixement de la diferència. La igualtat efectiva s'ha d'assolir garantint els drets de dones i homes sense exclusions, de manera que s'atengui a la seva diversitat i singularitat, que es facin visibles, anomenin i reconeguin les diferències i les particularitats territorials, culturals, ètniques, religioses, personals, d'edat, estat de salut, socioeconòmiques, i d'orientació i identitat sexual.

e) Equilibri entre els treballs de mercat i els familiars-domèstics i de cura de les persones. Els poders públics de Catalunya han d'impulsar un nou equilibri en el valor i la distribució del temps dedicat al treball de mercat i al treball familiar-domèstic i de cura de les persones, per assolir una corresponsabilitat del treball no remunerat entre dones i homes que permeti un repartiment equitatiu entre ambdós sexes de les tasques domèstiques, familiars i de cura d'altri, i del treball de mercat.

f) Transversalització de les polítiques de dones. Des del context de les polítiques públiques, s'entén per aquest concepte l'aplicació, en totes les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, de la perspectiva de gènere i de la perspectiva de les dones.

g) Democràcia paritària. Els poders públics de Catalunya han de procurar una composició equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de presa de decisions i participació. Als efectes d'aquesta Llei s'entén per composició equilibrada aquella que compta amb la presència de dones i homes de forma que les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40%.

h) Justícia social i redistribució econòmica. Els poders públics de Catalunya han de crear les condicions per a fer efectiva la justícia social i garantir la distribució equitativa dels recursos, drets i deures, amb polítiques correctores i distributives que fomentin la prevenció i actuïn contra l'exploació, l'exclusió social i la feminització de la pobresa.

#### ARTICLE 6. INTEGRACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES

A l'efecte d'assolir les finalitats definides a l'article 2 d'aquesta Llei, els mecanismes d'actuació dels poders públics de Catalunya són:

a) Plans estratègics de polítiques de dones. L'Administració de la Generalitat ha d'aprovar Plans que permetin oferir una visió global d'acció prioritària del seu govern i dels objectius que se'n deriven en matèria de polítiques de dones. Així mateix, ha d'incentivar l'aprovació de Plans a l'Administració local. Els Plans han d'establir el conjunt d'objectius i mesures de caràcter transversal que s'han d'implementar per a garantir la igualtat efectiva de dones i homes. En la seva

elaboració, implementació, seguiment i avaluació s'ha de comptar amb la participació dels agents socials i econòmics implicats i de les entitats i associacions de dones d'arreu de Catalunya. L'Institut Català de les Dones, amb la col·laboració dels diferents departaments implicats, és l'òrgan encarregat de dissenyar, coordinar i impulsar l'elaboració dels Plans de l'Administració de la Generalitat, així com de realitzar-ne el seu seguiment i avaluació.

b) Participació social i política de les dones i col·laboració amb el teixit social. Les polítiques i actuacions dels poders públics de Catalunya han de fer visibles, reconèixer i donar suport als grups i entitats de dones i impulsar la seva participació en el disseny, elaboració, desenvolupament i avaluació de les polítiques públiques.

c) Cooperació i col·laboració entre les administracions públiques de Catalunya. Les administracions públiques de Catalunya, entre sí amb altres administracions, han de cooperar, col·laborar i implicar-se activament en la realització i el desplegament de les activitats que es deriven d'aquesta llei.

d) Formació i capacitació. Els poders públics de Catalunya han d'establir les polítiques de formació i capacitació necessàries per a garantir una formació de qualitat, progressiva i permanent en polítiques de dones i transversalitat al personal de les administracions públiques per a fer possible la igualtat efectiva de dones i homes.

e) Accions positives. Els poders públics de Catalunya han d'adoptar mesures específiques temporals, raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes i que permetin corregir situacions de desavantatge social resultants de pràctiques de subordinació o de sistemes socials discriminatoris.

f) Informes d'impacte de gènere. S'ha d'elaborar un informe d'impacte de gènere en els supòsits i en els termes que estableixi la normativa d'aplicació.

g) Pressupostos amb perspectiva de gènere. Els pressupostos de la Generalitat ha d'incloure la perspectiva de gènere amb l'objectiu d'adequar la despesa a les necessitats específiques de les dones i dels homes, i d'avançar en l'eradicació de les desigualtats existents a la societat. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per pressupostos amb perspectiva de gènere els que fan visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, integrant els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius de la pressuposició orientada a resultats.

h) Ús no sexista dels llenguatges. Les Administracions públiques de Catalunya, les corporacions i institucions públiques, universitats, consorcis participats per les administracions públiques de Catalunya, els organismes i empreses que en depenen així

com els concessionaris de llurs serveis, han d'utilitzar en tota la seva documentació escrita, gràfica i/o audiovisual, en l'atenció personal i en els seus mitjans de comunicació, llenguatges no sexistes ni androcèntrics. Amb aquesta finalitat han de formar i informar el seu personal.

i) Estudis, estadístiques, i indicadors. Els poders públics de Catalunya han d'incloure sistemàticament la variable sexe a les recollides de dades, enquestes i estadístiques que duguin a terme; han d'incorporar indicadors que permetin fer visible l'experiència femenina en les operacions estadístiques que possibiliten un millor coneixement de les diferències, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes. Així mateix, han de realitzar anàlisis i investigacions sobre la situació de desigualtat per raó de sexe i n'han de difondre els resultats. Especialment, han de contemplar les situacions i necessitats de les dones del medi rural i d'aquells col·lectius de dones sobre els quals influeixen diversos factors de discriminació.

#### ARTICLE 7. REONEIXEMENT DE LES ASSOCIACIONS DE DONES COM A PART INTERESSADA

1. Per a la defensa del dret a la igualtat efectiva de dones i homes contingut en aquesta llei i dels drets que s'hi reconeixen, les associacions de dones que tinguin com a finalitat la defensa dels drets de les dones poden tenir la consideració de part interessada, als efectes de l'aplicació de l'article 31 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú a l'àmbit de les administracions públiques catalanes.

2. Les associacions esmentades a l'apartat 1 gaudeixen de capacitat i legitimació per a intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius amb incidència en el dret d'igualtat efectiva de les dones, de conformitat amb les lleis reguladores d'aquests processos.

### TÍTOL I. COMPETÈNCIES I ORGANITZACIÓ ADMINISTRATIVA

#### CAPÍTOL I. COMPETÈNCIES EN MATÈRIA DE POLÍTQUES DE DONES

#### ARTICLE 8. COMPETÈNCIES DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT

En matèria de polítiques de dones correspon a l'Administració de la Generalitat l'exercici de les funcions següents:

- a) L'estudi i detecció de les necessitats dins el seu àmbit territorial.
- b) La planificació estratègica general de les polítiques de dones i l'elaboració de normes d'aplicació a tot el territori.

c) L'adequació i creació de programes per a integrar la transversalització de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques i actuacions públiques i en l'elaboració dels pressupostos, així com el disseny i l'execució d'accions positives que hagin de ser aplicades amb caràcter unitari en tot el territori de Catalunya.

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

e) L'impuls de la col·laboració entre les diferents administracions públiques de Catalunya.

f) L'establiment de les condicions de formació i capacitat del personal al seu servei.

g) El disseny i l'aplicació d'un sistema d'estadístiques i d'indicadors quantitatius i qualitius en la planificació, execució i avaluació dels plans de polítiques de dones, així com la incorporació sistemàtica de la variable sexe a tots els estudis, enquestes, registres o estadístiques. La realització d'estudis i informes sobre la situació de les dones.

h) L'impuls i el desenvolupament de campanyes i actuacions de sensibilització per a la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes.

i) El foment de l'autonomia personal i econòmica de les dones amb l'impuls de l'ocupació femenina.

j) L'assistència tècnica especialitzada a les entitats locals i resta de poders públics, a través de l'Institut Català de les Dones.

k) El foment de la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisió.

l) El suport als grups i entitats de dones, així com l'impuls de la seva participació en el disseny, l'elaboració, desenvolupament i avaluació de les polítiques de dones.

m) L'elaboració d'informes d'impacte de gènere, a través de l'Institut Català de les Dones.

n) El desenvolupament de les disposicions adients per adjudicar la implementació de la transversalització de la perspectiva de gènere i de les dones als òrgans dels departaments de l'Administració de la Generalitat, organismes autònoms i organismes públics vinculats o que en depenen.

o) La planificació, elaboració, aprovació i execució dels Plans d'Igualtat de dones i homes adreçats al personal al seu servei.

p) L'elaboració i aprovació de l'informe anual d'execució de la transversalització de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat.

q) I totes aquelles que li atribueixi la llei.

## ARTICLE 9. COMPETÈNCIES DELS ENS LOCALS DE CATALUNYA

1. En matèria de polítiques de dones correspon als municipis i altres entitats locals l'exercici de les funcions següents:

- a) L'estudi i detecció de les necessitats dins el seu àmbit territorial.
- b) La informació, orientació i atenció a les dones sobre els programes i recursos existents per facilitar l'exercici efectiu dels seus drets.
- c) L'adequació i creació dels mecanismes necessaris per a integrar la transversalització de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les seves actuacions polítiques.
- d) L'establiment de les condicions de formació i capacitat del personal al seu servei.
- e) La planificació, elaboració, aprovació i execució dels Plans d'Igualtat de dones i homes adreçats al personal al seu servei.
- f) El foment de l'autonomia personal i econòmica de les dones amb l'impuls de l'ocupació femenina.
- g) El foment de la presència de dones en els òrgans de participació i ens els espais de presa de decisió.
- h) El suport als grups i entitats de dones, així com impulsar la seva participació en el disseny, elaboració, desenvolupament i avaluació de les polítiques de dones.
- i) I totes aquelles que li atribueixi la llei.

2. La Generalitat ha de complementar la suficiència financera dels municipis en relació a les funcions que aquesta Llei els atribueix, bé sigui amb la transferència de fons d'altres administracions o amb recursos propis, sense 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 electe i tècnic dels ens locals per tal d'assegurar que duguin a terme les seves funcions.

## CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT EN MATÈRIA DE POLÍTQUES DE DONES

### ARTICLE 10. ORGANITZACIÓ ADMINISTRATIVA

1. L'Administració de la Generalitat exerceix les competències objecte d'aquesta Llei a través de:

- a) L'Institut Català de les Dones.
- b) Comissió interdepartamental de la igualtat efectiva de dones i homes.

- c) La Comissió Tècnica Interdepartamental.
  - d) Mecanismes de Coordinació Intradepartamental
  - e) Mecanismes de Cooperació Interinstitucional
  - f) Els òrgans i equips responsables de la implementació de la transversalització de la perspectiva de gènere i de les dones.
  - g) Les/els professionals d'igualtat de dones i homes.
2. Són òrgans consultius de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques de dones:

- a) El Consell Nacional de Dones de Catalunya.
- b) La Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista.

### ARTICLE 11. L'INSTITUT CATALÀ DE LES DONES

L'Institut Català de les Dones, que es regeix per la Llei 11/1989, de 10 de juliol, que el crea i per les normes que la despleguen, ha de vetllar, a través de les unitats territorials en què s'organitza, per l'adequació d'aquesta Llei a les característiques concretes de cada territori, a fi de corregir desequilibris i d'impulsar les mesures més adients a les necessitats dels diversos entorns que configuren la població de Catalunya i la seva distribució territorial.

L'Institut Català de les Dones, amb la col·laboració dels diferents departaments implicats, és l'òrgan encarregat d'elaborar l'informe anual d'execució de la transversalització de gènere a l'Administració de la Generalitat. També ha de realitzar assistències tècniques a les administracions públiques catalanes per a incorporar la dimensió de gènere en el desenvolupament de les seves polítiques públiques. Amb aquesta finalitat, aquest Institut pot constituir grups assessors integrats per un conjunt de persones expertes en aquesta matèria.

### ARTICLE 12. COMISSIÓ INTERDEPARTAMENTAL DE LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

La Comissió interdepartamental de la igualtat efectiva de dones i homes ha de coordinar l'actuació dels departaments de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques de dones, establir criteris i marcar pautes per a la intervenció operativa en aquesta matèria d'acord amb aquesta Llei, i desenvolupar la resta de funcions que reglamentàriament tingui atribuïdes. En tot cas, correspon a aquesta Comissió les funcions següents:

- a) Aprovar l'informe anual d'execució de la transversalització de gènere a l'Administració de la Generalitat.
- b) Establir anualment les prioritats del Govern en polítiques de dones.
- c) Impulsar i coordinar els programes operatius sectorials.

d) Resoldre les qüestions tècniques que elevi la Comissió Tècnica.

#### ARTICLE 13. LA COMISSIÓ TÈCNICA INTERDEPARTAMENTAL

En el sí de la Comissió interdepartamental de la igualtat efectiva de dones i homes s'ha de constituir la Comissió Tècnica Interdepartamental 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 les quals es relaciona. Per reglament del Govern s'ha d'establir el seu règim de funcionament, competències i composició.

#### ARTICLE 14. MECANISMES DE COORDINACIÓ INTRADEPARTAMENTAL

En tots els departaments de l'Administració de la Generalitat s'han de crear mecanismes interns de col·laboració i coordinació per impulsar la transversalitat de gènere en el àmbit de les matèries de la seva competència. Per reglament del Govern s'ha d'establir el seu règim de funcionament, competències i composició.

#### ARTICLE 15. MECANISMES DE COOPERACIÓ INTERINSTITUCIONAL

La cooperació interinstitucional ha de permetre traslladar l'impuls de la transversalitat més enllà de l'Administració de la Generalitat, a la resta d'administracions i agents socials i universitats del país. Correspon a l'Institut Català de les dones promoure els espais de diàleg i cooperació institucionals, entre d'altres:

- a) Cooperació Interinstitucional amb les diferents Administracions locals, espai de diàleg amb representants territorials, amb l'objectiu de sumar recursos i aconseguir més impacte de les polítiques de dones.
- b) Cooperació Interinstitucional amb Universitats catalanes, espais per compartir i crear coneixement en matèria de gènere.

Per reglament del Govern s'ha d'establir el règim de funcionament, competències i composició d'aquests espais de cooperació interinstitucional.

#### ARTICLE 16. ÒRGANS RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACIÓ DE LA TRANSVERSALITAT

1. El Govern, mitjançant decret, ha d'atribuir a un òrgan dels departaments de la Generalitat de Catalunya, organismes autònoms i organismes públics vinculats o dependents de l'Administració de la Generalitat la implementació de la transversalització de la perspectiva de gènere i de les dones en la planificació, gestió i avaluació de les seves polítiques
2. Els òrgans responsables de la implementació de la transversalitat han d'exercir, en coordinació amb l'Ins-

titut Català de les Dones, les funcions que es determinin reglamentàriament, entre les quals s'han d'incloure les següents:

- a) Desenvolupar l'execució de 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 previstes en els plans de polítiques de dones aprovats pel Govern.
- b) Col·laborar en l'elaboració, execució, seguiment i avaluació dels Plans d'Igualtat departamentals que s'adreixin al personal de l'administració de la Generalitat.
- c) Impulsar estudis i estadístiques, en coordinació amb els òrgans estadístics dels departaments de la Generalitat de Catalunya, 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 el seu àmbit funcional.
- d) Integrar sistemàticament la perspectiva de gènere i de les dones en totes les fases, àrees i nivells d'intervenció del seu 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 de dones i homes.
- f) Vetllar pel compliment efectiu d'aquesta llei en el seu àmbit funcional.

#### ARTICLE 17. PROFESSIONALS D'IGUALTAT DE DONES I HOMES

1. La Generalitat de Catalunya ha de fomentar la figura dels i les professionals d'igualtat de dones i homes i regular la seva incorporació en la funció pública, per tal que apliquin els seus coneixements en la diagnosi, la implementació, avaluació i seguiment de projectes orientats a la igualtat.
2. L'Administració de la Generalitat ha d'impulsar la regulació i el sistema de capacitació i formació d'aquest col·lectiu professional.

#### ARTICLE 18. CONSELL NACIONAL DE DONES DE CATALUNYA

1. El Consell Nacional de Dones de Catalunya, estructurat en Assemblees Territorials, regulat per la Llei 11/1989, de 10 de juliol, que el crea i per les normes que despleguen la seva estructura, és l'òrgan participatiu i consultiu de l'Institut Català de les Dones que reuneix les diferents entitats, associacions, grups i consells de dones del territori català per a debatre, proposar i recomanar sobre aquelles 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.
2. El Govern de la Generalitat ha de promoure la participació del Consell Nacional de Dones de Catalunya

en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques. A tal efecte, ha de potenciar els mecanismes per a que puguin realitzar eficaçment la seva tasca en aquests àmbits.

3. L'Institut Català de les Dones ha de potenciar la presència de la diversitat del moviment de dones al Consell Nacional de Dones de Catalunya.

**ARTICLE 19. COMISSIÓ NACIONAL  
PER A UNA INTERVENCIÓ COORDINADA  
CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA**

La Comissió Nacional per a una intervenció coordinada contra la violència masclista, creada per l'article 82 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, és l'òrgan específic de coordinació institucional en matèria d'abordatge de la violència masclista. Aquesta Comissió actua com a òrgan d'assessorament de l'Administració de la Generalitat en el compromís amb l'efectivitat del dret de no-discriminació de les dones.

**TÍTOL II. MECANISMES PER GARANTIR EL DRET  
A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES  
EN EL SECTOR PÚBLIC**

**ARTICLE 20. CONTRACTACIÓ DEL SECTOR PÚBLIC**

1. Les administracions públiques de Catalunya i els organismes i les entitats integrants del sector públic respectiu, a través dels seus òrgans de contractació, poden establir clàusules contractuals amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat de treball. Amb aquesta finalitat han de dur a terme les actuacions següents:

a) Fomentar la transparència com a pas previ a la certificació o verificació de les pràctiques en matèria de Responsabilitat Social Empresarial en la seva vessant d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

b) Establir les mesures adients per tal que les empreses i institucions que signin contractes amb el sector públic incorporin la perspectiva de gènere i de les dones.

c) D'acord amb la normativa vigent en matèria de contractació pública, elaborar i establir clàusules socials en els aspectes de la contractació pública que permetin:

c.1. la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en les ofertes de contractació pública,

c.2. la inclusió de condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, en virtut de les quals l'adjudicatari contempli mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.

2. Amb la finalitat de facilitar les actuacions previstes en l'apartat anterior, les administracions públiques poden consultar la informació agregada de les dife-

rents empreses inscrites en el Registre de plans d'igualtat a les empreses definit en l'apartat 3 de l'article 37 d'aquesta Llei.

**ARTICLE 21. SUBVENCIONS, AJUTS, BEQUES  
I LICÈNCIES**

1. Les Administracions públiques de Catalunya, i els organismes i les entitats que en depenen, han de denegar l'atorgament de subvencions, ajuts, beques i llicències a aquelles empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades per la realització o tolerància de pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe, sancionades per resolució administrativa ferma o sentència judicial ferma fins la seva prescripció, d'acord amb el què disposi la normativa vigent al respecte.

2. Les bases reguladores de les subvencions, ajuts i beques que adoptin les Administracions públiques de Catalunya poden incloure els elements següents:

a) La valoració del millor mitjà per aconseguir la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones, tret que per la naturalesa de la subvenció estigui justificada la no-incorporació.

b) En matèria de beques, fer constar de forma específica el 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 corresponents convocatòries.

**ARTICLE 22. REPRESENTACIÓ PARITÀRIA ALS ÒRGANS  
DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT**

El Govern de la Generalitat ha d'atendre al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i designacions de la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, inclosos els tribunals i les comissions d'accés a la funció pública i de promoció i provisió de llocs de treball. Les mesures de representació paritària no tenen efecte per als òrgans que estiguin constituïts per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes.

**ARTICLE 23. PLANS D'IGUALTAT DE DONES I HOMES  
ALS ÒRGANS PÚBLICS**

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 des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, un Pla d'Igualtat de dones i homes adreçat al personal que hi presta serveis a desenvolupar en el conveni col·lectiu o 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 en 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 comptin amb òrgans específics de representació del personal al seu servei han d'aprovar un Pla d'igualtat de dones i homes adreçat al personal que hi presta serveis, a desenvolupar en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

3. Prèvia elaboració d'una diagnosi de situació, el Pla ha de fixar els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

4. El Pla ha de contemplar, entre d'altres, els àmbits d'actuació relatius a representativitat de les dones, accés, selecció, promoció i desenvolupament professional, condicions laborals, conciliació de la vida personal, laboral i familiar, violència masclista, prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, comunicació no sexista, i estratègia i organització interna de l'organisme.

5. El Pla a què fa referència l'apartat 1 ha d'incloure mesures específiques per adequar-lo a les peculiaritats del personal docent, el personal sanitari, el personal investigador, el personal penitenciari, el personal bomber, el personal agent rural i el personal dels cosos i forces de seguretat.

6. El Govern de la Generalitat ha de fomentar l'adopció de Plans d'igualtat de dones i homes del personal al servei de les Administracions corporatives, d'organitzacions empresarials i sindicals, de les entitats sense afany de lucre, dels consorcis i d'altres entitats que gestionin serveis públics.

#### ARTICLE 24. LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES EN L'OcupACIÓ PÚBLICA

1. En la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció les Administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació equilibrada de dones i homes.

2. 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 de 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.

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

4. Les Administracions públiques de Catalunya han d'impartir cursos de formació bàsica, progressiva i permanent sobre la igualtat efectiva de dones i homes per a tot el seu personal.

### TÍTOL III. POLÍTIQUES PÚBLIQUES PER A PROMOURE LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

#### CAPÍTOL I. PARTICIPACIÓ POLÍTICA I SOCIAL

##### ARTICLE 25. DISPOSICIÓ GENERAL

Les administracions públiques de Catalunya han d'atendre al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament de les persones titulars dels seus òrgans de direcció i dels organismes públics vinculats o dependents d'aquestes. Així mateix, han de fomentar aquest principi en que en els òrgans de direcció de les associacions i organitzacions de tota índole.

##### ARTICLE 26. PARTICIPACIÓ POLÍTICA

1. Els poders públics han de procurar atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en el repartiment del poder polític i la participació de dones en àrees o càrrecs on es troben infrarepresentades.

2. Les candidatures que presentin els partits polítics, federacions, coalicions o agrupacions de persones electores han de respectar el principi de democràcia paritària establert en l'article 5 d'aquesta llei. 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 27. ASSOCIACIONS I ORGANITZACIONS

1. Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a fer efectiu el dret a la participació social de les dones. A tal efecte s'han de dur a terme accions concretes adreçades 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 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.

2. Els col·legis i agrupacions professionals, empresarials, organitzacions sindicals, culturals i socials han d'establir mecanismes que facilitin la participació activa de les dones i el seu accés als òrgans directius.

3. A les associacions, organitzacions, entitats, fundacions o altres entitats de dret públic i privat, que tinguin com a objecte social promoure els drets o interessos exclusivament d'un dels sexes no se'ls aplica el principi de democràcia paritària definit en l'article 5.

## CAPÍTOL II. EDUCACIÓ, CULTURA I CONEIXEMENT

## ARTICLE 28. COEDUCACIÓ

1. L'administració educativa, en el marc dels principis rectoris definits per 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 a la programació educativa i als currículums de tots els nivells, a fi i 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 de tota forma la discriminació associada al sexe. Així mateix s'ha de vetllar per la seva incorporació als llibres de text i material educatiu.

2. Als efectes d'aquesta llei, el model coeducatiu és l'acció educadora que valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de les dones i els homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes ni actituds discriminatòries. Els principis de la coeducació són un element fonamental en la prevenció de la violència masclista.

3. L'administració educativa ha de desenvolupar accions i activitats dirigides a assolir:

a) La visibilitat de les aportacions històriques de les dones a tots els àmbits de coneixement i la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat.

b) La formació de noies i nois per a què tinguin una visió del trajecte històric per a la consecució dels drets de les dones.

c) La formació i capacitació per a què noies i nois comparteixin les responsabilitats del treball domèstic i de cura de les persones.

d) La capacitació de l'alumnat per a que realitzi les seves eleccions acadèmiques i professionals lliure dels condicionants de gènere.

e) La formació de l'alumnat en l'ús no sexista dels llenguatges

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 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.

4. L'administració educativa ha d'oferir formació en coeducació al seu personal docent i garantir la presèn-

cia de persones amb coneixements en coeducació en els òrgans responsables de l'avaluació, inspecció, innovació educativa i recerca, en el Consell Escolar de Catalunya, en els serveis educatius i els centres educatius.

5. L'administració educativa ha de garantir també la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans directius i de responsabilitat així com als Consells Escolars, i promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els centres educatius. Així mateix ha de promoure la presència equilibrada de professionals d'ambdós sexes en totes les etapes educatives.

6. Els poders públics han vetllar per a que la formació professional i per a persones adultes incorpori la perspectiva de gènere i de les dones i es planifiqui i s'adeqüi a les necessitats i diversitat de les dones, als seus interessos diversos i a la seva disponibilitat horària, i ha de crear programes específics per a dones en situació d'exclusió social.

7. Més enllà de l'educació formal, els poders públics han de fomentar i vetllar pel model coeducatiu entre les entitats i institucions dedicades a la formació en el lleure i a les activitats extraescolars, tot promovent i facilitant l'accés dels infants i dels i les joves a l'educació en el lleure, de manera que els permeti desenvolupar aptituds com a individus i com a membres de la societat fomentant la igualtat efectiva de dones i homes.

8. Els poders públics han de fomentar i vetllar per una adequada formació en coeducació a les persones educadores de lleure infantil i juvenil, a través del programa de formació dels cursos de monitor/a i de director/a d'activitats de lleure i de cursos monogràfics de formació continuada.

9. Així mateix, els poders públics han d'emprendre les accions necessàries per tal de 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 a la seva dignitat o que facin un ús sexista dels llenguatges.

## ARTICLE 29. MANIFESTACIONS CULTURALS

Correspon a les Administracions públiques de Catalunya la realització de les actuacions següents:

1. 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 així com en l'accés i la participació de les dones a les activitats culturals a Catalunya, tenint en compte les seves realitats i aspiracions.

2. Impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones comptant amb la seva participació, i promoure polítiques culturals que facin visibles les aportacions de les dones al patrimoni i a la cultura de Catalunya, així com la seva diversitat.

3. Vetllar per a que en les manifestacions culturals de qualsevol mena no es reproduïxin estereotips i valors sexistes i afavorir la creació i 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.

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

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

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

7. 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 30. MITJANS DE COMUNICACIÓ I TECNOLOGIES DE LA INFORMACIÓ I LA COMUNICACIÓ

1. Els mitjans de comunicació gestionats o finançats per les administracions públiques de Catalunya han de fer visibles les aportacions de les dones i mostrar la seva diversitat, les seves realitats i les seves expectatives. També han de promoure l'autoria femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva.

2. Els òrgans de govern dels mitjans de comunicació que gestionen el servei públic de comunicació audiovisual de la Generalitat i els serveis públics de comunicació audiovisuals d'àmbit local, han de promoure una representació equilibrada de dones i homes, així com la incorporació de dones en llocs de responsabilitat.

3. Els mitjans de comunicació gestionats o finançats per les administracions públiques de Catalunya han de fer un ús no sexista dels llenguatges, fomentar una presència equilibrada i una imatge plural d'ambdós sexes, al marge dels cànons de bellesa i d'estereotips sexistes sobre les funcions que desenvolupen dones i homes en els diferents àmbits de la vida i, amb especial incidència, en els continguts dirigits a la població infantil i juvenil. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir que els mitjans sufragats totalment o parcialment amb diners públics no difonguin continguts sexistes de forma reiterada.

4. La publicitat que comporti una conducta discriminatòria d'acord amb aquesta Llei es considera publi-

cat il·lícita, de conformitat amb allò que preveu la legislació general de publicitat, la publicitat institucional i la publicitat dinàmica a Catalunya.

5. Les bases de les convocatòries d'ajuts i subvencions en les quals els beneficiaris són mitjans de comunicació han d'incloure la condició que aquests es comprometin a donar compliment al que estableixen els apartats 1 i 3 d'aquest article.

6. 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 els àmbits culturals, com 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 aquelles amb desavantatge social.

7. 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 de dones i homes a les polítiques de promoció i d'inclusió digital, i han de fomentar la difusió dels continguts creats per dones.

#### ARTICLE 31. UNIVERSITATS I RECERCA

1. El Govern de la Generalitat i les universitats catalanes han de promoure que s'introdueixi la perspectiva de gènere i els estudis sobre les dones, la seva història i la seva contribució a tots els àmbits del coneixement en la seva activitat acadèmica i investigadora. Han de garantir un ús no sexista dels llenguatges i promoure la incorporació dels i les estudiants a aquelles disciplines en les que el seu sexe estigui infrarepresentat.

2. El Govern de la Generalitat i les universitats catalanes han de garantir la formació en coeducació de les persones que realitzin tasques docents, especialment aquelles 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, professorat i educadors/es, d'acord amb el model educatiu definit per l'article 28.

3. Les universitats han de potenciar el treball de les dones investigadores i la seva participació en els grups de recerca i la visualització de les aportacions de les dones als àmbits científics i tècnics. També han de promoure la formació del seu personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones i igualtat de dones i homes així com la creació de mòduls o cursos específics en relació a aquests temes.

4. Les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de garantir la igualtat efectiva de dones i homes en la carrera docent i en la carrera investigadora així com entre el personal d'administració i serveis, i han de promoure la representació equilibrada de dones i homes en els seus diferents òrgans col·legiats i a tots els nivells

de presa de decisions. A tal efecte, han d'aprovar un Pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals del seu personal d'administració i serveis, personal docent i investigador, que inclogui mesures específiques dirigides al seu col·lectiu d'estudiants. Així mateix han de facilitar informació i assessorament per tal de prevenir qualsevol tipus de discriminació, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista.

5. En matèria de convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectiu, al costat dels criteris per garantir la qualitat i l'excel·lència, s'ha de valorar com un tret positiu que els grups estiguin integrats pel 40% o més de dones, i que una dona n'exerceixi la direcció en aquells àmbits de recerca on les dones siguin infrarepresentades. També s'ha de valorar positivament que els projectes incorporin la perspectiva de gènere i de les dones o que tinguin per objecte estudis sobre les dones.

#### ARTICLE 32. FORMACIÓ EN L'ÀMBIT DE LES PROFESSIONS TITULADES

L'Administració de la Generalitat ha d'impulsar cursos de formació de caràcter general i específica adreçada 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 tal de millorar la seva formació en relació als drets de les dones i la perspectiva de gènere i de les dones.

#### ARTICLE 33. ESPORTS

1. Les polítiques esportives s'han de planificar amb l'objectiu de garantir la igualtat efectiva de dones i homes per practicar activitat física i esport tant de lleure com de competició a tots els nivells, inclosos els científics, tècnics, del control de les competicions, serveis mèdics i altres d'atenció a esportistes, de lideratge i de projecció i representació social.

2. Les polítiques esportives han de fomentar una major incorporació, continuïtat i participació de les dones a l'esport en totes les etapes de la vida.

3. Les polítiques esportives han d'atendre els aspectes següents:

a) L'oferta equilibrada d'activitats esportives per a nenes i nens per part de les entitats esportives ha de ser un factor rellevant per 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 recerques a 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 desigualtats entre dones i homes, per ampliar i aprofundir el coneixement sobre les realitats, expectatives, necessitats i 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 del professorat d'educació esportiva en valors coeducatius. S'ha d'impulsar l'elaboració de materials didàctics per fomentar l'esport de lleure igualitari a les escoles.

### CAPÍTOL III. MERCAT DE TREBALL

#### SECCIÓ PRIMERA. INTEGRACIÓ DEL DRET A LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES EN L'OCUPACIÓ

##### ARTICLE 34. PROMOCIÓ DE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES EN L'OCUPACIÓ

Els poders públics a través de la seva actuació han de realitzar els objectius següents:

1. Han de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones i homes en l'àmbit laboral amb la millora de l'ocupabilitat pel què fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball. Amb aquest objectiu, s'han d'establir plans per incentivar l'ocupació estable i de qualitat de les dones i elaborar les mesures necessàries per tal d'eliminar les ofertes de treball discriminatòries, incorporar la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la classificació professional, la valoració dels llocs de treball i la promoció professional, incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions on estiguin subrepresentades i fomentar les iniciatives empresarials engegades per dones.

2. Han d'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 diferents programes i actuacions que es portin a terme.

3. Han d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la formació professional, ocupacional, contínua i d'inserció laboral, i promoure la incorporació progressiva de mòduls específics de gènere en tots els programes. Amb aquest objectiu, s'han d'establir les mesures necessàries per tal d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la formació que rebin tots i totes les professionals que intervenen en el procés d'orientació i d'inserció laboral, amb especial atenció als i les professionals que atenen a la ciutadania des de les Oficines de Treball.

4. Han de portar a terme actuacions adreçades a les dones amb dificultats específiques d'inserció laboral, en particular, a les dones que estan en situació de violència masclista, a les que desitgen abandonar la substitució, a les joves que busquen la seva primera ocupació de qualitat, a les que tenen fills i filles o persones

dependents exclusivament al seu càrrec, a les dones nouvingudes, a les que pertanyen a una ètnia minoritària, a les que estan amb una situació d'atur de llarga durada, a les que siguin majors de 45 anys, a les afectades amb diversitat funcional, a les afectades per malalties que comportin menys del 65% de discapacitat, a les transsexuals o en procés de reassignació sexual, a les preses i expresses, i a les usuàries i ex usuàries toxicòmanes, entre d'altres.

5. Han de portar a terme actuacions específiques per promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament mitjançant la millora de les seves competències de lideratge, comunicació i negociació i incentivant a les empreses per tal que implementin mesures específiques per garantir la presència equilibrada de dones en els llocs de direcció. En aquest sentit, i per tal d'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.

6. Han d'establir mecanismes per vetllar pel compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte retributiu.

7. Han de promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat de treball i l'eliminació de la segregació horitzontal, establint les mesures necessàries per 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.

8. Han d'establir mecanismes perquè les empreses compleixin amb la seva obligació de vetllar de forma específica que les condicions i l'organització del treball eviti l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i que articulin procediments específics per a la seva prevenció que permetin donar resposta a les denúncies o reclamacions que es puguin formular.

ARTICLE 35. PLA D'ACCIÓ DE SUPORT A LES EMPRESES ADREÇAT AL FOMENT DE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS DE LES DONES I HOMES EN EL TREBALL

1. Amb la finalitat de fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones i homes en el treball, l'Administració pública competent ha d'elaborar, amb caràcter periòdic, un pla d'acció de suport a les empreses adreçat a promoure i incorporar la igualtat de tracte i d'oportunitats en el si de les seves organitzacions. Mitjançant aquest Pla s'han de desenvolupar entre altres, les mesures següents:

a) Programes de suport a les empreses per elaborar i implementar Plans d'igualtat amb especial atenció a les Petites i Mitjanes Empreses (PIMES).

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

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

d) Atorgament i difusió del Distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de les dones en el mercat de treball.

2. Per ordre del conseller o consellera competent en matèria laboral s'ha de determinar el procediment i les condicions necessàries perquè les empreses puguin accedir a les mesures que recull el Pla d'acció de suport a les empreses.

ARTICLE 36. DISTINTIU CATALÀ D'EXCEL·LÈNCIA EMPRESARIAL EN MATÈRIA D'IGUALTAT EFECTIVA ENTRE LES DONES I ELS HOMES EN EL MERCAT DE TREBALL

1. El Departament competent en matèria laboral ha de crear el Distintiu Català d'Excel·lència Empresarial en matèria d'igualtat efectiva entre les dones i els homes en el mercat de treball per tal de premiar i reconèixer a totes aquelles empreses que promoguin polítiques d'igualtat. Pot optar a la indicada distinció qualsevol empresa, pública o privada, que apliqui polítiques d'igualtat efectiva en el mercat de treball en l'àmbit territorial de Catalunya, i que complexi amb l'obligatorietat que estableix la llei per a les empreses de més de 250 persones treballadores d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat de forma negociada entre la representació de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores. Per reglament del conseller o consellera competent en matèria d'ocupació s'ha de determinar el procediment i condicions per a la seva concessió, que ha de tenir una durada limitada i s'han d'obtenir tenint en compte, entre altres criteris:

a) La presència equilibrada entre dones i homes en tots i cada un dels grups i categories professionals.

b) L'adopció de mesures per la millora de l'accés a l'ocupació i la promoció professional de les dones i els homes en aquells sectors, ocupacions i professions on estiguin sobrepresentades.

c) La promoció de l'accés de les dones als òrgans de direcció per garantir que hi hagi una presència equilibrada entre ambdós sexes.

d) La implantació de les garanties corresponents per aplicar criteris igualitaris de retribució entre dones i homes, així com la adequada valoració de llocs de treball tenint en compte la perspectiva de gènere

e) L'adopció de mesures per impulsar noves formes flexibles i més racionals d'organització del temps de treball que possibilitin la coresponsabilitat entre dones i homes en el treball familiar, domèstic i de cura de les persones i la conciliació de la vida personal i laboral.

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

g) La no utilització de llenguatges sexistes i d'una publicitat sexista respecte de la comunicació interna, els productes, els serveis i el màrqueting de l'empresa.

h) L'elaboració i implementació d'un pla d'igualtat a l'empresa, en el cas de no estar obligada per la normativa vigent.

i) La realització d'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

2. Les administracions públiques de Catalunya, en l'àmbit de les seves respectives competències, poden introduir condicions especials per a aquelles empreses guardonades amb el Distintiu de d'Excel·lència Empresarial en matèria d'Igualtat efectiva entre les dones i els homes en el mercat de treball i d'acord amb la corresponent normativa de contractes.

3. El Distintiu Català d'Excel·lència Empresarial en matèria d'Igualtat efectiva entre les dones i els homes en el mercat de treball definit en l'apartat 1 pot revocar-se en el cas que es deixin de complir els punts establerts, de sanció administrativa ferma per faltes greus o molt greus, o condemna judicial ferma, per qualsevol tipus de conducta discriminatòria per raó de sexe per part de l'empresa, d'acord amb la legislació vigent.

#### ARTICLE 37. PLANS D'IGUALTAT A LES EMPRESES

1. Les empreses amb més de 250 persones treballadores han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, segons la definició que s'estableix a l'article 23 d'aquesta llei i d'acord amb el objectiu i contingut definit per l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. També han d'establir i aplicar un pla d'igualtat aquelles empreses en que el conveni col·lectiu que els resulti d'aplicació així ho estableixi, en els termes que s'hi hagin establert, o quan l'autoritat laboral així ho hagués acordat en un procés sancionador, d'acord amb la legislació vigent; en tots els casos, de forma negociada amb la representació de les persones treballadores, d'acord amb el que determina la legislació laboral.

2. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a la resta d'empreses, amb la consulta prèvia a la representació legal de les persones treballadores.

3. El Departament competent en matèria laboral ha de realitzar un seguiment del compliment per part de les empreses obligades a elaborar i aplicar plans d'igualtat, imposant les sancions corresponents en cas d'incompliment. Amb aquesta finalitat, s'ha de crear i regular per reglament el Registre públic de plans d'igualtat a les empreses amb l'objectiu d'efectuar, entre d'altres, el seguiment del grau d'implantació dels plans d'igualtat al teixit empresarial català.

#### ARTICLE 38. QUALIFICACIONS PROFESSIONALS

Les Administracions públiques de Catalunya competents han de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en el catàleg de qualificacions professionals. Entre d'altres actuacions han de garantir que en les qualificacions professionals no hi hagi cap estereotip de gènere ni cap mecanisme d'exclusió de gènere en la definició dels diferents perfils professionals; també han de vetllar per a què hi siguin incloses com a noves qualificacions activitats que realitzen de forma gairebé exclusiva les dones.

#### SECCIÓ SEGONA. IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE LES DONES I ELS HOMES EN LES RELACIONS LABORALS I LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

#### ARTICLE 39. SEGUIMENT DE LES MESURES D'IGUALTAT EFECTIVA EN EL TREBALL EN ELS CONVENIS COL·LECTIUS

El Consell de Relacions Laborals, a través de la Comissió de Convenis col·lectius de Catalunya, ha d'anàlitzar de forma periòdica el contingut dels convenis col·lectius des d'una perspectiva de gènere.

#### ARTICLE 40. RESPONSABLE SINDICAL D'IGUALTAT

Els sindicats amb presència a les organitzacions públiques i privades, a través dels corresponents òrgans de representació sindical, han d'adjudicar a un delegat o delegada sindical la funció de vetllar específicament per la igualtat de tracte i d'oportunitats en el marc de la negociació col·lectiva. Les funcions que ha de dur a terme aquest responsable sindical d'igualtat són:

a) Col·laborar amb el/la professional d'igualtat de dones i homes de l'empresa per tal de promocionar la igualtat d'oportunitats en el si de l'empresa.

b) Assessorar en matèria d'igualtat a les treballadores i treballadors del centre de treball i empresa.

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

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

#### ARTICLE 41. PRESÈNCIA EQUILIBRADA DE LES DONES EN LA NEGOCIACIÓ COLLECTIVA

1. Les organitzacions empresarials i sindicals, així com els òrgans de representació del personal a l'empresa, han de procurar assolir una representació equilibrada entre els dos sexes en la negociació col·lectiva.
2. L'Administració pública competent ha de requerir, en l'exercici de les competències de control de legalitat dels convenis col·lectius establerts, la complementació del full estadístic de convenis on s'incorporin dades significatives sobre la presència de dones en la comissió negociadora i en l'àmbit d'aplicació dels convenis i acords col·lectius, d'acord amb la normativa vigent.

#### ARTICLE 42. INCORPORACIÓ DE PERSPECTIVA DE GÈNERE EN ELS PROCESSOS DE REGULACIÓ D'OcupACIÓ

1. Els poders públics han de vetllar pel respecte del dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en el marc dels 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 43. INCORPORACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE PER LA INSPECCIÓ DE TREBALL

La Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya ha d'incorporar la perspectiva de gènere en les seves activitats, garantint 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.

#### SECCIÓ TERCERA. IGUALTAT DE TRACTE I D'Oportunitats DE LES DONES EN LES POLÍTIQUES I ELS PROGRAMES DE SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

#### ARTICLE 44. INCLUSIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE ALS PROGRAMES DE SEGURETAT I SALUT LABORAL

1. Els poders públics han de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques, estratègies i programes de salut de l'àmbit laboral, incloent les diferents necessitats de les dones tot tenint en compte les seves característiques anatòmiques, fisiològiques i psicosocials, i les mesures necessàries per abordar-les de forma adequada, amb la col·laboració dels diferents Departaments de la Generalitat de Catalunya i la resta d'Administracions i entitats competents.
2. L'Administració pública competent en la matèria, 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 epidemiològi-

ques rellevants de les malalties que afecten a les dones treballadores. Aquesta informació ha d'integrar-se, en tot cas, en la diagnosi necessària per elaborar un pla d'igualtat.

3. L'Administració pública competent en matèria laboral ha de fomentar la recollida i tractament de la informació existent als Centres d'Assistència Primària i a les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals, desglossada per sexes, a fi d'identificar riscos epidemiològics específics en les dones treballadores per raó de la seva activitat laboral.

4. Els poders públics, amb l'objectiu de protegir específicament la seguretat i salut laboral de les dones, així com per visualitzar i augmentar la conscienciació sobre les desigualtats de gènere en aquest àmbit, han de fomentar l'establiment de programes de formació específica adreçats a les persones treballadores, a l'empresariat i als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere.

#### ARTICLE 45. LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS A L'EMPRESA

1. D'acord amb la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals, les empreses han d'incorporar la perspectiva de gènere en els plans de prevenció, l'avaluació dels riscos laborals, en l'adopció de mesures preventives i en general, en el conjunt d'activitats preventives, segons l'exposició als factors de riscs de dones i homes.

2. Les empreses han de vetllar de forma específica que les condicions de treball evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. També han d'articular procediments específics per a la seva prevenció i que permetin donar resposta les denúncies o reclamacions que es puguin formular.

3. Les empreses han d'establir accions de formació adreçades als seus treballadors i treballadores atenent a l'exposició dels diferents riscos segons el sexe degut a les condicions de treball desiguals.

#### SECCIÓ QUARTA. IGUALTAT DE TRACTE I D'Oportunitats DE LES DONES EN L'ÀMBIT DEL TREBALL AUTÒNOM I L'EMPREENEDORIA

#### ARTICLE 46. IMPULS I PROMOCIÓ D'ACCIONS DE SUPORT A LES DONES TREBALLADORES AUTÒNOMES I EMPREENEDORES

1. Les administracions públiques de Catalunya han d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny, implementació i avaluació de les polítiques de foment i promoció del treball autònom i d'emprenedoria, i portar a terme actuacions específiques adreçades a dones, prestant especial atenció a les treballadores autònomes econòmicament dependents.

2. Els poders públics, en l'accés als programes de suport d'emprenedoria i treball autònom, han de donar suport a les iniciatives empresarials promogudes majoritàriament per dones, prestant especial atenció a aquelles emmarcades en sectors, professions i ocupacions on hi són subrepresentades.

3. Les administracions públiques de Catalunya han de fomentar que les societats de garantia recíproca, beneficiàries d'ajuts públics, estableixin fons específics destinats a afavorir la constitució i la consolidació d'iniciatives empresarials promogudes per dones

#### CAPÍTOL IV. POLÍTQUES SOBRE ELS USOS DELS TEMPS

##### ARTICLE 47. ACCIONS SOBRE ELS USOS DELS TEMPS

Als efectes d'avançar vers una societat més igualitària de dones i homes, els poders públics han de dur a terme les accions següents:

1. Desenvolupar polítiques del temps que contemplin de forma integral la percepció i visió del temps tenint en compte els diferents àmbits quotidians. Han d'impulsar, també, l'equilibri en el valor i la distribució dels temps dedicats als treballs de mercat i al treball familiar, domèstic i de cura de les persones que tinguin en compte el temps personal, tot implementant polítiques actives i de sensibilització adreçades als homes en relació a la seva conscienciació i capacitat.

2. Realitzar polítiques actives i de sensibilització que reconeixin la importància que tenen les tasques del treball familiar, domèstic i de cura de les persones per a la sostenibilitat de la vida quotidiana, que posin de manifest el seu el valor social i econòmic, i que afirmen la necessitat d'assumir-les amb coresponsabilitat entre dones i homes.

3. Elaborar programes de suport per a incentivar bones pràctiques en matèria de gestió del temps de les persones treballadores 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 (PIMES), la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. S'ha de vetllar per tal de què els plans d'igualtat incorporin aquestes pràctiques.

4. Promoure mesures de conciliació de la vida personal i laboral en les activitats de formació professional inicial i formació professional per a l'ocupació, així com d'inserció laboral, adreçades a la millora de la ocupabilitat de les persones, en especial de les dones:

a) Els centres i entitats de formació que imparteixin activitats formatives han de procurar adequar la seva ubicació i els seus horaris a les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i formativa de l'alumnat.

b) L'Administració pública competent ha de promoure la realització de programes de formació a través de les

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

5. 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.

#### CAPÍTOL V. POLÍTQUES SOCIALS

##### ARTICLE 48. POLÍTQUES DE BENESTAR SOCIAL I FAMÍLIA

1. Els poders públics han d'integrar la perspectiva de gènere i de les dones en el desenvolupament de les polítiques de benestar social. A tal efecte, han d'establir programes específics per a les dones joves, per a les grans, per a les vídues, per a les dones amb discapacitat, per aquelles que es troben en situació de violència masclista, per aquelles que es troben en situació de prostitució, per a les recluses, per a cuidadores i cuidadors de persones dependents, per a les dones migrades i de minories ètniques, les dones lesbianes, transsexuals, i per a les que es troben en risc d'exclusió social.

2. Les polítiques de benestar social i família han d'incorporar les necessitats, demandes i expectatives de les dones de tal manera que generin un nou model de relacions personals i de convivència i que garanteixin la inclusió social de les dones.

3. Els poders públics han de dissenyar polítiques que facilitin l'autonomia de les persones dependents i que afavoreixin l'eliminació de les desigualtats socioeconòmiques i de gènere que es produeixen en la cura de persones dependents a la llar.

4. Els poders públics han de desenvolupar polítiques de suport a les famílies que incorporin el reconeixement de la diversitat familiar, garanteixin el dret a un entorn afectiu o familiar adequat i eliminin la discriminació per opció sexual i transsexualitat, tot garantint la llibertat de decisió individual. Aquestes polítiques han d'assegurar la incorporació de les necessitats de les dones en l'àmbit familiar, per tal de transformar i donar un valor positiu al paper que tradicionalment han tingut com a proveïdores de cura i benestar. També han d'incloure mesures per garantir els drets d'infants, adolescents i joves d'acord amb l'establert en l'apartat 6 d'aquest article. Així mateix, els poders públics han d'impulsar programes de formació que afavoreixin la implicació de les famílies en la coeducació de les filles i els fills, d'acord amb el model coeducatiu definit per l'article 28 d'aquesta llei.

5. Les Administracions públiques de Catalunya han de dissenyar programes específics de suport integral

a les famílies monoparentals que reforcin la persona responsable de la família.

6. Els poders públics de Catalunya han de garantir la igualtat efectiva d'infants, adolescents i joves d'ambdós sexes per tal d'eliminar les discriminacions sexistes i possibilitar l'expressió i garantia dels drets de les nenes, adolescents i joves per tal que puguin desenvolupar el seu potencial i les seves habilitats en societat. Amb aquesta finalitat han d'elaborar i executar legislació que protegeixi les nenes, adolescents i joves de qualsevol forma de violència, promoure la seva participació social, garantir el seu dret a l'educació i a la cultura i a activitats de lleure, fomentar l'activitat física i vetllar per a què els mitjans de comunicació difonguin imatges no estereotipades de nenes, adolescents i joves ni missatges sexistes adreçats a audiències infantils i juvenils.

7. Els poders públics han de garantir la igualtat efectiva de dones i homes grans per tal d'eliminar les discriminacions sexistes i possibilitar l'expressió i garantia dels drets de les dones grans a fi i efecte que puguin desenvolupar el seu potencial i les seves habilitats en societat. Amb aquesta finalitat han d'elaborar i executar legislació que protegeixi les dones grans de qualsevol forma de violència, promoure la seva participació social, garantir el seu dret a l'educació i a la cultura i a activitats de lleure, fomentar l'activitat física i vetllar per a què els mitjans de comunicació difonguin imatges no estereotipades de les dones grans.

8. Les polítiques de benestar social que tinguin com a objectiu la inclusió i la cohesió social han d'incorporar la perspectiva de gènere i de les dones especialment en aquelles accions adreçades als col·lectius més desfavorits o subjectes a situacions de discriminació o desigualtats que afectin o vulnerin el ple exercici dels drets de ciutadania.

9. Les administracions públiques de Catalunya han de dissenyar projectes integrals específics per a dones en situació de precarietat econòmica i risc d'exclusió social per actuar sobre les causes de la feminització de la pobresa.

#### ARTICLE 49. POLÍTIQUES DE SALUT I SERVEIS

1. El dret a la salut és universal i inclou el dret a gaudir d'unes condicions de vida que garanteixin la preservació de la salut física i mental i un benestar global que afecti totes les dimensions de la persona i de les comunitats. Les intervencions de prevenció, promoció, protecció i d'atenció integral de la salut han de garantir un igual dret a la salut de les dones i els homes a través de la integració activa dels principis establerts en aquesta llei.

2. Els poders públics han de garantir una assistència sanitària de qualitat, sense estereotips i que contempli la salut de les persones durant les diferents fases i situacions de dependència del seu cicle vital. S'han d'esta-

blir mesures que garanteixin l'accessibilitat als serveis sanitaris i prestacions complementàries en condicions d'igualtat efectiva de dones i homes de forma compatible amb la vida familiar i laboral.

3. Els poders públics han d'impulsar les mesures necessàries per a la prevenció i tractament de malalties que afecten especialment les dones o que tenen un impacte diferencial sobre elles, així com mesures que garanteixin una detecció precoç de les situacions de violència masclista com a fenomen que afecta en gran mesura la salut de les dones.

4. Les polítiques de salut han de garantir la salut afectiva, sexual i reproductiva de forma integral mitjançant accions que tendeixin a:

a) Potenciar les polítiques d'educació amb especial atenció a les i als adolescents, a les i els joves i a grups de població vulnerables.

b) Garantir l'educació afectiva sexual de qualitat, tenint com a base la perspectiva de gènere i de les dones i la defensa dels drets sexuals i reproductius.

c) Garantir l'oferta del consell reproductiu dins de la cartera de serveis de les unitats d'atenció a la salut sexual i reproductiva, i procurar, d'acord amb la normativa legal vigent, l'accés als mètodes contraceptius

d) Afavorir l'autonomia de les dones en la presa de decisions en relació amb la medicalització del seu cos, l'anticoncepció, l'adopció de mesures de prevenció respecte a les ITS, l'embaràs, el part i la lactància.

5. Els poders públics han de garantir que les dones puguin rebre la prestació de la interrupció de l'embaràs, en els supòsits legals, a través dels centres de la xarxa sanitària de responsabilitat pública.

6. Els poders públics han de garantir la qualitat de l'atenció de les persones, tot reconeixent la diversitat d'orientacions sexuals i d'identitats de gènere i tenint especialment en compte les situacions que puguin provocar vulnerabilitat.

7. Els poders públics han de garantir la protecció, prevenció i millora de la salut laboral de les dones i en especial, s'han de promoure polítiques actives i de prevenció de les malalties derivades del treball desenvolupat majoritàriament per les dones.

8. Els serveis sanitaris han d'impulsar tot tipus de mesures de prevenció i detecció de la mutilació genital femenina. També han de comptar amb els mecanismes sanitaris d'intervenció quirúrgica per a poder afrontar la demanda de les dones que vulguin revertir els efectes de la mutilació practicada.

9. S'ha d'incorporar la perspectiva de gènere i de les dones en els sistemes d'informació sanitària. Les enquestes de Salut han d'introduir com a variables indicadors de salut sensibles a la detecció de desigualtats de salut per raó de sexe i gènere i que contemplin la

diversitat de dones. Els instruments de planificació sanitària i els plans d'acció comunitaris han d'incorporar la perspectiva de gènere i de les dones en totes les seves fases, així com fomentar la participació dels diferents col·lectius de dones.

10. S'ha de reorientar la formació de les i els professionals de la salut cap a models que incloguin la perspectiva de gènere per tal que la pràctica clínica doni resposta a les necessitats i expectatives en salut pel que fa al sexe i al gènere.

11. Les polítiques de salut han de garantir la formació a tot el territori dels i de les professionals de la salut per a que tinguin una formació mínima de violència masclista.

#### ARTICLE 50. RECERCA EN CIÈNCIES DE LA SALUT

1. Els poders públics han d'emprendre i promoure investigacions científiques sobre la morbiditat diferencial entre dones i homes que contemplin les desigualtats i condicionaments socials, culturals, educacionals, biològics i psicològics que afecten la salut.

2. S'ha de garantir que els protocols de treball i dissenys de recerca siguin sensibles a les diferències entre dones i homes, incloent ambdós sexes en els seus paràmetres d'anàlisi.

#### ARTICLE 51. SECTOR AGRÍCOLA, RAMADER, AGROALIMENTARI, FORESTAL I SECTOR PESQUER

1. Les polítiques adreçades al sector agrícola, ramader, agroalimentari, forestal i pesquer han de contemplar la perspectiva de gènere i de les dones en relació a les diferents realitats en què estan situades i en tots els àmbits on es produeixin desequilibris per raó de sexe i gènere.

2. Els poders públics han d'adoptar les mesures que siguin necessàries per a garantir els drets de les dones del sector agrícola, ramader, forestal i pesquer i el seu accés a un desenvolupament sostenible.

3. Les polítiques agràries, pesqueres i de dones han de fomentar la transmissió dels sabers tradicionals de les dones al sector agrícola, ramader, agroalimentari, forestal i pesquer, reconèixer i fer visible la seva contribució al manteniment de les explotacions familiars, i fomentar les xarxes de proximitat i d'atenció a la infància i a la gent gran. S'han de potenciar les iniciatives empresarials femenines i les actuacions de desenvolupament agrari i pesquer que siguin promogudes per dones.

4. Els poders públics han d'establir mesures que facilitin la incorporació de dones joves als sectors agrícola, ramader, agroalimentari, forestal i pesquer.

5. Els estudis, les estadístiques, la planificació, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació dels programes formatius adreçats a l'àmbit rural i pesquer han d'incorporar la perspectiva de gènere i de les dones.

6. Els poders públics han de fomentar que en les cambres agràries i les associacions agràries i ramaderes, les confraries de pesca i tots els òrgans participatius, representatius i decisoris d'aquests sectors existeixi una representació equilibrada de dones i homes.

7. Els poders públics han d'establir mecanismes que facilitin i impulsin l'accés a la formació, i especialment a les tecnologies de la informació i la comunicació, a les dones del món rural i pesquer, de manera que es pugui eliminar l'esclatxa digital de gènere i territorial, i s'aconsegueixi la plena participació social de les dones.

#### ARTICLE 52. COOPERACIÓ AL DESENVOLUPAMENT I FOMENT DE LA PAU

1. Totes les polítiques de cooperació i de foment de la pau, plans, documents de planificació estratègica, processos d'actuació i de diàleg polític i de relacions institucionals, han d'integrar l'enfocament de gènere en el desenvolupament (GED) per tal de millorar la posició de les dones en relació als homes de manera que beneficiïn i transformin la societat en la seva totalitat.

2. La política de cooperació al desenvolupament i foment de la pau que dugui a terme la Generalitat ha de fomentar i recolzar canvis d'actituds, estructures i mecanismes en tots els àmbits amb la finalitat de reduir les desigualtats entre dones i homes. A més ha d'impulsar actuacions específiques o positives per a l'apoderament de les dones que potenciïn les seves capacitats i el seu protagonisme en els processos de desenvolupament i de foment de la pau per tal 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 de 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 la seva exigibilitat 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 en relació a l'equitat de gènere i l'apoderament de les dones.

g) Millorar les capacitats dels i les agents de cooperació al desenvolupament públic i privat de Catalunya per incorporar 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.

## CAPÍTOL VI. MEDI AMBIENT, URBANISME I HABITATGE

## ARTICLE 53. PLANIFICACIÓ DE LA MOBILITAT, URBANISME, HABITATGE I MEDI AMBIENT

1. Les administracions públiques de Catalunya han d'integrar la perspectiva de gènere i de les dones en el conjunt de les polítiques de mobilitat, urbanisme, habitatge i medi ambient.
2. 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.
3. Els poders públics han 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.

## CAPÍTOL VII. JUSTÍCIA I SEGURETAT

## ARTICLE 54. JUSTÍCIA

1. El Govern de la Generalitat ha d'integrar la perspectiva de gènere i de les dones a totes les disposicions, mesures i actuacions que estableixi en matèria de justícia. Així mateix el sistema de dades, estadístiques i indicadors judicials han d'estar desagregats per sexe.
2. Els espais o serveis en matèria de Justícia s'han de dissenyar o adaptar per tal de garantir la confidencialitat, la privacitat i la seguretat de les dones, especialment en matèria de violència masclista.
3. El departament competent en matèria d'execució penal ha de garantir la igualtat efectiva de dones i homes. Els centres d'execució penal han de tenir programes de tractament específics per als diferents col·lectius de dones, fent èmfasi en les situacions de transexualitat. Aquests programes han de ser aplicats per equips d'intervenció professional qualificada.
4. Els serveis i centres d'execució penal també han de realitzar programes formatius de sensibilització adreçats als homes en relació als continguts i la capacitat vers la igualtat efectiva de dones i homes.
5. La intervenció i tractament especialitzat de les persones que han comès delictes relacionats amb la violència de gènere ha de constituir una exigència dels seus programes de treball.

## ARTICLE 55. SEGURETAT

1. Els poders públics han de contemplar la percepció diferenciada de la seguretat entre dones i homes i tenir en compte aquesta diferència en les enquestes de victimització i en l'anàlisi de la realitat de la seguretat a Catalunya, així com en la definició de les polítiques

relacionades amb l'autonomia personal i l'ús dels espais, tant públics com privats.

2. Els poders públics han de garantir la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en les polítiques públiques de seguretat amb mesures de prevenció i protecció que assegurin el dret de les dones a l'autonomia personal, el dret a decidir, a viure sense violències i a moure's amb llibertat.
3. La perspectiva de gènere i de les dones ha de tenir-se en compte en tota la formació en l'àmbit de la seguretat.

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

## PRIMERA. FINANÇAMENT

1. El Govern de la Generalitat, per a la realització de les mesures que es desenvolupin en compliment d'aquesta llei, s'ha de subjectar a les disponibilitats pressupostàries de cada exercici d'acord amb les corresponents lleis de pressupostos.

2. Els ens locals han de subjectar-se a les seves disponibilitats pressupostàries per atendre les obligacions que es deriven d'aquesta Llei, d'acord amb els respectius pressupostos.

## SEGONA. IMPACTE SOCIAL DE LA LLEI

En el termini de cinc anys des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el departament competent en matèria de polítiques de dones, per mitjà de l'Institut Català de les Dones, 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.

## TERCERA. COMISSIÓ INTERDEPARTAMENTAL DE LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES

La Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones, òrgan de coordinació de les accions que en matèria d'igualtat d'oportunitats duen a terme els diferents departament de la Generalitat, creada pel Decret 209/1993, de 31 d'agost, pel qual s'estableix l'estructura orgànica de l'organisme autònom administratiu Institut Català de la Dona i es modifiquen els decrets que el regulen i l'organització i nomenclatura de la Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona, disposició normativa derogada pel Decret 92/1998, de 31 de març, pel qual es modifica l'estructura orgànica de l'Institut Català de la Dona, passa a denominar-se Comissió Interdepartamental de la Igualtat efectiva de Dones i Homes. Totes les referències a la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'oportunitats per a les Dones en la normativa vigent s'han d'entendre fetes a la Comissió Interdepartamental de la Igualtat efectiva de Dones i Homes.

QUARTA. ÒRGANS RESPONSABLES  
DE LA IMPLEMENTACIÓ DE LA TRANSVERSALITAT

En el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern, mitjançant decret, ha d'atribuir a un òrgan dels departaments de la Generalitat de Catalunya, organismes autònoms i organismes públics vinculats o dependents de l'Administració de la Generalitat la responsabilitat de la implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones en la planificació, gestió i avaluació de les seves polítiques i establir les seves funcions, entre les quals hi ha les que s'estableixen en l'article 16.2.

DISPOSICIONS FINALS

PRIMERA. MODIFICACIÓ DE LA LLEI 22/2005,  
DEL 29 DE DESEMBRE, DE LA COMUNICACIÓ  
AUDIOVISUAL DE CATALUNYA

Es suprimeix la lletra f) de l'article 132 i s'afegeix la lletra 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 difusió i la realització de continguts o de publicitat que incitin a la violència masclista o la justifiquin o la banalitzin.»

SEGONA. DESPLEGAMENT REGLAMENTARI

S'autoritza el Govern i el Conseller o Consellera competent, perquè dicti les disposicions necessàries per a desplegar i executar aquesta llei.

TERCERA. AFECTACIONS PRESSUPOSTÀRIES

El preceptes que eventualment comportessin la realització de despeses amb càrrec als Pressupostos de la Generalitat, produiran efectes a partir de l'entrada en vigor de la llei de pressupostos corresponent a l'exercici pressupostari immediatament posterior a l'entrada en vigor d'aquesta llei.

QUARTA. ENTRADA EN VIGOR

Aquesta llei entra en vigor als vint dies d'haver estat publicada en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Palau del Parlament, 15 d'abril de 2013

Jordi Turull i Negre                      Marta Rovira i Vergés  
Portaveu del GP de CiU                  Portaveu del GP d'ERC

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

Tram. 202-00033/10

**Presentació**

Grup Parlamentari Socialista  
Reg. 11976 / Admissió a tràmit: Mesa  
del Parlament, 24.04.2013

A LA MESA DEL PARLAMENT

Maurici Lucena i Betriu, portaveu, Ferran Pedret i Santos, diputat del Grup Parlamentari Socialista, d'acord amb el que estableix l'article 100.b i l'article 101.1 del Reglament del Parlament, presenten la Proposició de llei del protectorat respecte de les Fundacions i les Associacions d'Utilitat Pública, acompanyada de la documentació següent:

- La *memòria justificativa* que expressa els antecedents necessaris per a poder-se pronunciar
- L'*exposició de motius*
- El *text articulat*

MEMÒRIA JUSTIFICATIVA DE LA INICIATIVA

COMPETÈNCIA. VINCULACIÓ DE L'ACCIÓ LEGISLATIVA

*Garantir el correcte exercici del dret de fundació, mitjançant la verificació de la destinació i l'ús adequat del patrimoni. El marc normatiu vigent s'ha palesat insuficient, per la qual cosa cal dotar al Protectorat dels instruments normatius necessaris.*

Les fundacions privades tenen una gran tradició a Catalunya. Tant és així, que a l'any 1982 es va establir una regulació pròpia en aquest àmbit dins del dret civil català, regulació vigent fins l'any 2008 on es va aprovar la integració del règim jurídic de les fundacions, així com de les associacions dins el Llibre III del Codi Civil. No obstant, la regulació del Protectorat en el Codi civil de Catalunya es limita a una sèrie de disposicions bàsiques referides a les seves funcions, les entitats subjectes, i la mesura d'intervenció temporal. Durant la tramitació parlamentària de la Llei 4/2008, del 24 d'abril es va considerar més adient que el desenvolupament normatiu de la institució es realitzés en un text independent, atès que havia d'incloure una sèrie de disposicions de naturalesa essencialment administrativa.

A més, cal dir que de conformitat amb la disposició transitòria quarta de la llei del Llibre tercer, en el termini de sis mesos a partir de l'entrada en vigor de la Llei esmentada, el Govern de la Generalitat ha de presentar al Parlament un projecte de llei regulador de l'exercici de les funcions del Protectorat. Per tant, la proposició de llei que acompanya a aquesta memòria