



Lei 17/2015, de 21 de julho, de igualdade efetiva de mulheres e homens

Tramitação 202-00052/10

Aprovação: Plenário do Parlamento

Sessão n.º 57, 08.07.2015, DSPC-P 115

Publicação: BOPC [*Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya*] 651; DOGC [*Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*] 6919, de 23.07.2015

Correção de erros: BOPC 669

PREÂMBULO

O direito fundamental da igualdade de mulheres e homens constitui um valor principal para a democracia e é uma necessidade essencial numa sociedade democrática moderna que quer erradicar o sistema patriarcal androcêntrico e sexista. A fim de cumprir plenamente este direito, não só deve ser reconhecido legalmente, mas também deve ser exercido de modo efetivo, envolvendo, para isso, todos os aspetos da vida: políticos, económicos, sociais e culturais.

Apesar dos inúmeros exemplos de reconhecimento formal e dos progressos feitos até agora, a igualdade efetiva de mulheres e homens na vida quotidiana ainda não é uma realidade. Na prática, mulheres e homens não desfrutam dos mesmos direitos, já que persistem desigualdades políticas, económicas e culturais – por exemplo, diferenças salariais e uma menor representação na política. Estas desigualdades são o resultado de estruturas sociais fundamentadas em inúmeros estereótipos presentes na família, na educação, na cultura, nos meios de comunicação, no mundo laboral e na organização social, entre outros âmbitos.

É possível atuar em todos estes âmbitos, fazendo uma nova abordagem e realizando alterações estruturais nos mesmos. As autoridades locais e regionais, que são as esferas de governo mais próximas da população, representam os níveis de intervenção mais adequados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades, promovendo, assim, uma sociedade verdadeiramente igualitária. No seu âmbito de competência e colaborando com o conjunto de parceiros sociais, podem empreender ações concretas a favor da igualdade de mulheres e homens.

Portanto, esta lei impregna-se dos princípios da Carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens, entendida, em primeiro lugar, como direito fundamental que deve ser aplicado em todos os campos em que os poderes públicos exercem responsabilidades, incluindo a sua obrigação de eliminar qualquer forma de discriminação, tanto direta como indireta.

A fim de assegurar de uma forma efetiva a igualdade de mulheres e homens, devem ter-se em conta também, para além da discriminação por motivo de sexo, outros aspetos como a discriminação múltipla e as situações de desvantagem por motivo de etnia, cor, origens étnicas e sociais, características genéticas, língua, religião, convicções, opiniões políticas ou de qualquer outro tipo, pertença a uma minoria, competências, nascimento, incapacidade, idade, orientação sexual ou nível económico.

A representação e a participação paritária de mulheres e homens em todos os âmbitos de tomada de decisões são um requisito necessário para atingir uma sociedade realmente democrática; por isso, os poderes públicos da Catalunha devem tomar as medidas necessárias e adotar as estratégias adequadas para o garantir.

Além disso, a eliminação dos estereótipos de género é indispensável para a aplicação efetiva da igualdade de mulheres e homens; por este motivo, as administrações e os



poderes públicos da Catalunha devem fazer todo o possível para eliminar os estereótipos e os obstáculos em que se baseiam as desigualdades na condição e na posição das mulheres, que conduzem à avaliação desigual dos papéis que têm as mulheres e os homens em matéria política, económica, social e cultural.

Da mesma maneira, deve integrar-se a dimensão do género em todas as atividades e em todas as políticas, nos métodos e nos instrumentos que afetam a vida quotidiana dos cidadãos.

Assim, a vida das mulheres e dos homens deve ser analisada tendo em conta o contexto, as realidades, as necessidades e a posição social, política e económica que ocupam, e devem adotar-se as medidas necessárias para transformar as oportunidades e as instituições mais além de um sistema androcêntrico. Visto que se trata de um paradigma estrutural expressado transversalmente nos sistemas políticos, jurídicos, sociais e económicos atuais, devem ser estabelecidas medidas de vários tipos e espécies.

Efetivamente, a fim de atingir uma igualdade efetiva de mulheres e homens, esta lei deseja reforçar as medidas e os mecanismos concretos para conseguir que os poderes públicos da Catalunha desenvolvam políticas e ações destinadas a erradicar o fenómeno da desigualdade entre mulheres e homens, que coloca as mulheres numa situação de subordinação e desvantagem social e económica em relação aos homens e que impede que as mulheres exerçam, plenamente, os seus direitos como cidadãs. Em síntese, esta lei deve implicar um benefício para todos, mulheres e homens, já que deve permitir construir novos modelos de relação entre homens e mulheres, baseados no respeito e na equidade e, ainda, contribuir para melhorar a sociedade e torná-la mais democrática, justa e solidária.

A elaboração desta lei não parte do zero, já que se inspira nas reivindicações que o movimento feminista, as associações de mulheres e as associações que lutam pelos direitos das mulheres reclamaram historicamente. A *Generalitat* da Catalunha assumiu, ao longo da sua história, a responsabilidade de promover o papel das mulheres. Desde o Estatuto de autonomia de 1979, foram elaboradas leis específicas neste âmbito, como a Lei 11/1989, de 10 de julho, da criação do Instituto Catalão da Mulher; a Lei 4/2001, de 9 de abril, de alteração do n.º 2 do artigo 63º da Lei 13/1989, de 14 de dezembro, da organização, processo e regime jurídico da Administração da *Generalitat* da Catalunha, pela qual se estabelecem, de forma pioneira no âmbito europeu e no Estado espanhol, os relatórios de impacto de género, que devem acompanhar todas as normas elaboradas pela Administração da *Generalitat*, e a Lei 5/2008, de 24 de abril, do direito das mulheres para a erradicação da violência machista. Há, ainda, atos do Governo que devem ser considerados não só antecedentes, mas também conteúdos pré-normativos, como os planos de políticas de mulheres, que são um instrumento transversal para a aplicação das políticas de igualdade de género do Governo da *Generalitat*.

A aprovação da Lei de igualdade efetiva de mulheres e homens inspira-se nos preceitos estatutários e legais referidos em matéria de género e direitos das mulheres com o objetivo de os cumprir. Trata-se de uma regulamentação própria e singular, realizada nos termos das competências do autogoverno da Catalunha, que completa as normas relativas à paridade e se enquadra na categoria de norma específica complementar da Lei orgânica 3/2007, de 22 de março, para a igualdade efetiva de mulheres e homens, que incorpora alterações legislativas substanciais com o fim de avançar para esta igualdade, estabelecendo medidas transversais em todas as esferas da vida, com o intuito de erradicar as discriminações contra as mulheres, para além de se adequar ao âmbito normativo comunitário e aos objetivos mais avançados em matéria de transversalidade de género formuladas pelas diversas instituições da União Europeia.



Formalmente, esta lei encontra-se estruturada em 64 artigos, dispostos em cinco capítulos. A Lei é concluída com sete disposições adicionais, duas disposições transitórias, uma disposição derogatória e cinco disposições finais.

O capítulo I, de disposições gerais, determina o objeto, as finalidades gerais e o âmbito de aplicação da Lei. Este capítulo é completado com a identificação dos princípios de orientação que devem presidir à ação dos poderes públicos da Catalunha em relação à igualdade efetiva de mulheres e homens. Estabelece, também, os mecanismos para garantir a integração da perspectiva de género nas políticas públicas, a avaliação de impacto e o reconhecimento das associações.

O capítulo II determina as competências da Administração da *Generalitat* e da Administração local em matéria de políticas de igualdade. É, ainda, definido o âmbito organizativo para fomentar, desenvolver e avaliar as ações e as políticas públicas para promover a igualdade de mulheres e homens na Catalunha, introduzindo os mecanismos para a transversalidade de género.

O capítulo III diz respeito aos mecanismos para garantir o direito de igualdade efetiva de mulheres e homens na Administração pública através das políticas de contratação pública, dos subsídios, das ajudas, das bolsas de estudo e das licenças administrativas, à nomeação paritária nos órgãos de tomada de decisões e aos planos de igualdade para o pessoal ao serviço das administrações públicas da Catalunha, das instituições da *Generalitat*, dos agentes sociais e das entidades sem fins lucrativos e, ainda, ao impacto de género nas leis orçamentais.

O capítulo IV estabelece as políticas públicas para promover a igualdade efetiva nos distintos âmbitos de ação: a secção primeira destina-se à participação política e social para efetivar o direito à participação social das mulheres. A secção segunda determina as garantias para assegurar uma formação educativa baseada na coeducação, estabelecendo as obrigações em relação às manifestações culturais, aos meios de comunicação e às tecnologias da informação e da comunicação, no âmbito universitário e da investigação, com a incorporação transversal da perspectiva de género em todos os estudos universitários e no âmbito desportivo. A secção terceira, sobre o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades, estabelece medidas para garantir a igualdade de mulheres e homens no acesso ao trabalho, na formação e na promoção profissional e nas condições de trabalho. Inclui, também, medidas em matéria de segurança e de saúde no trabalho e ações de proteção perante o assédio sexual e o assédio por motivo de sexo. Para além do dever geral das empresas de respeitar o princípio de igualdade no âmbito laboral estabelece, especificamente, o dever de aprovar e aplicar planos de igualdade às empresas com mais de duzentos e cinquenta trabalhadores. A secção quarta dispõe as medidas para a necessária reorganização dos usos do tempo, das políticas sociais, que têm em conta as necessidades especiais de determinados coletivos de mulheres, das políticas de promoção e de apoio às mulheres dos setores agrícola, do gado, florestal e pesqueiro, das políticas de empoderamento das mulheres em matéria de cooperação ao desenvolvimento e às políticas da saúde, dos serviços e da família. A secção quinta inclui as medidas específicas em matéria de ambiente, urbanismo e habitação; a secção sexta trata das políticas de justiça e segurança e a secção sétima regulamenta a adequação das estatísticas e dos estudos à perspectiva de género.

O capítulo V estabelece medidas para garantir a aplicação da Lei e é composta por três secções: a primeira, relativa ao Provedor de Justiça; a segunda, ao Observatório da Igualdade de Género; e a terceira, ao regime de sanções.



CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTIGO 1º. OBJETO E FINALIDADES

1. O objeto desta lei é estabelecer e regulamentar os mecanismos e os recursos para efetivar o direito à igualdade e à não-discriminação por motivo de sexo em todos os âmbitos, etapas e circunstâncias da vida.

2. As finalidades desta lei são:

a) Eliminar as discriminações, as desigualdades e a invisibilidade, geradas pelo caráter patriarcal da sociedade, que as mulheres sofreram historicamente.

b) Reconhecer e ter em conta o papel social e económico dos trabalhos familiar, doméstico e de assistência a pessoas, que as mulheres exerceram tradicionalmente.

c) Favorecer uma distribuição corresponsável entre mulheres e homens do trabalho de mercado e do trabalho doméstico e de assistência a pessoas, no âmbito de um modelo de sociedade sustentável.

d) Propiciar um âmbito favorável para que o papel das mulheres contribua, com todo o seu potencial, para o progresso e a transformação social e económica.

e) Garantir que as políticas públicas:

1º. Removam os obstáculos impostos por motivo de sexo, que dificultam o pleno exercício dos direitos das pessoas.

2º. Contribuam para a erradicação dos estereótipos culturais que perpetuam as diferenças de género.

3º. Assegurem o livre desenvolvimento da autonomia e as capacidades das pessoas, e o exercício efetivo da plena cidadania a partir do respeito pela diversidade e pela diferença.

4º. Permitam que mulheres e homens, a partir da diversidade, participem em condições de igualdade na vida familiar, política, social, comunitária, económica e cultural.

5º. Afirmem e garantam a autonomia e a liberdade das mulheres para que possam desenvolver as suas capacidades, interesses e dirigir a sua própria vida.

6º. Estabeleçam as condições para eliminar qualquer tipo de discriminação das mulheres e para a promoção do seu empoderamento.

7º. Integrem a perspectiva de género em todos os âmbitos.

f) Abordar, prevenir e erradicar, nos termos do disposto nas normas em vigor relativas à matéria, qualquer tipo de violência machista contra as mulheres e as crianças.

g) Reconhecer o direito das mulheres ao próprio corpo, o direito ao livre desenvolvimento da identidade e da orientação sexual, os direitos sexuais e reprodutivos, e garantir a livre decisão das pessoas no momento de os exercer.

h) Promover políticas públicas destinadas a compensar o défice histórico que as mulheres sofrem na redistribuição da riqueza, priorizando a adoção de medidas para combater a feminização da pobreza, com uma especial atenção para as situações de maior vulnerabilidade.

i) Potenciar um modelo de relações entre pessoas igualitário e que erradique as relações de domínio e de exploração de género impostas pelo sistema patriarcal.

j) Apoiar as famílias, na medida em que são um instrumento eficaz para corrigir desigualdades.



k) Regulamentar um sistema de licenças parentais que assegure uma distribuição equitativa entre homens e mulheres das responsabilidades em relação aos filhos.

ARTIGO 2º. DEFINIÇÕES

Para os efeitos do estabelecido nesta lei, entende-se por:

a) *Poderes públicos*: as instituições, os órgãos estatutários, as administrações públicas da Catalunha e os organismos e as entidades que dependem das mesmas, e qualquer organismo ou entidade considerado setor público ou poder adjudicatário nos termos do âmbito subjetivo estabelecido pelo artigo 3º do texto refundido da Lei de contratos do setor público, aprovado pelo Real decreto legislativo 3/2011, de 14 de novembro.

b) *Trabalho de mercado*: o conjunto de atividades remuneradas que produzem bens e serviços no mercado laboral.

c) *Trabalho doméstico e de assistência a pessoas*: o conjunto de atividades não remuneradas relacionadas com o trabalho doméstico e com o atendimento e a assistência aos elementos da família, que é a base do trabalho de mercado pelo fato de tornar possível que as pessoas se mantenham nas melhores condições de saúde e de formação a fim de poderem ser produtivas no mercado de trabalho ou de o poder ser no futuro. O trabalho doméstico e de assistência a pessoas, que tradicionalmente foi atribuído às mulheres, compreende, entre outras, as tarefas de higiene e de manutenção da casa; a economia doméstica; a assistência, entre outros, dos filhos e das pessoas dependentes; a gestão dos assuntos médicos e escolares ou formativos; e, em geral, todas as ações que têm como objetivo o bem-estar do agregado familiar.

d) *Coeducação*: a ação educadora que potencia a igualdade real de oportunidades e valoriza indistintamente a experiência, as aptidões e a contribuição social e cultural das mulheres e dos homens, em igualdade de direitos, sem estereótipos sexistas, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos ou androcêntricos nem atitudes discriminatórias por motivo de sexo, de orientação sexual, de identidade de género ou de expressão de género.

e) *Perspetiva de género*: a tomada em consideração das diferenças entre mulheres e homens num âmbito ou numa atividade para a análise, o planeamento, o projeto e a execução de políticas, tendo em conta a forma em que as diferentes ações, situações e necessidades afetam as mulheres. A perspetiva de género permite visualizar mulheres e homens na sua dimensão biológica, psicológica, histórica, social e cultural, bem como permite encontrar linhas de reflexão e de ação para erradicar as desigualdades.

f) *Equidade de género*: a distribuição justa dos direitos, dos benefícios, das obrigações, das oportunidades e dos recursos sobre a base do reconhecimento e do respeito da diferença entre mulheres e homens na sociedade.

g) *Igualdade de género*: a condição de homens e mulheres serem iguais nas possibilidades de desenvolvimento pessoal e de tomada de decisões, sem as limitações impostas pelos papéis de género tradicionais, pelo que os diferentes comportamentos, aspirações e necessidades das mulheres e dos homens são igualmente considerados, valorizados e favorecidos.

h) *Representação equilibrada*: a situação que garante a presença das mulheres numa proporção adequada em cada circunstância.

i) *Representação paritária*: a situação que garante uma presença de mulheres e homens em que nenhum sexo é superior a 60 % do conjunto de pessoas a que diz



respeito nem é inferior a 40 %, e que deve tentar atingir 50 % de pessoas de cada sexo.

j) *Estereótipos de género*: as imagens simplificadas que atribuem papéis fixos sobre os comportamentos alegadamente «corretos» ou «normais» das pessoas num contexto determinado em função do género a que pertencem. Os estereótipos de género estão na base da discriminação entre homens e mulheres e contribuem para os justificar e os perpetuar.

k) *Discriminação direta*: a situação em que se encontra uma pessoa que é, foi ou pode ser tratada, por motivo de sexo ou de circunstâncias diretamente relacionadas com a sua condição biológica, de uma forma menos favorável do que outra numa situação análoga. Não são medidas discriminatórias por motivo de género aquelas que, mesmo envolvendo um tratamento diferente para homens e mulheres, têm uma justificação objetiva e razoável, como as que têm por base a ação positiva para as mulheres, a necessidade de uma proteção especial por motivos biológicos ou a promoção da corresponsabilidade entre mulheres e homens no trabalho doméstico ou na assistência a pessoas.

l) *Discriminação indireta*: a situação discriminatória criada por uma disposição, um critério, uma interpretação ou uma prática alegadamente neutros que podem causar um prejuízo maior às pessoas de um dos sexos, exceto quando forem adequados e necessários e puderem ser justificados com critérios objetivos que não tenham qualquer relação com questões de género.

m) *Discriminação múltipla*: a situação em que uma mulher, pelo fato de pertencer a outros grupos que também costumam ser discriminados, sofra formas agravadas e específicas de discriminação.

n) *Ordem de discriminar*: qualquer instrução que envolva a discriminação, direta ou indireta, por motivo de sexo.

o) *Assédio por motivo de sexo*: qualquer comportamento que, por motivo do sexo de uma pessoa, se exerce com a finalidade de atentar contra a sua dignidade ou a sua integridade física ou psíquica ou de lhe criar um contexto intimidador, hostil, degradante, humilhante, ofensivo ou incómodo, ou que provoca estes mesmos efeitos, nos termos do disposto no artigo 5º da Lei 5/2008, de 24 de abril, do direito das mulheres para a erradicação da violência machista.

p) *Assédio sexual*: qualquer comportamento verbal, não verbal ou físico, de natureza sexual, que se exerce com o intuito ou o efeito de atentar contra a dignidade de uma pessoa, nomeadamente se lhe criar um contexto intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, sem prejuízo do estabelecido no Código Penal e nos termos do disposto no artigo 5º da Lei 5/2008.

ARTIGO 3º. PRINCÍPIOS DE AÇÃO DOS PODERES PÚBLICOS

Em cumprimento do princípio de perspetiva de género a que diz respeito o artigo 41º do Estatuto de autonomia e a fim de atingir a igualdade efetiva entre mulheres e homens, sem qualquer tipo de discriminação por motivo de sexo ou de género, a interpretação das disposições desta lei e de todas as políticas e ações dos poderes públicos devem ser regidas pelos seguintes princípios:

Primeiro. *Transversalidade da perspetiva de género e das políticas de igualdade de género*: os poderes públicos devem aplicar a perspetiva de género e a perspetiva das mulheres nas ações, em todos os níveis e em todas as etapas, reconhecendo o valor com que contribuem as mulheres e os homens e aplicando, de modo positivo, as alterações necessárias para melhorar a sociedade e responder às realidades, às oportunidades, às necessidades e às expectativas dos dois sexos.



Segundo. *Equilíbrio entre o trabalho de mercado e o trabalho doméstico e de assistência a pessoas, e corresponsabilidade no trabalho*: os poderes públicos devem garantir o cumprimento dos princípios de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho e de não-discriminação por causa de gravidez ou de maternidade, devendo reconhecer o valor do trabalho doméstico e de assistência a pessoas com o intuito de atingir um novo equilíbrio na distribuição do tempo de trabalho e uma distribuição equitativa e corresponsável entre mulheres e homens dos trabalhos de mercado, doméstico e de assistência a pessoas.

Terceiro. *Erradicação da violência machista*: os poderes públicos devem garantir que se aborde, integralmente, todas as formas de violência machista, nomeadamente a violência contra as mulheres e os atos sexistas, misóginos e discriminatórios.

Quarto. *Empoderamento das mulheres*: os poderes públicos devem apoiar as mulheres no processo pelo qual fortalecem o seu potencial e a sua autonomia, conhecem melhor as suas capacidades e participam ativamente na superação dos obstáculos que estão na base da subvalorização que sofreram historicamente.

Quinto. *Democracia paritária e participação paritária de mulheres e homens nos assuntos públicos*: os poderes públicos devem promover a participação dos grupos e das associações que defendem os direitos das mulheres na elaboração e na avaliação das políticas públicas, bem como a representação paritária na composição dos órgãos coletivos, de direção, de participação, de representação, consultivos, técnicos e científicos, nos tribunais e nos espaços de tomada de decisões.

Sexto. *Perspetiva das mulheres*: os poderes públicos devem fazer valer as contribuições das mulheres para a construção, a manutenção e a transformação da sociedade; tornar visíveis e reconhecer as diferenças, as singularidades e as particularidades territoriais, culturais, étnicas, religiosas, pessoais, de idade, de estado de saúde, socioeconómicas e de orientação e identidade sexuais das mulheres e dos homens sem exclusões; reconhecer as mulheres como sujeitos sociais, económicos e políticos; destacar as experiências vitais tanto de mulheres como de homens.

Sétimo. *Justiça social e redistribuição da riqueza*: os poderes públicos devem garantir a distribuição equitativa dos recursos e o exercício correto dos direitos e dos deveres, com políticas corretivas e distributivas que fomentem a prevenção e atuem contra a exploração e a exclusão social das mulheres. As políticas públicas devem proteger principalmente as mulheres com filhos por sua conta e priorizar, na distribuição da riqueza, a luta contra a feminização da pobreza.

Oitavo. *Utilização não sexista nem estereotipada da linguagem*: os poderes públicos referidos no artigo 2º, alínea a devem fazer uma utilização não sexista da linguagem, que evite a expressão de concepções sexistas da realidade e as utilizações androcêntricas e com estereótipos de género, devendo promover uma linguagem respeitosa com as mulheres, com as minorias e com todas as pessoas em geral no atendimento pessoal e em toda a documentação escrita, gráfica e audiovisual. Os poderes públicos devem formar o pessoal na utilização respeitosa e inclusiva da língua.

ARTIGO 4º. RECONHECIMENTO DAS ASSOCIAÇÕES DE DEFESA DOS DIREITOS DAS MULHERES

1. Para a defesa do direito à igualdade efetiva de mulheres e homens a que diz respeito esta lei e dos direitos reconhecidos na mesma, as associações que têm como finalidade a defesa dos direitos das mulheres são consideradas pessoas interessadas na qualidade de titulares de interesses legítimos coletivos para os efeitos do estabelecido no artigo 31º, n.º 1, alínea c e n.º 2 da Lei do Estado 30/1992, de 26



de novembro, do regime jurídico das administrações públicas e de processo administrativo comum, no âmbito das administrações públicas catalãs.

2. O reconhecimento das associações de defesa dos direitos das mulheres como parte interessada está sujeito ao consentimento da pessoa interessada, sem prejuízo do estabelecido no artigo 12º, n.º 3 da Lei orgânica 3/2007, de 22 de março, para a igualdade efetiva de mulheres e homens, ou da norma que a substitua, em relação aos litígios sobre assédio sexual e assédio por motivo de sexo que possam ocorrer.

3. As associações de defesa dos direitos das mulheres têm a capacidade e a legitimação para intervir nos processos civis, sociais e contenciosos administrativos que afetem o direito de igualdade das mulheres, nos termos das leis reguladoras destes processos.

CAPÍTULO II. COMPETÊNCIAS E ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

ARTIGO 5º. COMPETÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO DA *GENERALITAT*

No âmbito territorial respetivo, e no exercício das competências que lhe atribui o ordenamento jurídico, é competência da Administração da *Generalitat*, em matéria de políticas de igualdade de género, as seguintes funções:

a) Estudar e detetar as carências e as necessidades a fim de cumprir as finalidades desta lei, contando com a colaboração das associações de mulheres.

b) Fazer o planeamento estratégico geral e elaborar normas nesta matéria.

c) Criar e adequar programas para integrar a transversalidade da perspectiva de género em todas as políticas e ações públicas e na elaboração dos orçamentos, bem como no diagnóstico, no projeto e na execução de ações positivas que tenham de ser aplicadas de forma geral em todo o território.

d) Fazer a avaliação contínua das políticas de igualdade de género e da incorporação da perspectiva de género no conjunto das ações da *Generalitat*, bem como do cumprimento desta lei.

e) Promover a colaboração entre as diferentes administrações públicas da Catalunha.

f) Estabelecer as condições de formação e de qualificação do pessoal ao seu serviço.

g) Projetar e aplicar um sistema de estatísticas e de indicadores quantitativos e qualitativos, vinculados ao Instituto de Estatística da Catalunha, no planeamento, na execução e na avaliação dos planos de políticas de igualdade de género, e incorporar sistematicamente a variável relativa ao sexo em estudos, inquéritos, registos e estatísticas destinados à população, bem como promover a elaboração de estatísticas e indicadores que permitam:

1º. Tornar visível a experiência feminina e conhecer melhor as diferenças, os papéis, as situações, as condições, as aspirações e as necessidades de mulheres e homens.

2º. Recolher as situações e as necessidades das mulheres do mundo rural e dos coletivos de mulheres em que incidem fatores de discriminação ou maior vulnerabilidade.

3º. As situações e as necessidades dos coletivos de mulheres em que incidem outros fatores de discriminação.

h) Elaborar estudos e relatórios sobre a situação das mulheres, fazer análises e investigações sobre a situação de desigualdade por motivo de sexo e difundir os resultados das mesmas.



PARLAMENT DE CATALUNYA

- i) Promover e desenvolver campanhas e ações de sensibilização para efetivar o princípio de igualdade de género.
- j) Fomentar a autonomia pessoal e económica das mulheres e promover a ocupação feminina.
- k) Realizar a assistência técnica especializada nas entidades locais e nos restantes poderes públicos.
- l) Fomentar a presença de mulheres nos órgãos de participação e nos espaços de tomada de decisões.
- m) Apoiar os grupos e as entidades que trabalham pelo fomento da igualdade de género e garantir a sua participação no projeto, na elaboração, no desenvolvimento e na avaliação das políticas de igualdade de género.
- n) Coordenar a elaboração de relatórios de impacto de género que incluam a diversidade das mulheres e empreender as medidas corretivas adequadas para estarem presentes nas normas, nas disposições e nas políticas que o Governo aprove e execute, nomeadamente se, destes relatórios, derivam medidas prescritivas de correção das desigualdades.
- o) Elaborar as disposições necessárias para adjudicar a aplicação da transversalidade da perspetiva de género aos órgãos dos departamentos da Administração da *Generalitat*, organismos autónomos e organismos públicos vinculados ou que deles dependem.
- p) Elaborar, aprovar, executar e avaliar os planos de igualdade de mulheres e homens destinados ao pessoal ao seu serviço a que diz respeito o artigo 15º.
- q) Realizar a revisão e o seguimento dos planos de igualdade do tecido empresarial catalão, bem como do cumprimento da obrigação de elaborar e aplicar planos de igualdade no caso das empresas a que diz respeito o artigo 36º, n.º 1.
- r) Aprovar os planos estratégicos em matéria de políticas de igualdade de género a que diz respeito o artigo 14º.
- s) Prevenir e dar resposta às situações de violência machista, de assédio sexual e de assédio por motivo de sexo através da elaboração de protocolos de ação e da aplicação das medidas adequadas para abordar estes problemas, nos termos do estabelecido na Lei 5/2008.
- t) Elaborar e aprovar o relatório anual de execução da transversalidade da perspetiva de género na Administração da *Generalitat*.
- u) Facilitar programas de qualificação e formação específica ao pessoal técnico e aos membros eleitos das entidades locais a fim de garantir que cumpram as suas funções em relação ao estabelecido nesta lei.
- v) Cumprir qualquer outra função que lhe atribua a legislação em vigor.

ARTIGO 6º. FUNÇÕES DAS ENTIDADES LOCAIS DA CATALUNHA

1. No âmbito territorial respetivo, e no exercício das competências que lhes atribui o ordenamento jurídico, são competência dos municípios e das outras entidades locais, em matéria de políticas de igualdade de género, as seguintes funções:

- a) Estudar e detetar as carências e as necessidades das mulheres, a fim de cumprir as finalidades desta lei no seu âmbito territorial, contando com a colaboração das associações de mulheres.
- b) Sensibilizar a população sobre as causas da violência machista e, no âmbito das normas em vigor, promover ações e campanhas de prevenção e disponibilizar, à



PARLAMENT DE CATALUNYA

população, os serviços de atendimento necessários para as pessoas que sofrem as diversas manifestações da violência machista.

c) Atender, informar e orientar as mulheres sobre programas e recursos a fim de facilitar o exercício efetivo dos seus direitos, e sensibilizar homens e mulheres em termos de igualdade de direitos e deveres.

d) Criar e adequar os mecanismos necessários para integrar a transversalidade da perspectiva de género nas suas ações políticas.

e) Estabelecer as condições de formação e de qualificação do pessoal ao seu serviço.

f) Elaborar, aprovar, executar e avaliar os planos de igualdade de mulheres e homens destinados ao pessoal ao seu serviço a que diz respeito o artigo 15º.

g) Projetar, aprovar, executar e avaliar os planos de igualdade a que diz respeito esta lei que afetam as entidades locais.

h) Fomentar a autonomia pessoal e económica das mulheres e promover a ocupação feminina.

i) Fomentar a presença de mulheres nos órgãos de participação e nos espaços de tomada de decisões.

j) Apoiar os grupos feministas e as entidades de defesa dos direitos das mulheres, e fomentar a sua participação no projeto, na elaboração, no desenvolvimento e na avaliação das políticas de igualdade e de transversalização de género.

k) Adequar e manter estatísticas atualizadas que permitam um conhecimento da situação diferencial entre mulheres e homens nos diferentes âmbitos de intervenção local.

l) Projetar e aplicar políticas destinadas a erradicar as desigualdades e as explorações das mulheres em todos os âmbitos locais de intervenção.

m) Cumprir qualquer outra função que lhe atribua a legislação em vigor.

2. A *Generalitat* deve complementar a suficiência financeira dos municípios em relação às funções que esta lei lhes atribui, quer com a transferência de fundos de outras administrações quer com recursos próprios, sem prejuízo de que os municípios e as outras entidades locais incluam nos seus orçamentos as verbas necessárias para o financiamento destas funções através de contratos programa para tal fim.

3. A Administração da *Generalitat* deve facilitar programas de qualificação e formação específica ao pessoal técnico e aos membros eleitos das entidades locais a fim de garantir que cumpram as suas funções em relação ao estabelecido nesta lei.

ARTIGO 7º. ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

1. A Administração da *Generalitat* exerce as competências objeto desta lei através de:

a) O Instituto Catalão das Mulheres, que continua vinculado ao Departamento da Presidência.

b) Os órgãos e as equipas que cada departamento atribua como responsáveis pelas políticas de igualdade efetiva de mulheres e homens e da aplicação da transversalidade da perspectiva de género, nos termos do estabelecido no artigo 8º.

2. São órgãos consultivos da Administração da *Generalitat* em matéria de políticas de igualdade de género:

a) O Conselho Nacional das Mulheres da Catalunha, criado pelo artigo 6º da Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher.



PARLAMENT DE CATALUNYA

b) A Comissão Nacional para uma Intervenção Coordenada contra a Violência Machista, criada pelo artigo 82º da Lei 5/2008.

3. Para realizar as funções em matéria de políticas de igualdade de género, a Administração da *Generalitat* deve dispor de:

a) Mecanismos internos de colaboração e coordenação interdepartamental a fim de promover a transversalidade de género no âmbito das matérias da sua competência.

b) Mecanismos de cooperação interinstitucional a fim transmitir a promoção da transversalidade da perspectiva de género às restantes administrações, agentes sociais e universidades.

c) Mecanismos de controlo e de sanção a fim de garantir o cumprimento da Lei.

4. Os órgãos competentes para liderar e implementar as políticas de género, com o intuito de assegurar a sua transversalidade e de garantir a liderança que necessitam, continuam vinculados ao Departamento da Presidência.

ARTIGO 8º. ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS PELA APLICAÇÃO DA TRANSVERSALIDADE DA PERSPETIVA DE GÉNERO

1. Os departamentos da *Generalitat*, os organismos autónomos, as sociedades e os organismos públicos vinculados ou que deles dependem devem estabelecer, nos seus decretos organizativos, o órgão responsável pela aplicação da transversalidade da perspectiva de género no planeamento, na gestão e na avaliação das suas respetivas políticas.

2. Os órgãos responsáveis pela implementação da transversalidade da perspectiva de género devem cumprir, em coordenação com o Instituto Catalão das Mulheres, as seguintes funções:

a) Executar os planos e os programas transversais de políticas de igualdade de género no âmbito funcional do departamento ou do organismo nos termos das diretrizes e das medidas estabelecidas nos planos de políticas de igualdade de género aprovados pelo Governo.

b) Colaborar na elaboração, na execução, no seguimento e na avaliação dos planos departamentais de igualdade destinados ao pessoal da Administração da *Generalitat*.

c) Promover estudos e estatísticas, em coordenação com os órgãos estatísticos dos departamentos da *Generalitat*, organismos autónomos e organismos públicos vinculados ou dependentes da Administração da *Generalitat*, e emitir relatórios sobre a igualdade de mulheres e homens no seu âmbito funcional.

d) Integrar sistematicamente a perspectiva de género em todas as fases, áreas e níveis de intervenção do seu âmbito funcional, em colaboração e coordenação com o Instituto Catalão das Mulheres.

e) Garantir a formação do pessoal dos departamentos em matéria de igualdade efetiva de mulheres e homens.

f) Assegurar o cumprimento efetivo desta lei no âmbito funcional respetivo, que deve ser realizado por profissionais com formação específica sobre igualdade e género.

g) Exercer qualquer outra função necessária para implementar a perspectiva de género.

ARTIGO 9º. PROFISSIONAIS DE IGUALDADE DE GÉNERO

1. A Administração da *Generalitat* deve promover a regulamentação e o sistema de qualificação e formação dos profissionais de igualdade de género e garantir a sua presença nos termos estabelecidos nesta lei.



PARLAMENT DE CATALUNYA

2. As administrações públicas devem incorporar, progressivamente, profissionais de igualdade de género com a qualificação exigida nos termos da regulamentação a que diz respeito o n.º 1, a fim de implementar as medidas de igualdade nas funções da Administração, devendo participar, especialmente, no diagnóstico, na aplicação, na avaliação e no seguimento de todas as políticas públicas e, de forma relevante, nas políticas e nos projetos específicos que se orientem para a consecução da igualdade.
3. A Administração da *Generalitat* deve reconhecer a figura do profissional de igualdade de género na relação de locais de trabalho, nomeadamente nos órgãos destinados a zelar pelo cumprimento desta lei.

CAPÍTULO III. MECANISMOS PARA GARANTIR O DIREITO À IGUALDADE EFETIVA DE MULHERES E HOMENS NO SETOR PÚBLICO

ARTIGO 10º. CONTRATAÇÃO DO SETOR PÚBLICO

1. As entidades adjudicantes da Catalunha que, para os efeitos da legislação de contratos do setor público, têm a consideração de Administração pública, através dos seus órgãos de contratação, devem tratar de incluir cláusulas sociais nas bases da contratação com a finalidade de promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens no mercado laboral. Com este objetivo, nos termos das normas em vigor em matéria de contratação pública, devem:
 - a) Incorporar a perspetiva de género nas ofertas de contratação pública.
 - b) Incluir condições de execução dos trabalhos objeto do contrato, sendo que, tendo por base as mesmas, o adjudicatário adote medidas tendentes a promover a igualdade de mulheres e homens.
 - c) Indicar, nos cadernos de cláusulas administrativas particulares, as escalas de pontuação adicional para as empresas que disponham de planos de igualdade, caso não estejam obrigadas legalmente, e as que disponham do distintivo catalão de excelência empresarial em matéria de igualdade a que diz respeito o artigo 35º ou adotem medidas destinadas a atingir a igualdade de oportunidades que perdurem no tempo e mantenham a sua efetividade, de acordo com o que for estabelecido através de regulamento.
2. As entidades adjudicantes a que diz respeito o n.º 1 devem consultar a informação das empresas inscritas no Registo Público de Planos de Igualdade, a que diz respeito o artigo 36º, n.º 5, para o fim de facilitar as ações que estabelece o presente artigo.
3. As entidades adjudicantes devem estabelecer mecanismos de avaliação e seguimento que assegurem o cumprimento efetivo das medidas avaliadas na oferta de contratação.

ARTIGO 11º. AJUDAS PÚBLICAS

1. As administrações públicas da Catalunha e os organismos e as entidades que dependem das mesmas devem denegar a concessão de subsídios, bolsas de estudo ou qualquer outro tipo de ajuda pública às empresas e entidades solicitantes sancionadas ou condenadas porque exerceram ou toleraram práticas laborais consideradas discriminatórias por motivo de sexo ou de género, sancionadas por resolução administrativa definitiva ou condenadas por sentença judicial transitada em julgado. Para este fim, as empresas e entidades solicitantes devem apresentar, juntamente com o pedido de ajuda, uma declaração responsável do fato de nunca terem sido objeto de sanções administrativas definitivas nem de sentenças de condenação transitadas em julgado.



2. As bases reguladoras de subsídios, bolsas de estudo e qualquer outro tipo de ajuda pública que convoquem as administrações públicas da Catalunha devem tender a incluir a avaliação do melhor meio para conseguir a incorporação da perspectiva de género.

3. Em matéria de bolsas de estudo, as bases reguladoras devem incluir a indicação específica do direito dos beneficiários a faltar por motivos de maternidade ou de paternidade, durante todo o tempo de duração da licença nos termos da legislação aplicável nesta matéria, e sem que isso envolva a perda da condição de pessoa beneficiária. Os requisitos para efetivar este direito devem ser determinados nas respetivas convocatórias.

ARTIGO 12º. REPRESENTAÇÃO PARITÁRIA NOS ÓRGÃOS COLETIVOS DAS ADMINISTRAÇÕES PÚBLICAS

1. As administrações públicas devem cumprir o princípio de representação paritária de mulheres e homens nas nomeações e nas designações para a composição de qualquer tipo de órgão coletivo, de acordo com o regulamentado na disposição transitória primeira e sem prejuízo do estabelecido no n.º 2.

2. As medidas de representação paritária não têm efeito em relação aos órgãos constituídos para a promoção dos direitos e interesses de um dos dois sexos.

ARTIGO 13º. PLANOS DE IGUALDADE E AÇÃO TRANSVERSAL

As políticas públicas em matéria de igualdade de mulheres e homens articulam-se através da ação transversal da perspectiva de género nas competências que a *Generalitat* assume, bem como através dos seguintes planos de igualdade:

a) Plano estratégico de políticas de igualdade de género do Governo da *Generalitat*, nos termos do estabelecido no artigo 14º.

b) Planos operativos ou programas de ação departamentais que desenvolvam e executem o Plano estratégico de políticas de igualdade de género do Governo da *Generalitat*.

c) Planos de políticas de igualdade de género das administrações locais da Catalunha, de acordo com o estabelecido no artigo 14º, n.º 4.

d) Planos de igualdade de mulheres e homens destinados ao pessoal que presta serviços no setor público da Catalunha, nos termos do estabelecido no artigo 15º.

e) Plano para a igualdade de género no sistema educativo, nos termos da Lei 12/2009, de 10 de julho, de educação, e do artigo 21º, n.º 3 da presente lei.

f) Plano de ação de apoio às empresas destinado ao fomento da igualdade de tratamento e de oportunidades de mulheres e homens no trabalho, nos termos do estabelecido no artigo 34º.

g) Os restantes planos e programas em matéria de igualdade que as normas estabelecem.

ARTIGO 14º. PLANO ESTRATÉGICO DE POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO DO GOVERNO DA GENERALITAT

1. O Plano estratégico de políticas de igualdade de género do Governo da *Generalitat* a que diz respeito o artigo 3º, alínea *d* da Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher, estabelece os objetivos e as medidas de caráter transversal que devem ser aplicadas para garantir a igualdade efetiva entre mulheres e homens no âmbito da Administração da *Generalitat*.

2. O Instituto Catalão das Mulheres, com a colaboração dos departamentos correspondentes e com a participação dos agentes sociais e económicos envolvidos



e das entidades, associações e coletivos de defesa dos direitos das mulheres de qualquer parte da Catalunha, é o órgão encarregado de projetar, coordenar e fomentar a elaboração dos planos estratégicos de políticas de igualdade de género da Administração da *Generalitat*, bem como de realizar o seguimento e a avaliação dos mesmos.

3. O Governo deve aprovar o Plano estratégico de políticas de igualdade de género da Administração da *Generalitat*.

4. O Governo deve incentivar a Administração local e dar-lhe o apoio necessário para que possa elaborar e aprovar os planos em matéria de políticas de igualdade de género aplicáveis. A elaboração destes planos deve contar com a participação dos agentes sociais e económicos envolvidos e das entidades, associações e coletivos de defesa dos direitos das mulheres do âmbito territorial respetivo.

ARTIGO 15º. PLANOS DE IGUALDADE DE MULHERES E HOMENS DO SETOR PÚBLICO

1. As instituições da *Generalitat*, a Administração da *Generalitat* e os organismos públicos vinculados ou que delas dependem, bem como as entidades, públicas e privadas, que gerem serviços públicos, devem aprovar, no prazo de dois anos contados a partir da entrada em vigor desta lei, um plano de igualdade de mulheres e homens destinado ao pessoal que presta serviços nos mesmos, que deve ser definido na convenção coletiva de trabalho ou no acordo de condições de trabalho, com o intuito de garantir a aplicação efetiva do princípio de igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens e de eliminar a discriminação por motivo de sexo em relação ao acesso ao trabalho remunerado, ao salário, à formação, à promoção profissional e às restantes condições de trabalho.

2. As entidades locais que têm órgãos específicos de representação do pessoal ao seu serviço devem aprovar um plano de igualdade de mulheres e homens que deve ser definido na convenção coletiva de trabalho ou no pacto ou acordo de condições de trabalho.

3. A *Generalitat* deve zelar para que as administrações e organizações empresariais e sindicais, as entidades sem fins lucrativos, os consórcios e qualquer tipo de entidades que gerem serviços públicos disponham de planos de igualdade.

4. Os planos de igualdade de género do setor público devem cumprir os seguintes requisitos:

a) Fixar, com a elaboração prévia de um diagnóstico da situação, os objetivos concretos de igualdade efetiva a atingir, as estratégias e as práticas a adotar para os atingir, bem como o estabelecimento de sistemas eficazes de seguimento e avaliação dos objetivos fixados.

b) Ter em conta, entre outros, os âmbitos de ação relativos à representatividade das mulheres, ao acesso, à seleção, à promoção e ao desenvolvimento profissionais, às condições laborais, à conciliação da vida pessoal, laboral e familiar, à violência machista, à prevenção de riscos laborais com perspetiva de género, à comunicação inclusiva e à utilização de uma linguagem não sexista nem androcêntrica, bem como à estratégia e à organização interna do organismo.

c) Incluir medidas específicas para os adequar, em cada caso, às peculiaridades do pessoal docente, de saúde, de investigação e penitenciário, bem como dos bombeiros, agentes rurais e órgãos e forças de segurança.

d) Ter em conta os representantes dos trabalhadores no momento de os elaborar e aprovar.

e) Regulamentar, nos artigos, a avaliação própria, que deve ser quadrienal.



f) Fazer parte, como anexo, da convenção coletiva de trabalho ou pacto de condições da Administração pública em questão ou dos organismos autónomos, empresas públicas, consórcios, fundações e outras entidades com personalidade jurídica própria em que seja maioritária a representação direta da *Generalitat* ou das administrações locais.

ARTIGO 16º. POLÍTICAS DE IGUALDADE EFETIVA DE MULHERES E HOMENS NA FUNÇÃO PÚBLICA

1. O departamento competente em matéria de função pública, em colaboração com o Instituto Catalão das Mulheres, deve fixar os critérios gerais sobre igualdade de género que os departamentos, organismos autónomos e entidades públicas devem observar para a elaboração das bases das convocatórias de acesso ao emprego no setor público.

2. As administrações públicas da Catalunha devem fomentar a representação paritária de mulheres e homens na composição dos tribunais ou órgãos técnicos de seleção.

3. O conjunto de temas de estudo para o acesso ao emprego no setor público deve incluir os conteúdos relativos às normas sobre igualdade efetiva de mulheres e homens e sobre violência machista que devem ser aplicados na atividade administrativa e no desenvolvimento das políticas de igualdade efetiva.

4. Os poderes públicos devem adotar medidas para uma formação básica, progressiva e permanente em matéria de igualdade de mulheres e homens, dirigida a todo o pessoal e dada por pessoal especialista, com a finalidade de efetivar as disposições desta lei e de garantir o conhecimento prático suficiente que permita a integração efetiva da perspectiva de género nas ações públicas.

5. Os poderes públicos devem fazer, periodicamente, uma análise dos locais de trabalho para avaliar o grau de cumprimento do princípio de igualdade de retribuição de mulheres e homens e tomar as medidas corretivas para erradicar as diferenças salariais.

ARTIGO 17º. LEIS DE ORÇAMENTOS

1. Os departamentos da *Generalitat*, os organismos autónomos, as sociedades e os organismos públicos vinculados ou que deles dependem devem incorporar, nas memórias dos programas orçamentais que se integram nos orçamentos da *Generalitat*, as ações e os indicadores associados para adequar a despesa às necessidades específicas de mulheres e homens com a finalidade de avançar na erradicação das desigualdades. Neste sentido, devem tornar visível o impacto diferenciado dos orçamentos sobre os homens e as mulheres, e integrar os objetivos próprios da perspectiva de género nos objetivos dos orçamentos orientados para a obtenção de resultados.

2. A Administração da *Generalitat*, para zelar pela incorporação do impacto de género nas memórias dos programas orçamentais que se integram nos orçamentos da *Generalitat*, deve fomentar a realização de auditorias de género sobre o cumprimento dos objetivos incorporados nas memórias nos departamentos, nos organismos e nas entidades do setor público que dependem dos mesmos no final de cada exercício orçamental.



CAPÍTULO IV. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PROMOVER A IGUALDADE EFETIVA DE MULHERES E HOMENS

SECÇÃO PRIMEIRA. PARTICIPAÇÃO POLÍTICA E SOCIAL DAS MULHERES

ARTIGO 18º. POLÍTICAS E AÇÕES DOS PODERES PÚBLICOS

1. As políticas e as ações dos poderes públicos devem tornar visíveis e reconhecer os grupos e as entidades de defesa dos direitos das mulheres, apoiá-los e fomentar a sua participação no projeto, na elaboração, no desenvolvimento e na avaliação das políticas públicas.
2. As administrações públicas da Catalunha devem procurar adequar-se ao princípio de representação equilibrada de mulheres e homens na nomeação dos titulares dos órgãos de direção e dos organismos públicos vinculados ou dependentes, e fomentar este princípio nos órgãos de direção das associações e organizações de qualquer índole.
3. As instituições da *Generalitat*, a Administração da *Generalitat* e os organismos públicos vinculados ou que dependem das mesmas devem aprovar, no prazo de dois anos contados a partir da entrada em vigor desta lei, um protocolo de prevenção do assédio sexual e do assédio por motivo de sexo.

ARTIGO 19º. PARTICIPAÇÃO POLÍTICA DE MULHERES E HOMENS

1. Os poderes públicos devem procurar adequar-se ao princípio de presença paritária de mulheres e homens na distribuição do poder político, e fomentar a participação das mulheres em áreas ou cargos em que estão pouco presentes.
2. As candidaturas que apresentem os partidos políticos, as federações, as coligações e os agrupamentos de eleitores devem respeitar o estabelecido no artigo 56º, n.º 3 do Estatuto de autonomia.

ARTIGO 20º. PARTICIPAÇÃO SOCIAL DAS MULHERES

1. Os poderes públicos devem adotar ações positivas específicas temporárias, razoáveis e proporcionadas em relação ao objetivo pretendido em cada caso, que promovam a igualdade efetiva de mulheres e homens, que permitam corrigir situações de desigualdade social resultantes de práticas de subordinação ou de sistemas sociais discriminatórios, e efetivem o direito à participação social das mulheres.
2. Os poderes públicos devem realizar ações concretas destinadas a dinamizar o tecido associativo feminino e promover a criação de redes; reconhecer e incorporar na agenda política as contribuições que as associações feministas e os coletivos de mulheres realizam; promover a participação das mulheres, do movimento feminista e das entidades de mulheres nos órgãos consultivos, tanto no âmbito autonómico como no local; fomentar a participação das mulheres em fóruns e organismos nacionais e internacionais, e repensar as formas de participação para abandonar os modelos androcêntricos.
3. As ordens e agrupamentos profissionais e empresariais, as organizações sindicais, culturais e sociais e os partidos políticos devem estabelecer os mecanismos que garantam a participação ativa das mulheres, bem como o acesso destas aos órgãos de direção, com o objetivo de atingir a representação paritária nos mesmos.
4. Às associações, organizações, entidades, fundações e outras entidades de direito público e privado que tenham como objeto social promover os direitos ou os interesses exclusivos de um dos sexos não lhes é aplicável o princípio de democracia paritária a que diz respeito o princípio quinto do artigo 3º.



5. Os poderes públicos devem fomentar a participação social das mulheres através das tecnologias da informação e da comunicação, e contribuir para que se ultrapassem os diferentes fossos digitais.

SECÇÃO SEGUNDA. EDUCAÇÃO, CULTURA E CONHECIMENTO

ARTIGO 21º. COEDUCAÇÃO

1. A Administração educativa, para efetivar o princípio de coeducação e fomento da igualdade efetiva de mulheres e homens que estabelecem os artigos 2º, n.º 1, alínea *m* e 43º, n.º 1, alínea *d* da Lei 12/2009, de 10 julho, de educação, deve incorporar a coeducação em todos os níveis e modalidades do sistema educativo e deve introduzi-la na programação educativa e nos programas de estudos de todos os níveis, a fim de favorecer o desenvolvimento das pessoas à margem dos estereótipos e dos papéis em função do sexo, de garantir uma orientação académica e profissional livre de distorções sexistas e androcêntricas e de evitar qualquer discriminação associada ao sexo. Além disso, deve promover a investigação em matéria de coeducação e zelar por incluí-la nos programas, nos manuais escolares e nos materiais educativos.

2. As administrações locais devem aplicar medidas específicas a fim de os jovens menores de dezasseis anos se dirijam, quotidianamente, aos centros educativos, para um atendimento especial às adolescentes com risco de abandono.

3. A Administração educativa, através do Plano para a igualdade de género no sistema educativo, deve realizar ações e atividades dirigidas a alcançar, em qualquer caso:

a) A visibilidade das contribuições históricas das mulheres em todos os âmbitos do conhecimento e da sua contribuição social e histórica para o desenvolvimento da humanidade.

b) A formação dos jovens sobre o trajeto histórico para a consecução dos direitos das mulheres.

c) A promoção e a difusão dos critérios de igualdade entre homens e mulheres, tanto nos ensinamentos dados como no estabelecimento do trabalho em colaboração e participativo.

d) A formação e a qualificação para que raparigas e rapazes partilhem as responsabilidades do trabalho doméstico, de assistência a pessoas dependentes e das suas famílias, sem o ónus imposto pelos papéis tradicionais de género.

e) A qualificação dos alunos e o apoio às expectativas individuais para que realizem as suas escolhas académicas e profissionais livres dos condicionantes de género.

f) A formação dos alunos na utilização não sexista nem androcêntrica da linguagem.

g) A promoção de trabalhos de investigação relacionados com a coeducação e a perspectiva de género.

h) A implementação de uma educação afetiva e sexual que favoreça a construção de uma sexualidade positiva, saudável, que respeite a diversidade e evite qualquer tipo de preconceitos por motivo de orientação sexual e afetiva.

i) A promoção de conteúdos relacionados com a sexualidade orientados para a prevenção da gravidez não desejada e de doenças de transmissão por via sexual.

j) A prevenção da violência machista, nos termos dos parâmetros estabelecidos na Lei 5/2008.



k) A prevenção, a gestão positiva e a abordagem de situações de conflito vinculadas a comportamentos e a atitudes de caráter sexista.

l) O estabelecimento de medidas para que a utilização do espaço e a participação de ambos os sexos nas atividades escolares seja realizada de uma forma equilibrada.

4. A Administração educativa deve oferecer formação em coeducação ao seu pessoal docente, incluídas a educação sexual e contra a violência machista e a orientação social, e garantir a presença de pessoas com conhecimentos em coeducação nos órgãos responsáveis da avaliação, da inspeção, da inovação educativa e da investigação, no Conselho Escolar da Catalunha, nos serviços educativos e nos centros educativos.

5. A Administração educativa, através das federações e associações de pais e mães de alunos, deve promover a sensibilização e a formação em coeducação das famílias.

6. A Administração educativa deve garantir e promover a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de direção e de responsabilidade, bem como nos conselhos escolares, e promover a igualdade de oportunidades para mulheres e homens nos centros educativos. Além disso, deve promover a representação equilibrada de profissionais de ambos os sexos em todas as etapas educativas.

7. A Administração educativa deve garantir que a formação profissional e a formação de adultos incorporem a perspectiva de género e que sejam planeadas e adequadas às necessidades e à diversidade das mulheres, aos seus diferentes interesses e à sua disponibilidade horária, devendo criar programas específicos para mulheres em situação de exclusão social.

ARTIGO 22º. EDUCAÇÃO NO LAZER

1. As administrações públicas da Catalunha com competências no âmbito da educação no lazer devem fomentar a coeducação nas entidades e instituições dedicadas à formação no lazer e nas atividades extraescolares, promovendo e facilitando o acesso das crianças e dos jovens à educação no lazer, de modo a permitirem desenvolver aptidões como indivíduos e como membros da sociedade e a fomentar a igualdade efetiva de mulheres e homens.

2. Os poderes públicos devem garantir a adequada formação em coeducação no âmbito da educação em lazer infantil e juvenil, através do programa de formação dos cursos de monitor e de diretor de atividades de lazer e de cursos monográficos de formação contínua.

ARTIGO 23º. JOGOS E BRINQUEDOS

As administrações públicas da Catalunha com competências em matéria de jogos e brinquedos devem empreender as ações necessárias para:

a) Sensibilizar e informar sobre a importância do jogo e dos brinquedos na transmissão dos estereótipos sexistas.

b) Proibir a comercialização de jogos e brinquedos que sejam vexatórios para as mulheres, que atentem contra a sua dignidade, que façam uma utilização sexista da linguagem ou que fomentem a agressividade e a violência entre as crianças e os adolescentes.

c) Promover a edição de livros, jogos e brinquedos não sexistas.

ARTIGO 24º. MANIFESTAÇÕES CULTURAIS

É competência das administrações públicas da Catalunha realizar as seguintes ações:



- a) Adotar as medidas necessárias para garantir o direito das mulheres à cultura e a serem consideradas agentes culturais, dando visibilidade à cultura que lhes diz respeito.
- b) Adotar as medidas necessárias para evitar qualquer tipo de discriminação por motivo de sexo e promover a igualdade efetiva no terreno da criação cultural e a participação das mulheres nas atividades culturais, tendo em conta as suas realidades e aspirações.
- c) Promover a recuperação da memória histórica das mulheres com a participação das mulheres e promover políticas culturais que tornem visíveis as suas contribuições para o património e a cultura da Catalunha, bem como a sua diversidade.
- d) Fomentar que, nas manifestações culturais de qualquer tipo, não se reproduzam estereótipos nem preconceitos sexistas; se promova a criação e a divulgação de obras que apresentem inovações formais favoráveis à superação do androcentrismo e do sexismo, o conhecimento da diversidade étnica, cultural e funcional dos diferentes coletivos de mulheres e a visualização das diferentes orientações sexuais ou identitárias das mulheres.
- e) Facilitar a promoção de manifestações culturais de diferentes proveniências em que as mulheres sejam reconhecidas e não desprezadas.
- f) Garantir que as produções culturais públicas incorporam uma visão não sexista e não androcêntrica; potenciar que os centros de criação cultural favoreçam a criação e a difusão das obras culturais de autoria feminina através das medidas de sensibilização, promoção e fomento adequadas.
- g) Respeitar e garantir a representação equilibrada nos diferentes órgãos consultivos, científicos, júris e de decisão existentes no organigrama artístico e cultural.
- h) Promover e zelar pela presença de criadoras catalãs na programação cultural pública nas exposições locais, nacionais, estatais e internacionais, bem como a representação paritária de mulheres e homens nas candidaturas das honras e distinções convocadas.
- i) Proibir a organização e a realização de atividades culturais em espaços públicos quando nas mesmas não for permitida a participação das mulheres ou for obstaculizada a sua participação em igualdade de condições com os homens.

ARTIGO 25º. MEIOS DE COMUNICAÇÃO E TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO

1. Os meios de comunicação audiovisual da *Generalitat* e das entidades locais da Catalunha, os que exercem a sua atividade ao abrigo de uma licença outorgada pelo Conselho do Audiovisual da Catalunha, os restantes sujeitos compreendidos no âmbito de aplicação do artigo 2º da Lei 22/2005, de 29 de dezembro, da comunicação audiovisual da Catalunha, e os meios de comunicação escrita geridos ou subsidiados pelas administrações públicas da Catalunha devem:

- a) Garantir a não difusão de conteúdos sexistas que justifiquem ou banalizem a violência contra as mulheres ou incitem à sua prática.
- b) Evitar os estereótipos sexistas sobre as funções que mulheres e homens exercem nos diferentes âmbitos da vida e, nomeadamente, nos conteúdos destinados à população infantil e juvenil.
- c) Garantir uma participação ativa das mulheres, a presença paritária de mulheres e homens e uma imagem plural dos dois sexos em todos os âmbitos, com uma atenção especial aos espaços de conhecimento e de geração de opinião.
- d) Utilizar a linguagem de forma não sexista nem androcêntrica.



e) Garantir a difusão das atividades políticas, sociais e culturais promovidas por mulheres ou destinadas a mulheres em condições de igualdade, bem como as que favorecem o seu empoderamento.

f) Promover a autoria feminina através de mecanismos de ação positiva.

g) Mostrar a diversidade de origens e as realidades culturais que existem na Catalunha, as realidades e as expectativas das mulheres, e estabelecer mecanismos que garantam a visibilidade das contribuições das mulheres para o progresso social ao longo da história.

h) Compensar o défice de reconhecimento que as mulheres sofrem através da incorporação das mesmas, na qualidade de especialistas, de protagonistas e como pessoas de referência, nos diferentes meios de comunicação geridos ou subsidiados pelas administrações públicas.

i) Promover o desenvolvimento e a formação de um espírito crítico em relação aos conteúdos e distorções sexistas.

2. O Conselho do Audiovisual da Catalunha deve fazer estudos periódicos sobre o cumprimento da perspectiva de género na informação dos meios de comunicação, bem como do impacto de género nos conteúdos e nas programações.

3. O contrato programa da Corporação Catalã de Meios Audiovisuais deve incluir mecanismos que garantam a representação paritária de mulheres e homens e que tornem visível a realidade das mulheres.

4. Estão proibidas a realização, a emissão e a exibição de anúncios publicitários que apresentem as pessoas como inferiores ou superiores em dignidade humana em função do sexo, ou como meros objetos sexuais, bem como os que justifiquem ou banalizem a violência contra as mulheres ou incitem à sua prática. Este tipo de anúncio é considerado publicidade ilícita nos termos do estabelecido na legislação geral de publicidade e de comunicação institucional.

5. Os meios de comunicação social devem adotar códigos de conduta com a finalidade de assumir e transmitir o princípio de igualdade de género. Além disso, devem colaborar nas campanhas institucionais que visam o fomento da igualdade de mulheres e homens e a promoção da erradicação da violência contra as mulheres.

6. Os meios de comunicação social da titularidade privada devem garantir o cumprimento das medidas do n.º 1 e devem promover as ações necessárias para as tornar efetivas.

ARTIGO 26º. SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO

1. Os poderes públicos da Catalunha devem promover ações como objetivo de favorecerem a implementação das novas tecnologias a partir de critérios de igualdade, devendo fomentar a participação das mulheres na construção da sociedade da informação e do conhecimento.

2. Nos projetos desenvolvidos no âmbito das tecnologias da informação e da comunicação financiados totalmente, ou parcialmente, pelos poderes públicos da Catalunha, deve garantir-se que a linguagem e os conteúdos não sejam sexistas.

3. O Governo deve promover conteúdos criados por mulheres no âmbito da sociedade da informação e do conhecimento.

4. Os poderes públicos da Catalunha devem fomentar programas para aumentar a presença das mulheres nos estudos técnicos, tecnológicos e do setor das tecnologias da informação e da comunicação.



ARTIGO 27º. ACESSO DAS MULHERES ÀS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E DA COMUNICAÇÃO

1. Os poderes públicos da Catalunha, de forma específica, devem facilitar o acesso das mulheres e das entidades que defendem os direitos das mulheres à utilização das tecnologias da informação e da comunicação, com medidas e programas de formação que erradiquem as barreiras que dificultam a utilização em igualdade de condições dos recursos tecnológicos, com uma atenção especial para os coletivos em risco de exclusão social e do âmbito rural.

2. No âmbito das tecnologias da informação e da comunicação, as administrações públicas da Catalunha devem incorporar o objetivo da igualdade efetiva de mulheres e homens nas políticas de promoção e de inclusão digital, devendo fomentar a difusão de conteúdos criados por mulheres.

ARTIGO 28º. UNIVERSIDADES E INVESTIGAÇÃO

1. A educação em valores a que diz respeito o artigo 5 da Lei 1/2003, de 19 de fevereiro, de universidades da Catalunha deve incluir, necessariamente:

a) A promoção da introdução da perspectiva de género de uma forma transversal e dos estudos sobre a contribuição das mulheres ao longo da história em todos os âmbitos do conhecimento e na atividade académica e de investigação, que devem ser incluídos nos programas de estudo das licenciaturas e nos programas de pós-graduação. A apresentação dos pedidos de acreditação das licenciaturas e pós-graduações deve incorporar um relatório que refira, se for o caso, como foi incorporada a perspectiva de género no plano de estudos ou, caso não tenha sido feito, do plano de melhoria previsto para o realizar.

b) A utilização não sexista nem androcêntrica da linguagem em todas as suas comunicações.

c) A formação em coeducação das pessoas que realizam tarefas docentes, nomeadamente das que realizam cursos de magistério ou de ciências da educação e, se for o caso, nos estudos de licenciatura, pós-graduação, mestrado e doutoramento destinados à formação de mestres, professores e educadores, de acordo com o modelo coeducativo a que diz respeito o artigo 21º.

2. Para cumprir o objetivo de atingir a igualdade de género no âmbito universitário e da investigação, as universidades devem:

a) Potenciar o trabalho das mulheres investigadoras e a sua participação nos grupos de investigação e tornar visíveis as suas contribuições para os âmbitos científicos e técnicos.

b) Garantir a formação do seu pessoal em matéria de perspectiva de género e das mulheres em cada uma das disciplinas académicas.

c) Criar módulos ou cursos específicos em matéria de perspectiva de género e das mulheres em cada uma das disciplinas académicas.

3. As universidades, os centros de estudos superiores e os centros e instituições de investigação catalães devem:

a) Garantir a igualdade efetiva de mulheres e homens na carreira docente e na carreira de investigação, bem como entre o pessoal de administração e serviços e promover a representação equilibrada de mulheres e homens nos diferentes órgãos coletivos e em todos os níveis de tomada de decisões.

b) Aprovar, para o efeito do estabelecido na alínea a, um plano de igualdade no acesso, na promoção e nas condições laborais do pessoal de administração e serviços e do pessoal docente e de investigação, que inclua medidas específicas dirigidas ao



coletivo de estudantes, bem como projetar e implementar uma política de contratação de pessoal inclusiva que tenha em conta a formação específica das pessoas que fazem parte dos comités de seleção a fim de evitar qualquer discriminação de género nos processos de seleção de pessoal.

c) Dar informação e assessoria para prevenir qualquer tipo de discriminação, de assédio sexual ou assédio por motivo de sexo e outras formas de violência machista.

d) Garantir que as avaliações do pessoal docente e de investigação realizadas pelos órgãos competentes tenham em conta a perspectiva de género e a não-discriminação, nem direta nem indireta, por motivo de sexo.

e) Avaliar como aspetos positivos, nas convocatórias de ajudas a projetos de investigação ou outras ajudas à investigação de carácter coletivo, juntamente com os critérios para garantir a qualidade e a excelência:

1º. Que os grupos sejam compostos por mulheres numa percentagem de 40 % ou mais, e que uma mulher exerça a direção dos mesmos nos âmbitos de investigação em que as mulheres estão pouco presentes.

2º. Que os projetos incorporem a perspectiva de género e das mulheres ou tenham por objeto estudos sobre a situação das mulheres.

f) Aplicar medidas de ação positiva e contar com os mecanismos de cooperação interinstitucional que contribuam para a prevenção do assédio sexual e do assédio por motivo de sexo –máxima expressão da desigualdade entre sexos–, que garantam esta prevenção e que permitam dar uma resposta adequada às denúncias, ou reclamações, que possam ser formuladas neste sentido a qualquer membro da comunidade universitária.

g) Criar módulos ou cursos específicos em matéria de perspectiva de género e das mulheres na proposta do programa obrigatório das faculdades e dos estudos reconhecidos pelas universidades catalãs.

h) Realizar ações para equilibrar a presença dos dois sexos em todas as disciplinas, nomeadamente naquelas em que um dos sexos se encontre significativamente sub-representado.

i) Informar os organismos públicos responsáveis da política universitária em relação ao grau de cumprimento dos objetivos estabelecidos neste artigo.

ARTIGO 29º. FORMAÇÃO NO ÂMBITO DAS ASSOCIAÇÕES E DAS ORDENS PROFISSIONAIS

A Administração da *Generalitat* deve promover cursos de formação de carácter geral e específico destinados às associações profissionais, às ordens profissionais e aos conselhos de ordens profissionais que exercem a sua atividade no âmbito territorial da Catalunha, a fim de melhorar os seus conhecimentos no que diz respeito aos direitos das mulheres e à perspectiva de género.

ARTIGO 30º. DESPORTOS

1. As políticas desportivas devem ser planeadas de acordo com o estabelecido no artigo 1º e, nomeadamente, devem:

a) Garantir a igualdade efetiva de mulheres e homens para a prática de atividade física e de desporto, tanto de lazer como de competição, em todos os níveis, incluídos os científicos, técnicos, de controlo das competições, serviços médicos e outros de atendimento a desportistas, de liderança e de projeção e representação social.

b) Fomentar a incorporação, a participação e a continuidade das mulheres no desporto em todas as etapas da vida, e incluir programas de consciencialização e



fomento da presença de mulheres nos órgãos de decisão desportivos e como dirigentes desportivas.

c) Incorporar indicadores de perspectiva de género nos diferentes âmbitos do desporto na Catalunha.

d) Elaborar protocolos e mecanismos de prevenção e ação perante a violência machista na prática desportiva e no desporto em geral.

e) Fomentar e proteger o modelo de desporto em idade escolar para promover e facilitar o acesso das crianças e dos jovens às atividades físicas e desportivas, sob critérios de coeducação em valores, inclusão, coesão social e luta contra as desigualdades, com o intuito de formar pessoas comprometidas com a sociedade e com o fomento da igualdade entre homens e mulheres.

f) Fomentar o patrocínio e a difusão nos meios de comunicação de atividades desportivas em que a participação das mulheres seja minoritária, e fixar as ajudas públicas destinadas às modalidades desportivas praticadas, maioritariamente, por mulheres.

2. As políticas desportivas devem ter em conta os seguintes aspetos:

a) São fatores relevantes, para a concessão de ajudas, prémios e subsídios às entidades desportivas, a promoção de uma oferta de atividades desportivas para crianças que seja equilibrada no que diz respeito à perspectiva de género, bem como a aplicação de medidas internas para facilitar a participação das mulheres nos lugares de direção de entidades e clubes.

b) As administrações desportivas catalãs não podem participar nem conceder qualquer tipo de ajuda a programas ou atividades desportivas que sejam sexistas ou discriminatórios por motivo de sexo.

c) Os estudos e as investigações no âmbito das ciências da atividade física e do desporto promovidos pelas administrações desportivas catalãs ou subsidiados com dinheiros públicos devem introduzir o estudo das diferenças e das desigualdades entre mulheres e homens, a fim de ampliar e aprofundar o conhecimento sobre as realidades, as expectativas, as necessidades e as contribuições das mulheres para o desporto em todas as etapas da vida.

d) A educação no desporto deve incluir, de preferência, o princípio de coeducação e fomentar a formação em valores coeducativos tanto dos professores de educação desportiva como das pessoas que sejam monitores, treinadores e técnicos, através de atividades formativas e de programas de formação contínua.

e) Elaborar programas e materiais didáticos para fomentar o desporto de lazer e o desporto em idade escolar igualitários e com valores sociais, bem como promover a visibilidade das diretoras desportivas, das desportistas e das treinadoras de elite.

f) Equiparar prémios e bolsas de um mesmo desporto entre homens e mulheres.

ARTIGO 31º. VALOR ECONÓMICO DO TRABALHO DOMÉSTICO E DE ASSISTÊNCIA A PESSOAS

1. A *Generalitat* deve fazer, periodicamente, estimativas do valor económico do trabalho doméstico e de assistência a crianças, a idosos ou a dependentes feito na Catalunha, devendo informar a sociedade catalã sobre o resultado de tais estimativas a fim de difundir a importância económica e social do mesmo.

2. As administrações públicas devem ter em conta os dados sobre o valor económico do trabalho doméstico e de assistência a pessoas na elaboração das políticas económicas e sociais.



SECÇÃO TERCEIRA. TRABALHO, OCUPAÇÃO E EMPRESA

ARTIGO 32º. PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE TRATAMENTO E DE OPORTUNIDADES DE MULHERES E HOMENS NO ÂMBITO LABORAL

1. Para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades de mulheres e homens no âmbito laboral, os poderes públicos devem:

a) Melhorar a empregabilidade e a ocupação das mulheres no que diz respeito ao acesso, à presença, à permanência e às condições de trabalho. Com este objetivo, devem:

1º. Elaborar planos ativos de ocupação bienais para incentivar a ocupação estável e de qualidade das mulheres e favorecer a sua contratação a tempo inteiro. Estes planos e medidas devem incluir estudos de impacto de género e de idade e prestar uma atenção especial ao desemprego feminino de longa duração.

2º. Incorporar a perspectiva de género no planeamento da formação profissional, ocupacional, contínua e para a inserção laboral.

3º. Incorporar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nos processos de seleção, na classificação profissional, na avaliação dos locais de trabalho, nas retribuições e na promoção profissional.

4º. Adotar medidas para incrementar a percentagem de mulheres em setores, ocupações ou profissões em que se encontram pouco presentes.

5º. Fomentar as iniciativas de empreendimento iniciadas por mulheres.

6º. Adotar as medidas necessárias para eliminar todas as discriminações diretas e indiretas derivadas da maternidade.

7º. Fomentar a presença de mulheres nas carreiras técnicas.

b) Zelar, especialmente, por efetivar os princípios do artigo 3º, e neste sentido:

1º. Incorporar a perspectiva de género em todas as fases do procedimento de inserção laboral e garantir uma representação equilibrada de mulheres e homens nos programas e nas ações que sejam realizadas.

2º. Incorporar a perspectiva de género nas políticas ativas de ocupação.

3º. Incorporar, de forma progressiva, módulos específicos de género nos programas das diferentes políticas ativas de ocupação.

4º. Incorporar a perspectiva de género no projeto da formação que receba o pessoal que intervém no processo de orientação e de inserção laboral, com uma especial atenção aos profissionais que atendem o público nas repartições de emprego, com o objetivo de garantir uma inserção laboral livre de estereótipos sexistas.

2. Para promover a igualdade de tratamento e de oportunidades de mulheres e homens no âmbito laboral, os poderes públicos devem efetuar as seguintes ações específicas:

a) Realizar ações, planos e programas destinados às mulheres com dificuldades específicas de inserção laboral.

b) Promover o acesso das mulheres a cargos de direção e de comando e criar um plano para incentivar as empresas a adotar medidas específicas para garantir a representação equilibrada de mulheres e homens nos cargos de direção e nos conselhos de administração. Avaliar, continuamente, o impacto destas ações e tomar as medidas adequadas para o seu cumprimento efetivo.



c) Garantir o cumprimento do princípio de igualdade retributiva entre mulheres e homens e promover a incorporação da perspectiva de género nas políticas empresariais com impacto na retribuição do pessoal; estabelecer mecanismos para que as empresas tenham de adotar medidas para diagnosticar e eliminar a desigualdade salarial e para fixar retribuições e complementos de uma forma transparente e com perspectiva de género.

d) Promover uma maior diversificação profissional das mulheres no mercado laboral e eliminar a segregação horizontal, adotando as medidas necessárias a fim de facilitar não só a incorporação das mulheres nos setores económicos tradicionalmente masculinizados e ao mesmo tempo mais estratégicos e de maior projeção profissional, mas também a dos homens nos setores tradicionalmente feminizados, e zelando para que os setores feminizados sejam revalorizados socialmente e tenham o mesmo reconhecimento e as mesmas condições laborais que os outros.

e) Estabelecer, tomando como referência as recomendações elaboradas pela Comissão de Igualdade e Tempo de Trabalho do Conselho de Relações Laborais, mecanismos que permitam dar resposta às denúncias e reclamações por assédio sexual ou por motivo de sexo, com o objetivo de garantir que as empresas cumpram o protocolo para a prevenção e a abordagem destes assédios. Neste tipo de denúncias e reclamações, deve aplicar-se o princípio de inversão do ónus da prova, segundo o qual, quando o autor ou ofendido alegar este tipo de assédio e apresentar indícios fundamentados do mesmo, corresponde ao arguido, ou a quem for atribuído o assédio, a apresentação de uma justificação objetiva e razoável, suficientemente provada, das medidas adotadas e da sua proporcionalidade.

f) Impulsionar medidas que favoreçam a implementação de novos horários que permitam, em termos de igualdade de oportunidades, o desenvolvimento profissional e a compatibilização da vida laboral e pessoal. Estes novos horários devem contribuir para a melhoria tanto da qualidade de vida dos trabalhadores como da competitividade e da eficiência empresariais.

g) Elaborar, no seio da Comissão de Igualdade e Tempo de Trabalho do Conselho de Relações Laborais, recomendações para que as convenções coletivas de trabalho prevejam um sistema de avaliação de locais de trabalho e grupos profissionais que avalie as suas funções e responsabilidades tendo por base critérios neutros e comuns entre trabalhadores de ambos os sexos e que tenha em conta a perspectiva de género.

3. O departamento da *Generalitat* competente em matéria de empresa e ocupação deve realizar o seguimento e a avaliação dos planos de igualdade através do Registo Público de Planos de Igualdade e através das ações adequadas da autoridade laboral competente.

ARTIGO 33º. PREVENÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL E DO ASSÉDIO POR MOTIVO DE SEXO NAS EMPRESAS

1. As empresas devem adotar medidas específicas, negociadas com a representação legal dos trabalhadores, a fim de prevenir o assédio sexual e o assédio por motivo de sexo, bem como promover condições de trabalho que evitem estes tipos de assédio.

2. As empresas devem arbitrar processos específicos para dar resposta às denúncias ou às reclamações que possa formular quem tenha sido objeto de assédio.

3. Os representantes dos trabalhadores devem contribuir, ativamente, para a prevenção do assédio sexual e do assédio por motivo de sexo sensibilizando os trabalhadores e informando a direção da empresa dos comportamentos detetados que os possam propiciar.



4. O assédio sexual e o assédio por motivo de sexo no trabalho têm a consideração de discriminação direta por motivo de sexo, sem prejuízo da tipificação como crime.

ARTIGO 34º. PLANO DE AÇÃO DE APOIO ÀS EMPRESAS DESTINADO AO FOMENTO DA IGUALDADE DE TRATAMENTO E DE OPORTUNIDADES DE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO

1. O Governo, por proposta do departamento competente em matéria de empresa e ocupação, deve elaborar, com carácter quadrienal, um plano de ação de apoio às empresas destinado a promover e a incorporar a igualdade de tratamento e de oportunidades nas suas organizações.

2. O plano de ação de apoio às empresas destinado ao fomento da igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, que deve especificar a provisão económica e os respetivos mecanismos de avaliação para cada uma das linhas de ação, deve incluir:

a) Programas de apoio às empresas para a elaboração e a aplicação de planos de igualdade, com uma atenção especial às pequenas e médias empresas de até duzentos e cinquenta trabalhadores.

b) Programas de apoio e de assessoria para incorporar um profissional de igualdade de mulheres e homens nas empresas, como a de técnico superior de promoção de igualdade de género ou o agente de igualdade de mulheres e homens nas empresas.

c) Programas de apoio para projetos destinados de forma específica à promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades de mulheres e homens no trabalho e ao favorecimento da conciliação da vida pessoal e laboral dos trabalhadores de ambos os sexos, com o estabelecimento de um horário laboral flexível e adaptado às necessidades do pessoal e das empresas.

d) O procedimento e as condições necessárias para que as empresas possam aceder às medidas que estabelece.

e) As condições para a concessão e a difusão do distintivo de excelência empresarial em matéria de igualdade de género no trabalho, a que diz respeito o artigo 35º.

f) Medidas de conciliação laboral e familiar.

ARTIGO 35º. DISTINÇÃO CATALÃ DE EXCELÊNCIA EMPRESARIAL EM MATÉRIA DE IGUALDADE EFETIVA DE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO

1. Cria-se uma distinção catalã de excelência empresarial em matéria de igualdade de género no trabalho a fim de reconhecer as empresas que promovem políticas de igualdade.

2. O Instituto Catalão das Mulheres, nos termos das condições que o plano de ação de apoio às empresas destinado ao fomento da igualdade de tratamento e de oportunidades de mulheres e homens no trabalho estabelece, concede a distinção catalã de excelência empresarial em matéria de igualdade efetiva de mulheres e homens no trabalho, com a aprovação prévia do plenário do Conselho Nacional de Mulheres da Catalunha.

3. Qualquer empresa, pública ou privada, que aplique políticas de igualdade efetiva no trabalho no âmbito territorial da Catalunha pode concorrer à distinção de excelência empresarial em matéria de igualdade. Não podem concorrer ao mesmo as empresas que violem o disposto no artigo 36º, nem as empresas que, nos dois anos anteriores à convocatória da concessão da distinção, tenham sido objeto de sanção definitiva pela autoridade laboral por práticas discriminatórias ou porque não cumpriram as suas obrigações em matéria de igualdade de género.



4. Os critérios que devem ser tidos em conta para regulamentar as condições para a concessão da distinção de excelência empresarial em matéria de igualdade, que tem uma duração quadrienal, são os seguintes:

a) Ter uma representação equilibrada entre mulheres e homens em todos os grupos e categorias profissionais.

b) Adotar medidas para a melhoria do acesso à ocupação e à promoção profissional das mulheres nos setores, ocupações e profissões em que estejam pouco presentes.

c) Promover o acesso das mulheres aos órgãos de direção para garantir a representação equilibrada dos dois sexos estabelecida no artigo 32º.

d) Implementar as respetivas garantias para aplicar critérios igualitários de retribuição de mulheres e homens, bem como a adequada avaliação de locais de trabalho tendo em conta a perspetiva de género.

e) Adotar medidas para implementar formas flexíveis e horários racionais de organização do tempo de trabalho que tornem possível a corresponsabilidade entre mulheres e homens no trabalho doméstico e de assistência a pessoas e que permitam conciliar a vida pessoal e laboral.

f) Adotar medidas contra o assédio sexual e o assédio por motivo de sexo, incluindo nas mesmas as ações preventivas e sancionatórias e a elaboração de um protocolo de prevenção.

g) Utilizar linguagens inclusivas não sexistas nem androcêntricas e publicidade não sexista na comunicação interna, nos produtos, nos serviços e no marketing da empresa.

h) Elaborar e aplicar um plano de igualdade na empresa, caso não esteja obrigada pelas normas em vigor.

i) Realizar ações relativas à responsabilidade social destinadas a promover condições de igualdade de mulheres e homens no seio da empresa.

j) Ter estabelecida uma licença de paternidade, de carácter individual e intransferível, de quatro semanas consecutivas a partir do fim da licença de maternidade, acrescentada à licença estabelecida na legislação em vigor.

k) Promover políticas efetivas de flexibilidade empresarial.

l) Ter em conta, no plano de igualdade da empresa, qualquer outro indicador que o organismo competente considere que favorece a igualdade de mulheres e homens.

5. A distinção de excelência empresarial em matéria de igualdade efetiva de mulheres e homens no trabalho, nos termos do estabelecido no artigo 10º, pode ser tida em conta como critério de adjudicação na contratação do setor público.

6. O Instituto Catalão das Mulheres pode revogar a distinção catalã de excelência empresarial em matéria de igualdade efetiva de mulheres e homens no trabalho caso deixem de ser cumpridas as condições pelas quais foi concedida.

ARTIGO 36º. PLANOS DE IGUALDADE NAS EMPRESAS

1. Todas as empresas estão obrigadas a respeitar a igualdade de tratamento e de oportunidades no âmbito laboral e, com esta finalidade, devem adotar medidas destinadas a evitar qualquer tipo de discriminação laboral entre mulheres e homens. Estas medidas devem ser negociadas e, se for o caso, acordadas com os representantes legais dos trabalhadores nos termos que determine a legislação em vigor. Neste sentido, devem elaborar e aplicar um plano de igualdade:



PARLAMENT DE CATALUNYA

- a) As empresas com mais de duzentos e cinquenta trabalhadores, nos termos do estabelecido no artigo 46º da Lei orgânica 3/2007, de 22 de março, para a igualdade efetiva de mulheres e homens.
 - b) As empresas cuja convenção coletiva de trabalho assim o estabeleça, nos termos que tenham sido estabelecidos na mesma.
 - c) As empresas que estejam obrigadas a tal porque a autoridade laboral assim o tenha decidido num processo sancionatório.
2. Os poderes públicos da Catalunha devem favorecer a elaboração e a implementação de planos de igualdade nas empresas não incluídas no n.º 1.
 3. Os planos de igualdade devem incluir ações de racionalização de horários que facilitem a conciliação das responsabilidades profissionais com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores.
 4. As empresas de menos de duzentos e cinquenta trabalhadores podem elaborar e implementar planos de igualdade com a consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.
 5. O Registo Público de Planos de Igualdade, vinculado ao departamento competente em matéria laboral, é o instrumento para o exercício das funções a que diz respeito o artigo 5º, alínea q. Neste registo, devem inscrever-se tanto os planos de igualdade das empresas que estão obrigadas a tê-los nos termos do estabelecido no n.º 1 como os planos das empresas que os elaborem voluntariamente.

ARTIGO 37º. QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS

As administrações públicas da Catalunha, no âmbito das suas competências, devem:

- a) Assegurar a incorporação da perspectiva de género no catálogo de qualificações profissionais.
- b) Garantir que a definição dos perfis profissionais do catálogo de qualificações profissionais não inclua estereótipos sexistas nem qualquer mecanismo de exclusão de género.
- c) Zelar para que sejam incluídas, como novas qualificações profissionais, atividades que as mulheres realizam de forma quase exclusiva.
- d) Incluir o profissional de igualdade de género no sistema de qualificações profissionais.

ARTIGO 38º. PROMOÇÃO DE MEDIDAS DE IGUALDADE EFETIVA NAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

O Conselho de Relações Laborais, através da Comissão de Convenções Coletivas de Trabalho da Catalunha, deve analisar e avaliar, periodicamente, o conteúdo das convenções coletivas de trabalho com uma perspectiva de género, emitir relatórios de recomendações e propostas, se for o caso, e promover a inclusão de medidas de igualdade nas convenções coletivas de trabalho.

ARTIGO 39º. RESPONSÁVEL SINDICAL DE IGUALDADE

1. Os sindicatos com presença nos locais de trabalho, através dos respetivos órgãos de representação, devem adjudicar a um delegado sindical a função de zelar, especificamente, pela igualdade de tratamento e de oportunidades no âmbito da negociação coletiva.
2. As funções do responsável sindical de igualdade, que tem a obrigação de fazer formação em matéria de igualdade de oportunidades para mulheres e homens, são:



PARLAMENT DE CATALUNYA

- a) Colaborar com o profissional de igualdade de mulheres e homens da empresa para promover a igualdade de oportunidades na empresa.
- b) Assessorar a empresa e as pessoas que trabalham no local de trabalho em matéria de igualdade.
- c) Integrar, sistematicamente, a perspetiva de género em todas as áreas e em todos os níveis de intervenção do seu âmbito funcional.
- d) Zelar pelo cumprimento efetivo desta lei no seu âmbito funcional.

3. Para realizar as funções a que diz respeito o n.º 2, as organizações sindicais devem designar um responsável sindical de igualdade que tenha a qualificação específica em matéria de igualdade e género. Se o delegado sindical não dispuser desta qualificação, deve garantir-se que realize a respetiva formação.

4. A Administração pública deve facilitar programas de apoio à formação sindical para a negociação coletiva com perspetiva de género.

ARTIGO 40º. PRESENÇA DE MULHERES E HOMENS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1. As organizações empresariais e sindicais, bem como os órgãos de representação do pessoal na empresa, devem promover uma representação paritária dos dois sexos na negociação coletiva através de medidas de ação positiva.
2. A Administração pública competente para o controlo da legalidade das convenções coletivas de trabalho deve exigir às empresas a folha estatística de convenções com os dados significativos sobre a presença de mulheres na comissão negociadora e no âmbito de aplicação das convenções e acordos coletivos.

ARTIGO 41º. INCORPORAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NOS PROCESSOS DE REGULAÇÃO DE OCUPAÇÃO

1. A Administração da *Generalitat* deve zelar pelo respeito do direito à igualdade e à não-discriminação por motivo de sexo nos processos de regulação de ocupação.
2. As empresas obrigadas legalmente a elaborar e aplicar um plano de acompanhamento social nos processos de regulação de ocupação devem incorporar a perspetiva e o impacto de género em todas as medidas que façam parte do mesmo.
3. A Inspeção do Trabalho deve controlar o cumprimento da obrigação a que diz respeito o n.º 2, e adotar as medidas necessárias.
4. A Inspeção do Trabalho, nos casos de despedimento coletivo, deve verificar a não existência de qualquer feito discriminatório por motivo de sexo e deve elaborar o relatório previsto que o comprove.

ARTIGO 42º. INCORPORAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NAS AÇÕES DA INSPEÇÃO DE TRABALHO

1. A Inspeção do Trabalho da Catalunha deve incorporar a perspetiva de género nas suas atividades, garantindo a formação adequada do seu pessoal e a realização de ações específicas sobre o cumprimento da legislação relativa à igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho.
2. O planeamento anual das ações da Inspeção do Trabalho deve incluir, como objetivos específicos, a vigilância das normas sobre igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso ao emprego e no trabalho.
3. A Administração da *Generalitat* deve proporcionar recursos humanos e económicos suficientes à Inspeção do Trabalho para atuar como organismo de controlo e de seguimento das medidas em matéria de igualdade que afetam o âmbito das relações



laborais, da implementação dos planos de igualdade e do cumprimento das medidas para uma vida livre de violência machista no âmbito laboral.

ARTIGO 43º. INCLUSÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NOS PROGRAMAS DE SEGURANÇA E DE SAÚDE NO TRABALHO

1. Para efetivar o princípio primeiro do artigo 3º, o departamento competente em matéria de segurança e de saúde no trabalho, com a colaboração dos diferentes departamentos do Governo e das restantes administrações e entidades competentes, devem ter em conta as necessidades específicas das mulheres e as suas características anatómicas, fisiológicas, culturais e psicossociais na elaboração de políticas, estratégias e programas de segurança e de saúde, e estabelecer as medidas necessárias para abordar, adequadamente, tal efetivação.

2. As políticas públicas devem visualizar e aumentar a consciencialização sobre as desigualdades de género no âmbito laboral, e garantir o estabelecimento de programas de formação específica destinados aos trabalhadores, aos empresários e aos serviços de prevenção em matéria de segurança e de saúde no trabalho com uma perspetiva de género, que fomentem a utilização de metodologias de avaliação e de intervenção sobre as condições de trabalho que sejam sensíveis às questões de género.

3. Os departamentos competentes em matéria de saúde e segurança e de saúde no trabalho devem registar, devidamente discriminados por sexo, idade e ocupação, os processos de incapacidade temporária, tanto por contingências comuns como por contingências profissionais, a fim de identificar dados populacionais relevantes sobre as doenças que afetam as trabalhadoras. Esta informação deve ser integrada no diagnóstico necessário para elaborar os planos de igualdade a que diz respeito o artigo 15º.

4. Os departamentos competentes em matéria de saúde e segurança e de saúde no trabalho devem fomentar a recolha e o tratamento da informação existente nos centros de atendimento primário e nas mútuas de acidentes de trabalho e doenças profissionais, discriminada por sexos, a fim de identificar riscos específicos nas trabalhadoras devida à sua atividade laboral.

ARTIGO 44º. PREVENÇÃO DE RISCOS LABORAIS NA EMPRESA

1. Nos termos das normas em vigor sobre prevenção de riscos laborais e do princípio primeiro do artigo 3º, é obrigação das empresas ter em conta, na avaliação dos riscos laborais e na adoção de medidas preventivas, a diferente exposição aos fatores de risco de mulheres e homens, prestando uma atenção especial aos fatores de risco para a fertilidade e para a gravidez e a amamentação.

2. As empresas devem formar o pessoal sobre a diferente exposição aos fatores de risco segundo o sexo, bem como sobre os riscos para a fertilidade, a gravidez e a amamentação.

ARTIGO 45º. FOMENTO E PROMOÇÃO DE AÇÕES DA ECONOMIA SOCIAL, O TRABALHO INDEPENDENTE E O EMPREENDIMENTO DAS MULHERES

Nos termos do princípio primeiro do artigo 3º, são obrigações das administrações públicas da Catalunha:

a) Prestar uma atenção especial às trabalhadoras independentes que são economicamente dependentes na elaboração, na aplicação e na avaliação das políticas de fomento e de promoção do trabalho independente e de empreendimento.



- b) Impulsionar as iniciativas empresariais promovidas, maioritariamente, por mulheres no acesso aos programas de apoio do empreendimento, da economia social e cooperativa e do trabalho independente, e prestar uma atenção especial às iniciativas englobadas em setores, profissões e ocupações em que estão pouco presentes.
- c) Fomentar que as sociedades de garantia recíproca que sejam beneficiárias de ajudas públicas estabeleçam fundos específicos destinados a favorecer a constituição e a consolidação de iniciativas empresariais promovidas por mulheres.
- d) Criar programas de microcréditos ou outros instrumentos de financiamento para projetos de mulheres empreendedoras.

SECÇÃO QUARTA. POLÍTICAS SOCIAIS

ARTIGO 46º. AÇÕES SOBRE A OCUPAÇÃO DO TEMPO

Nos termos dos princípios segundo e quarto do artigo 3º, a Administração competente deve realizar as seguintes ações:

- a) Analisar as desigualdades e as diferenças existentes entre mulheres e homens na ocupação do tempo e aplicar políticas que tenham em conta, de forma integral, a perceção e a visão do tempo segundo os diversos âmbitos quotidianos e permitam a implementação de horários de trabalho mais personalizados e flexíveis.
- b) Impulsionar o equilíbrio na avaliação e na distribuição do tempo dedicado ao trabalho de mercado e ao trabalho doméstico e de assistência a pessoas tendo em conta o tempo pessoal e o ciclo de vida, e aplicar políticas ativas de sensibilização, corresponsabilidade, consciencialização e qualificação destinadas aos homens.
- c) Implementar políticas ativas e de sensibilização que reconheçam a importância do trabalho doméstico e de assistência a pessoas para a sustentabilidade da vida quotidiana, que sublinhem o valor social e económico do mesmo, que afirmem a necessidade de serem assumidas com corresponsabilidade entre mulheres e homens e que contribuam para a socialização do trabalho de assistência a pessoas.
- d) Elaborar programas de apoio para incentivar boas práticas em matéria de gestão do tempo de trabalho e de fomento do teletrabalho, com o intuito de facilitar, em todas as organizações, no âmbito de aplicação desta lei e com especial atenção às pequenas e médias empresas, a conciliação da vida pessoal, familiar e laboral.
- e) Promover medidas de conciliação da vida pessoal e laboral nas atividades de formação profissional inicial e de formação profissional para a ocupação, bem como de inserção laboral, destinadas à melhoria da empregabilidade das pessoas, nomeadamente das mulheres. Neste sentido:
 - 1º. Os centros e as entidades que realizam atividades formativas devem procurar adequar a localização e os horários às necessidades de conciliação da vida pessoal, familiar e formativa dos alunos.
 - 2º. A Administração pública competente deve promover a realização de programas de formação através das novas tecnologias, a fim de evitar deslocações e de permitir a organização flexível do tempo de formação.
- f) Acompanhar as entidades locais, as empresas e os organismos do seu âmbito de competências na implementação de planos e medidas que contribuam para a melhoria do equilíbrio na ocupação do tempo.



ARTIGO 47º. POLÍTICAS DE BEM-ESTAR SOCIAL E DE FAMÍLIA

Para efetivar os princípios primeiro e sexto do artigo 3º no âmbito das políticas de bem-estar social é obrigação das administrações públicas:

a) Estabelecer programas de coesão social e de inclusão específicos para os coletivos de mulheres mais desfavorecidos ou sujeitos a situações de discriminação ou a desigualdades que afetam, ou violam, o pleno exercício dos seus direitos como cidadãs e, nomeadamente:

1º. Garantir a igualdade efetiva de mulheres e homens idosos para eliminar as discriminações sexistas e tornar possível a expressão e a garantia dos direitos das mulheres idosas para que possam desenvolver o seu potencial e as suas capacidades em sociedade. Com esta finalidade, as administrações públicas devem elaborar e executar normas que protejam as mulheres idosas de qualquer forma de violência, promover a participação social das mesmas, garantir-lhes o direito à educação, à cultura e às atividades de lazer, fomentar que realizem atividade física e zelar para que os meios de comunicação não difundam imagens estereotipadas das mesmas.

2º. Elaborar programas integrais para mulheres em situação de precariedade económica e risco de exclusão social e estabelecer programas específicos para mulheres pertencentes a minorias étnicas e mulheres imigrantes.

3º. Garantir a igualdade efetiva de mulheres e homens com diversidade funcional para eliminar as discriminações sexistas e tornar possível a expressão e a garantia dos direitos das mulheres com incapacidade para que possam desenvolver o seu potencial e as suas capacidades em sociedade. Com esta finalidade, as administrações públicas devem adotar e executar medidas que protejam as mulheres com incapacidade de qualquer forma de violência, promover a participação social das mesmas, garantir-lhes o direito à educação, à cultura e às atividades de lazer, fomentar a realização de atividade física e zelar para que os meios de comunicação não difundam imagens estereotipadas das mesmas.

b) Elaborar políticas que facilitem a autonomia das pessoas dependentes e favoreçam a eliminação das desigualdades socioeconómicas e de género que se produzem na assistência a pessoas dependentes na casa, e estabelecer os serviços públicos e comunitários de proximidade necessários para garantir uma oferta suficiente, acessível e de qualidade para o atendimento das pessoas em situação de dependência.

c) Desenvolver políticas de apoio às famílias que:

1º. Incorporem o reconhecimento da diversidade familiar, garantam o direito a um contexto afetivo ou familiar adequado e eliminem a discriminação por opção sexual ou por transexualidade, garantindo a liberdade de decisão individual. Estas políticas devem assegurar a incorporação da necessidade de que seja dado um valor positivo ao papel que as mulheres tiveram tradicionalmente no âmbito familiar como cuidadoras e fornecedoras de bem-estar, bem como fazer com que os homens se comprometam como corresponsáveis nos trabalhos deste âmbito, tanto nos domésticos como nos de assistência a crianças e a idosos ou dependentes.

2º. Incluam medidas para garantir os direitos de crianças, adolescentes e jovens nos termos do estabelecido na Lei 14/2010, de 27 de maio, dos direitos e das oportunidades na infância e na adolescência, e lutar especialmente contra a pobreza infantil e as desigualdades entre famílias.

3º. Impulsionem programas de formação que favoreçam a implicação das famílias na coeducação dos filhos, nos termos do estabelecido no artigo 21º, e promovam a



participação e a corresponsabilização de pais e mães na educação e na assistência às crianças.

4º. Impulsionem programas específicos de apoio integral às famílias monoparentais.

5º. Impulsionem a criação de espaços de socialização para crianças, jovens e adultos que permitam reforçar os vínculos sociais e partilhar os conhecimentos relativos à criação e à assistência a pessoas.

6º. Incrementem as responsabilidades e a dedicação dos homens de todas as idades nas tarefas domésticas e na assistência a pessoas.

7º. Criem e incrementem as prestações e os serviços de proximidade necessários para favorecer o exercício das responsabilidades familiares, bem como as prestações para o atendimento à infância.

d) Atuar sobre as causas da feminização da pobreza e impulsionar as medidas necessárias, no quadro da legislação sobre rendimento garantido de cidadania, a fim de erradicar a pobreza em mulheres idosas.

ARTIGO 48º. POLÍTICAS DE SAÚDE E SERVIÇOS

1. As administrações públicas da Catalunha competentes em matéria de saúde, no âmbito das suas competências respetivas, devem tomar as medidas necessárias para:

a) Prevenir e tratar as doenças que afetam, especialmente, as mulheres.

b) Prevenir e tratar as doenças que têm um impacto diferencial nas mulheres.

c) Garantir uma deteção precoce das situações de violência machista como fenómeno que afeta, em grande medida, a saúde das mulheres.

2. As administrações públicas da Catalunha competentes em matéria de saúde, no âmbito das suas competências respetivas, para garantir de forma integral a saúde afetiva, sexual e reprodutiva, devem:

a) Incluir nas políticas educativas, a partir do ensino primário, a difusão de conteúdos relativos à saúde afetiva, sexual e reprodutiva, com uma atenção particular aos adolescentes, jovens e grupos de população vulneráveis.

b) Garantir a inclusão do aconselhamento reprodutivo na carteira de serviços das unidades de atendimento à saúde sexual e reprodutiva, e facilitar o acesso universal aos métodos anticoncecionais seguros, com uma atenção particular às adolescentes.

c) Potenciar o empoderamento das mulheres na tomada de decisões no que diz respeito à contraceção e às medidas de prevenção das doenças de transmissão sexual.

d) Favorecer a autonomia das mulheres na gravidez, no parto e na amamentação.

e) Garantir que as mulheres possam receber a prestação de interrupção da gravidez, através dos centros da rede de saúde de responsabilidade pública, nos termos das normas em vigor.

f) Ter um cuidado especial pelas mulheres que vivem sozinhas e em precariedade económica.

g) Trabalhar para que a assistência das pessoas no âmbito familiar seja partilhado por homens e mulheres, nos termos do disposto no artigo 47º, alínea c, n.º 1º.

3. As administrações públicas competentes da Catalunha em matéria de saúde, no âmbito das suas respetivas competências, devem tomar as medidas adequadas para prevenir e detetar a mutilação genital feminina, e informar as mulheres afetadas,



incluídas as menores, sobre a possibilidade, se for o caso, de reverter ou mitigar, através de mecanismos de saúde de intervenção cirúrgica, os efeitos da mutilação praticada.

4. Os inquéritos de saúde devem introduzir, como variáveis, indicadores sensíveis à deteção de desigualdades de saúde por motivo de sexo e género e devem ter em conta a diversidade das mulheres, tanto no diagnóstico, na prevenção e no tratamento como no tratamento prestado nos serviços.

5. Os instrumentos de planeamento de saúde e os planos de ação comunitária devem incorporar a perspetiva de género em todas as fases, bem como fomentar a participação dos diferentes coletivos de defesa dos direitos das mulheres.

6. A formação dos profissionais da saúde deve garantir que a prática clínica dê resposta às necessidades e às expectativas em saúde no que diz respeito ao sexo e ao género, devendo incluir o conhecimento da fisiopatologia das mulheres nos diferentes sistemas orgânicos e a formação para detetar as situações de violência machista e as práticas de controlo sexual.

7. As administrações públicas competentes da Catalunha em matéria de saúde, no âmbito das suas competências respetivas, devem garantir a informação destinada às mulheres em relação à saúde, e acompanhá-las nas diferentes etapas vitais, com a mínima medicalização possível na gravidez e no parto.

ARTIGO 49º. INVESTIGAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE

1. As administrações públicas competentes da Catalunha em matéria de saúde, no âmbito das suas competências respetivas, devem garantir que sejam realizadas investigações científicas sobre a morbilidade diferencial entre mulheres e homens, que tenham em conta as diferenças biomédicas entre sexos, bem como as diferenças e os condicionamentos sociais, culturais e educacionais que afetam a saúde, aplicando critérios e parâmetros não androcêntricos.

2. Os protocolos de trabalho e os projetos de investigação devem ser sensíveis às diferenças entre mulheres e homens, e incluir ambos os sexos nos parâmetros de análise para este fim.

3. As administrações públicas devem promover investigações sobre patologias que afetam, especialmente, as mulheres.

4. A administração de saúde deve incorporar nos estudos de investigação e de opinião sobre os serviços de saúde, bem como nos inquéritos de saúde, indicadores que permitam conhecer os dados relativos a mulheres e homens, tanto de forma discriminada por sexos como de forma global.

5. As administrações públicas devem promover que, em qualquer tipo de estudos de ciências da saúde, seja incluída, de forma transversal, a saúde das mulheres.

ARTIGO 50º. EMPODERAMENTO DAS MULHERES DO MUNDO RURAL

1. A Administração da *Generalitat* deve valorizar a função das mulheres como eixo estratégico para o desenvolvimento rural. Neste sentido, deve:

a) Zelar por incorporar a perspetiva de género nas ações sobre desenvolvimento rural.

b) Garantir a igualdade de oportunidades e a plena participação das mulheres, com equidade e em todos os âmbitos do mundo rural, muito especialmente nos processos de planeamento e execução das políticas públicas.



2. A Administração da *Generalitat* deve zelar pela tomada de decisões das mulheres como medida para lutar contra o despovoamento, a escassa presença de mulheres e o empobrecimento no âmbito rural e, concretamente, deve:

- a) Potenciar o desenvolvimento de atividades que gerem ocupação e favoreçam a incorporação das mulheres do mundo rural no âmbito laboral e contribuam para evitar o seu despovoamento.
- b) Facilitar o acesso à formação das mulheres do mundo rural.
- c) Contribuir para a eliminação do fosso digital de género e territorial com mecanismos que facilitem e impulsionem o acesso às tecnologias da informação e da comunicação das mulheres do mundo rural.
- d) Zelar por conseguir a plena participação social das mulheres do mundo rural, bem como para que participem plenamente nos órgãos de direção de empresas e associações.
- e) Incentivar a cotitularidade entre mulheres e homens nas explorações agrárias.
- f) Promover a representação paritária de mulheres e homens nos cargos de decisão das organizações agrárias.

3. Para efetivar os princípios primeiro e sexto do artigo 3º, as políticas agrícolas, do gado, agroalimentares, florestais e pesqueiras devem:

- a) Fomentar a transmissão dos saberes tradicionais das mulheres nestes âmbitos, reconhecer e tornar visível a sua contribuição para a manutenção das explorações familiares e promover as redes de proximidade e de serviços sociais para prestar cuidados às crianças, aos idosos e aos dependentes.
- b) Potenciar as iniciativas empresariais de empreendedoras e as ações de desenvolvimento agrário e pesqueiro promovidas por mulheres.
- c) Facilitar a incorporação de mulheres jovens nos setores agrícola, do gado, agroalimentar, florestal e pesqueiro.

ARTIGO 51º. COOPERAÇÃO AO DESENVOLVIMENTO E FOMENTO DA PAZ

1. As políticas de cooperação ao desenvolvimento e fomento da paz, os planos, os documentos de planeamento, seguimento e avaliação estratégicos, os processos de ação e de diálogo político e as relações institucionais devem incorporar a perspectiva integrada de género baseada nos direitos humanos.

2. A política de cooperação ao desenvolvimento e fomento da paz da *Generalitat* deve fomentar mudanças de conhecimentos, de atitudes e de práticas, estruturas e mecanismos em todos os âmbitos com a finalidade de transformar as relações desiguais de poder e erradicar as desigualdades entre mulheres e homens, impulsionando ações específicas e positivas para o empoderamento das mulheres, que potenciem as suas capacidades e o protagonismo nos processos de desenvolvimento e de fomento da paz, com o objetivo de:

- a) Fomentar a distribuição do poder político e a participação plena e igualitária na tomada de decisões em todos os níveis.
- b) Fortalecer o empoderamento individual ou pessoal e coletivo, nos âmbitos económico, político, social e cultural, para atingir a igualdade de género tanto no acesso como no controlo e a utilização dos recursos e os benefícios.
- c) Garantir o acesso igualitário e o controlo sobre as oportunidades do desenvolvimento.



PARLAMENT DE CATALUNYA

- d) Promover e defender o exercício dos direitos humanos e a exigibilidade destes direitos por parte das mulheres em condições de igualdade e de não-discriminação perante a lei e na prática quotidiana.
- e) Contribuir para a defesa, a garantia e o exercício dos direitos das mulheres, que devem permitir transformar as estruturas que perpetuem as desigualdades entre mulheres e homens.
- f) Fomentar a participação plena e o protagonismo das mulheres nos processos de prevenção, transformação e resolução de conflitos violentos e de construção da paz.
- g) Impulsionar a educação para o desenvolvimento e a sensibilização social em relação à igualdade de género e ao empoderamento das mulheres com a perspetiva coeducativa.
- h) Fomentar a integração da perspetiva de género na ação humanitária.

ARTIGO 52º. TRÁFICO, EXPLORAÇÃO SEXUAL E PROSTITUIÇÃO

1. O Governo deve criar programas de assessoria para as mulheres que foram vítimas de tráfico ou exploração sexual e fazer um tratamento integral das mesmas com os seguintes objetivos:

- a) Evitar que qualquer mulher possa ser obrigada a prostituir-se, ser explorada sexualmente ou ser vítima de tráfico sexual.
- b) Reforçar a persecução do proxenetismo.
- c) Criar as condições necessárias para erradicar a exploração sexual infantil.
- d) Favorecer a reinserção social das mulheres vítimas de tráfico ou exploração sexual.

2. O Governo deve promover o controlo dos anúncios de contactos nos meios de comunicação. Consideram-se ilícitos as mensagens e os anúncios que promovam a discriminação das mulheres, a situação de domínio no âmbito sexual, condutas humilhantes e aquelas que, pela expressão com que seja concretizado o anúncio ou pela imagem, favoreçam este tipo de abusos ou de violência machista.

SECÇÃO QUINTA. MEIO AMBIENTE, URBANISMO, HABITAÇÃO E MOBILIDADE

ARTIGO 53º. PLANEAMENTO DAS POLÍTICAS DE AMBIENTE, URBANISMO, HABITAÇÃO E MOBILIDADE

1. Para efetivar os princípios a que diz respeito o artigo 3º, as políticas de ambiente, urbanismo, habitação e mobilidade devem:

- a) Incorporar a perspetiva de género em todas as fases do projeto, planeamento, execução e avaliação urbanística, a fim de colocar em igualdade de condições, no projeto e na configuração dos espaços urbanos, as necessidades e as prioridades derivadas do trabalho de mercado e do trabalho doméstico e de assistência a pessoas, bem como para colaborar a eliminação das desigualdades existentes.
- b) Promover a participação cívica das mulheres e das associações de defesa dos direitos das mulheres nos processos de projeto urbanístico, e fazer o respetivo *feedback* das mesmas.

2. As administrações públicas da Catalunha, para cumprir as medidas a que diz respeito o n.º 1, devem garantir:

- a) A formação em perspetiva de género do pessoal técnico e político dedicado ao planeamento urbanístico e nos âmbitos da mobilidade, da habitação e do ambiente.



PARLAMENT DE CATALUNYA

- b) O planeamento nos âmbitos do ambiente, urbanismo, habitação e mobilidade baseada em estudos com estatísticas discriminadas por sexo, que permitam detetar as desigualdades mensuráveis.
- c) Os estudos de impacto de género e as medidas corretivas adequadas para minimizar os impactos diferenciais em qualquer ação urbanística, de habitação, de mobilidade ou do ambiente.
- d) A aplicação de uma política urbanística que tenha tendência a criar cidades compactas, mistas e próximas, que mantenham a relação com a natureza, onde seja reduzida a presença e a prioridade do veículo privado e introduzidas medidas para melhorar e densificar as áreas monofuncionais residenciais. Neste sentido, a política urbanística deve prever a descentralização de serviços, de forma que a construção de infraestruturas e a ordenação do solo deem resposta às necessidades de conciliação da vida pessoal, familiar e laboral, diminuindo o tempo de deslocação e garantindo a acessibilidade dos serviços em igualdade de oportunidades.
- e) Equipamentos públicos com instalações que facilitem os usos e cubram as necessidades de todos. Neste sentido, e na medida do possível, deve preparar zonas para o atendimento das crianças, nomeadamente para dispor de muda-fraldas, acessíveis tanto para homens como para mulheres.
- f) A elaboração de programas ativos e que contem com recursos suficientes para a promoção do acesso à habitação de coletivos em risco de exclusão social, com uma atenção especial para as famílias monoparentais.
- g) A criação de mecanismos para promover que, no caso de arrendamento de habitações, quando o mesmo for destinado a casais ou famílias, os contratos sejam feitos em nome dos dois membros do casal.
- h) Na concessão de ajudas públicas para reabilitação ou reformas de habitações, a inclusão como beneficiários dos dois membros do casal, desde que assim o desejem os mesmos.
- i) Um planeamento da mobilidade que dê prioridade à duração das deslocações e que tenha em conta a acessibilidade nos percursos quotidianos relacionados com a organização da vida pessoal, associativa, familiar, doméstica e laboral.

SECÇÃO SEXTA. JUSTIÇA E SEGURANÇA

ARTIGO 54º. JUSTIÇA

1. Os serviços e os estabelecimentos prisionais devem incorporar a perspetiva de género nos programas de tratamento, reabilitação e inserção sociolaboral de pessoas internas, e neste sentido:
 - a) Os estabelecimentos prisionais devem ter programas de tratamento específicos para os diferentes coletivos de mulheres, com uma atenção especial para mulheres jovens, grávidas e mães, bem como transexuais, nos termos do estabelecido nesta lei. Estes programas devem ser aplicados por equipas de intervenção profissional qualificada, devem ter em conta a disposição de espaços adaptados às necessidades das mulheres internas e fomentar a sua reinserção com critérios não sexistas.
 - b) Os serviços e os estabelecimentos prisionais devem desenvolver programas formativos destinados a homens e mulheres internos com o fim de sensibilizá-los sobre a igualdade de género e qualificá-los para atuar em sociedade em termos de igualdade efetiva.
 - c) Os estabelecimentos prisionais devem reforçar o atendimento médico e psicológico com perspetiva de género, bem como a educação sexual e reprodutiva.



d) A Administração da *Generalitat* deve zelar para que as atividades orientadas à inserção laboral nos estabelecimentos prisionais não perpetuem os papéis de género.

2. A Administração da *Generalitat* deve garantir os meios humanos e materiais necessários, bem como a formação necessária do pessoal, no âmbito judicial e prisional, para a prevenção de todas as manifestações de violência machista e a proteção das vítimas e, ainda, gerar serviços e assegurar o tratamento integral das internas que a sofreram.

3. Em relação à prevenção da violência machista e à proteção das vítimas a que diz respeito o n.º 2, os programas de trabalho dos serviços e dos estabelecimentos prisionais devem ter em conta a intervenção e o tratamento especializado das pessoas que cumprem pena por terem cometido crimes relacionados com a violência machista, e incluir *workshops* de autoestima para mulheres que tenham sido vítimas da mesma.

4. A Administração da *Generalitat* deve oferecer formação específica em género, igualdade e direitos das mulheres a todos os profissionais que trabalhem em estabelecimentos prisionais, órgãos judiciais e, nomeadamente:

a) Às equipas de assessoria técnica penal, formadas por profissionais de psicologia e de assistência social especializados no âmbito judicial, concretamente na realização de análises periciais psicológicas, sociais e psicossociais.

b) Aos órgãos prisionais, com o objetivo de evitar a estigmatização das internas e o exercício de micromachismos contra as mulheres.

c) Aos órgãos judiciais, com o objetivo de evitar a perpetuação de atitudes e a estigmatização das mulheres que cometeram crimes.

5. A Administração da *Generalitat*, através do Plano diretor de equipamentos prisionais, deve incorporar a perspetiva de género no planeamento das instalações, dos equipamentos e dos fornecimentos dos estabelecimentos prisionais. Neste sentido, deve zelar para que:

a) Nos estabelecimentos prisionais, as mulheres tenham as mesmas garantias e qualidade nos serviços e nas infraestruturas do que os homens.

b) Os estabelecimentos prisionais facilitem o acesso às atividades desportivas a mulheres e homens em igualdade de condições.

c) As mulheres grávidas tenham os seus direitos garantidos nos estabelecimentos prisionais e disponham, neles, das condições necessárias para cuidar e educar os filhos.

6. A Administração da *Generalitat* deve promover o trabalho comunitário e familiar para erradicar a estigmatização que as mulheres que cometeram crimes sofrem.

ARTIGO 55º. SEGURANÇA

1. Para efetivar os princípios primeiro e sexto do artigo 3º, o departamento competente em matéria de segurança deve:

a) Ter em conta a diferente perceção da segurança de mulheres e homens e incluir a perspetiva de género nos inquéritos de vitimização, na análise da realidade da segurança na Catalunha, nos diagnósticos de segurança dos espaços públicos, bem como na definição das políticas e na adoção de medidas de prevenção e de proteção relacionadas com a autonomia pessoal e a utilização dos espaços, tanto públicos como privados.

b) Estabelecer as medidas necessárias para erradicar a violência machista no âmbito comunitário.



PARLAMENT DE CATALUNYA

c) Promover o trabalho com os homens para que não exerçam qualquer tipo de violência machista.

2. O departamento competente em matéria de urbanismo deve:

a) Promover um modelo de segurança que incorpore a perspetiva das mulheres no planeamento urbanístico. Com esta finalidade, o planeamento deve vincular o projeto urbano e a violência machista, a fim de evitar âmbitos e elementos que possam provocar situações de insegurança para as mulheres.

b) Erradicar a perceção de insegurança nos espaços públicos, através de medidas que garantam a visibilidade, a correta iluminação e a alternativa de percursos, que sejam destinados a usos e atividades diversos, intergeracionais e que fomentem a presença de gente diversificada.

SECÇÃO SÉTIMA. ESTATÍSTICAS E ESTUDOS

ARTIGO 56º. ADEQUAÇÃO DE ESTATÍSTICAS E DE ESTUDOS

As administrações públicas da Catalunha, a fim de garantir a integração efetiva da transversalidade na perspetiva de género, devem:

a) Incluir, sistematicamente, a variável do sexo em todas as estatísticas, inquéritos e recolha de dados que realizem.

b) Estabelecer novos indicadores estatísticos que permitam conhecer melhor as diferenças nos papéis sociais, as necessidades, as condições, os valores e as aspirações de mulheres e homens em cada situação, circunstância e estágio da vida, e incluir estes indicadores nas operações estatísticas.

c) Elaborar mecanismos e introduzir indicadores estatísticos para melhorar o conhecimento da incidência de outras variáveis que sejam geradoras de discriminações múltiplas nos diferentes âmbitos de intervenção.

d) Explorar os dados com que se conta com o objetivo de conhecer as situações, as condições, as aspirações e as necessidades de mulheres e homens nos diferentes âmbitos de intervenção.

e) Rever e, se for o caso, adequar as definições estatísticas existentes para contribuir para o reconhecimento e a avaliação do trabalho das mulheres e evitar a estereotipação negativa de determinados coletivos.

CAPÍTULO V. MEDIDAS PARA GARANTIR O CUMPRIMENTO DA LEI

SECÇÃO PRIMEIRA. DEFESA DA IGUALDADE DE MULHERES E HOMENS

ARTIGO 57º. O PROVIDOR DE JUSTIÇA

1. O Provedor de Justiça, nos termos das atribuições conferidas pelo Estatuto de autonomia e pela Lei 24/2009, de 23 de dezembro, é o órgão encarregado da defesa dos direitos e das liberdades em matéria de não-discriminação por motivo de género que possam ter sido violados pela ação de instituições ou pessoas, tanto públicas como privadas, e, nomeadamente, exerce as seguintes funções:

a) Realizar investigações, tanto oficiosamente como a pedido de uma parte, a fim de esclarecer possíveis situações de discriminação direta ou indireta por motivo de sexo.

b) Facilitar vias de negociação e fazer recomendações a pessoas físicas e jurídicas com a finalidade de corrigir situações ou práticas discriminatórias por motivo de sexo, fazendo um seguimento do cumprimento destas recomendações.



PARLAMENT DE CATALUNYA

- c) Realizar a assessoria e a assistência à cidadania perante possíveis situações de discriminação por motivo de sexo.
 - d) Zelar pelo cumprimento e pela aplicação efetiva desta lei e assumir a tutela do direito fundamental à igualdade efetiva de mulheres e homens.
 - e) Analisar e avaliar o grau de cumprimento desta lei.
 - f) Estudar a legislação e a jurisprudência antidiscriminatórias e elaborar propostas de legislação nova ou de reforma legislativa.
2. O Governo deve propor uma convenção de colaboração à autoridade judicial, ao Ministério Público e ao Provedor de Justiça, no prazo de seis meses contados a partir da entrada em vigor desta lei.

SECÇÃO SEGUNDA. ESTATÍSTICA E INVESTIGAÇÃO PARA CONSEGUIR A IGUALDADE EFETIVA DE MULHERES E HOMENS

ARTIGO 58º. OBSERVATÓRIO DA IGUALDADE DE GÉNERO

1. Cria-se o Observatório da Igualdade de Género vinculado ao Instituto Catalão das Mulheres, como órgão assessor do Governo e garante do cumprimento desta lei no que se refere ao trabalho de dados e estatística e à investigação sobre as desigualdades entre mulheres e homens.
2. O Observatório da Igualdade de Género pode propor ao Governo estratégias para corrigir situações de desigualdade das mulheres na Catalunha.
3. Os estudos do Observatório da Igualdade de Género devem priorizar as áreas da violência de género, a situação laboral e a imagem pública das mulheres.
4. As funções, a composição, o funcionamento e as diferentes áreas de intervenção do Observatório da Igualdade de Género devem ser estabelecidas através de regulamento, em cujo processo de elaboração devem participar as entidades de defesa dos direitos das mulheres.

SECÇÃO TERCEIRA. REGIME SANCIONATÓRIO

ARTIGO 59º. INFRAÇÕES

1. As infrações administrativas em matéria de igualdade de mulheres e homens são classificadas em leves, graves e muito graves.
2. São infrações leves:
 - a) Recusar a colaboração com os serviços de inspeção da *Generalitat*.
 - b) Não facilitar o trabalho da ação de investigação dos serviços de inspeção da *Generalitat*.
3. São infrações graves:
 - a) Obstruir a ação dos serviços de inspeção da *Generalitat* ou recusar totalmente a colaboração com os mesmos.
 - b) Fazer atos ou impor cláusulas nos negócios jurídicos que constituam ou causem discriminação por motivo de sexo.
 - c) Não aprovar os planos de igualdade nos centros e nas empresas que estão obrigadas a fazê-lo por disposição legal, após terem sido requeridos por este motivo pela autoridade laboral.
 - d) Reincidir na comissão de duas ou mais infrações leves.



4. São infrações muito graves:

- a) Exercer qualquer comportamento, de natureza sexual ou não, em função do sexo de uma pessoa, que atente intencionalmente contra a sua dignidade e lhe crie um âmbito intimidatório, degradante ou ofensivo.
- b) Exercer qualquer tratamento desfavorável para as mulheres relacionado com a gravidez ou a maternidade.
- c) Exercer qualquer represália, ou tratamento adverso, contra uma pessoa como consequência de ter apresentado uma queixa, uma reclamação, uma denúncia, uma ação judicial ou um recurso de qualquer tipo dirigido a impedir a sua discriminação ou a exigir o cumprimento efetivo do princípio de igualdade de tratamento entre mulheres e homens.
- d) Reincidir na comissão de duas ou mais infrações graves.

ARTIGO 60º. SANÇÕES

1. As infrações leves são sancionadas com uma multa no valor equivalente ao valor mensal do indicador de rendimento de suficiência da Catalunha, correspondente a um período entre sete dias e três meses. Se não houver reiteração, o órgão competente para impor a sanção pode substituir esta sanção por uma advertência escrita.

2. Pela prática de infrações graves é imposta uma ou mais das seguintes sanções:

- a) Uma multa no valor equivalente ao valor do indicador de rendimento de suficiência da Catalunha correspondente a um período entre três meses e um dia e sete meses.
- b) A proibição de receber ajudas ou subsídios públicos por um período de um ano.
- c) A proibição de realizar contratos com a Administração da *Generalitat*, os organismos autónomos e as entidades públicas que deles dependem por um período de um ano.

3. Pela prática de infrações muito graves, é imposta uma ou mais das seguintes sanções:

- a) Uma multa no valor equivalente ao valor de rendimento de suficiência da Catalunha correspondente a um período entre sete meses e um dia e dez meses.
- b) A proibição de receber ajudas ou subsídios por um período de dois anos. No caso de reincidência ou reiteração, a proibição pode ser, no máximo, de cinco anos.
- c) A proibição de realizar contratos com a Administração da *Generalitat*, os organismos autónomos e as entidades públicas que deles dependem por um período entre um ano e um dia e três anos.

4. Para a concretização das sanções que seja procedente aplicar, se for o caso, para graduar o valor das multas e a duração das sanções temporárias, as autoridades competentes devem manter a proporção adequada entre a gravidade do facto constitutivo da infração e a sanção ou sanções, aplicadas à lesão ocasionada, ao número de pessoas afetadas, à entidade do direito afetado e à natureza do dever afetado nos termos da legislação em vigor. Devem ser considerados, especialmente, os seguintes critérios:

- a) O grau de culpabilidade e a intencionalidade do infrator.
- b) Os prejuízos físicos, morais e materiais causados a pessoas ou bens e a situação de risco criada ou mantida.
- c) A reincidência ou a reiteração.



PARLAMENT DE CATALUNYA

- d) A discriminação múltipla e a vitimização secundária.
 - e) A transcendência económica e social da infração.
 - f) O não-cumprimento reiterado das advertências ou recomendações prévias da Inspeção dos Serviços Sociais.
 - g) O carácter permanente, ou transitório, da situação de risco criada pela infração.
 - h) O cumprimento, por iniciativa própria, das normas violadas, em qualquer momento do processo administrativo sancionatório, se ainda não tiver sido proferida uma resolução.
5. O objetivo da sanção deve ser a prevenção, a dissuasão, a compensação e a correção dos prejuízos que tenha causado ou possa causar a discriminação.

ARTIGO 61º. RESPONSÁVEIS

1. São responsáveis das infrações tipificadas por esta lei as pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, que, por ação ou omissão, incorrem nos casos de infração estabelecidos por esta secção.
2. A responsabilidade é solidária quando houver diversos responsáveis e não for possível determinar o grau de participação de cada um na prática da infração.

ARTIGO 62º. COMPETÊNCIA E PROCESSO

1. A competência para instaurar os processos administrativos do regime sancionatório desta lei e a imposição das sanções são competência da pessoa titular da secretaria geral do departamento competente em matéria de igualdade de mulheres e homens.
2. Os órgãos competentes para iniciar, instruir e resolver os processos sancionatórios devem aplicar as normas de processo sancionatório aplicáveis nos âmbitos de competência da Administração da *Generalitat*, nos termos dos princípios de legalidade, competência, irretroatividade, tipicidade, responsabilidade, proporcionalidade, prescrição e proibição de dupla sanção.
3. Se o órgão competente, durante a fase de instrução, considerar que a competência sancionatória em relação à suposta conduta infratora corresponde a outra administração pública, deve comunicar à mesma este fato e transmitir-lhe o respetivo processo.

ARTIGO 63º. PRESCRIÇÃO

1. As infrações tipificadas como leves por esta lei prescrevem ao fim de seis meses; as tipificadas como graves, ao fim de doze meses; e as tipificadas como muito graves, ao fim de dezoito meses.
2. As sanções impostas ao abrigo desta lei prescrevem ao fim de três meses, se forem leves; ao fim de seis meses, se forem graves; e ao fim de doze meses, se forem muito graves.

ARTIGO 64º. CONCORRÊNCIA ENTRE ÓRGÃOS DE JURISDIÇÃO

1. Não podem ser sancionados os factos que já tenham sido sancionados penal ou administrativamente, nos casos em que seja observada identidade de sujeito, factos e fundamento.
2. Nos casos em que o órgão administrativo considere que as infrações podem ser constitutivas de crime ou contraordenação, deve ser comunicada tal circunstância ao Ministério Público ou ao órgão judicial competente e suspender o processo sancionatório até que a autoridade judicial profira sentença transitada em julgado ou



resolução com que o processo finalize, ou até o Ministério Público comunique a improcedência de iniciar, ou de continuar, as ações. Nos casos em que não seja considerada a existência de crime ou contraordenação penal, o órgão administrativo deve continuar o processo sancionatório e considerar provados os factos que assim tenham sido considerados por via judicial.

DISPOSIÇÕES ADICIONAIS

PRIMEIRA. AVALIAÇÃO DO IMPACTO SOCIAL DA LEI

O Governo, através do Instituto Catalão das Mulheres, no prazo de cinco anos contados a partir da entrada em vigor desta lei, deve realizar uma avaliação do impacto social da Lei, com a participação de todos os setores envolvidos e dos órgãos consultivos que sejam estabelecidos. O relatório deve ser comunicado ao Parlamento da Catalunha.

SEGUNDA. INCLUSÃO DE CLÁUSULAS DE IGUALDADE EM CONTRATOS E SUBSÍDIOS

No prazo de seis meses contados a partir da entrada em vigor desta lei, o Governo deverá elaborar e aprovar, em colaboração com o Instituto Catalão das Mulheres, uma norma sobre a inclusão de cláusulas relacionadas com a igualdade de mulheres e homens em contratos e subsídios no âmbito de ação da Administração da *Generalitat*.

TERCEIRA. COMISSÃO INTERDEPARTAMENTAL PARA A IGUALDADE EFETIVA DE MULHERES E HOMENS

1. A Comissão Interdepartamental para a Igualdade de Oportunidades para as Mulheres muda o seu nome para Comissão Interdepartamental para a Igualdade Efetiva de Mulheres e Homens.

2. Todas as referências à Comissão Interdepartamental para a Igualdade de Oportunidades para as Mulheres nas normas em vigor entendem-se realizadas à Comissão Interdepartamental para a Igualdade Efetiva de Mulheres e Homens.

QUARTA. ÓRGÃOS RESPONSÁVEIS PELA APLICAÇÃO DA TRANSVERSALIDADE

O Governo, através de um decreto, no prazo de um ano a contar a partir da entrada em vigor desta lei, deverá atribuir a um órgão dos diferentes departamentos da *Generalitat*, organismos autónomos e organismos públicos vinculados ou dependentes da Administração da *Generalitat* a responsabilidade da aplicação da transversalidade da perspectiva de género no planeamento, na gestão e na avaliação das suas políticas, e estabelecer as suas funções nos termos do artigo 8, n.º 2.

QUINTA. REVISÃO DAS DENOMINAÇÕES DE INSTITUIÇÕES E ÓRGÃOS PÚBLICOS

No prazo de um ano contado a partir da entrada em vigor desta lei, deverão ser revistas e alteradas, se for o caso, as denominações das instituições e os órgãos dependentes das administrações públicas da Catalunha para garantir que respeitem os princípios de linguagem não sexista nem androcêntrica.

SEXTA. PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NO SISTEMA EDUCATIVO

1. O Governo, por proposta do departamento competente em matéria de educação e no prazo de dois anos contados a partir da entrada em vigor desta lei, deverá aprovar e apresentar, no Parlamento, o Plano para a igualdade de género no sistema educativo, a que diz respeito a Lei 12/2009, de 10 de julho, de educação.

2. O Plano para a igualdade de género no sistema educativo deverá incluir medidas específicas para a igualdade de género nos diversos âmbitos educativos, bem como



PARLAMENT DE CATALUNYA

as medidas de prevenção da violência de género e de discriminação positiva que sejam necessárias para a consecução dos seus objetivos. Estas medidas devem referir-se tanto aos conteúdos e métodos de ensino como às atividades escolares e de lazer, bem como à composição dos organismos escolares de caráter representativo.

SÉTIMA. USOS LINGUÍSTICOS

O Governo deve empreender, com a assessoria do Institut d'Estudis Catalans, se for o caso, as ações necessárias para que seja estudada a aplicação de usos linguísticos que permitam tornar visíveis as mulheres, que historicamente não foram tidas em conta.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

PRIMEIRA. REPRESENTAÇÃO PARITÁRIA EM ÓRGÃOS COLETIVOS

1. Na primeira renovação dos órgãos coletivos das administrações, que são renovados periodicamente e de forma predeterminada, que seja realizada posteriormente à entrada em vigor desta lei, deve ter-se em conta o princípio de representação equilibrada. Na renovação imediatamente seguinte, a paridade deverá ser cumprida nos termos estabelecidos nesta lei.

2. Nos órgãos coletivos formados por membros nomeados pela Administração, por membros próprios ou nomeados em representação de organismos, entidades ou coletivos representativos de determinados interesses ou por membros escolhidos pela sua qualidade pessoal ou profissional, a paridade é exigida para os membros nomeados pela Administração e para os membros nomeados por cada um dos organismos, entidades e coletivos.

3. Os titulares dos órgãos de direção dos poderes públicos deve ter uma composição equilibrada, que deverá ser paritária no prazo de cinco anos contados a partir da entrada em vigor desta lei.

SEGUNDA. AÇÕES SOBRE OS USOS DO TEMPO

O Governo, no prazo de um ano contado a partir da entrada em vigor desta lei, deverá incorporar no texto desta lei, nomeadamente em tudo aquilo que atualize e concretize o artigo 46º, sobre usos do tempo, as conclusões da respetiva comissão parlamentar.

DISPOSIÇÃO DERROGATÓRIA

1. Revoga-se a disposição transitória sétima da Lei 12/2009, de 10 de julho, de educação.

2. Revoga-se o artigo 26º da Lei 5/2008, de 24 de abril, do direito das mulheres para a erradicação da violência machista.

3. Revogam-se todas as normas de nível igual ou inferior opostas ao estabelecido nesta lei ou que a contradigam.

DISPOSIÇÕES FINAIS

PRIMEIRA. ALTERAÇÃO DA LEI 11/1989

1. Acrescenta-se um novo número, o 3, ao artigo 1º da Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher, com o seguinte texto:



«3. Para facilitar e reforçar o papel de garante do cumprimento da Lei de igualdade efetiva de mulheres e homens e da aplicação da sua transversalidade, o Instituto Catalão das Mulheres é vinculado ao Departamento da Presidência da *Generalitat*.»

2. Altera-se o artigo 3º da Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher, que é redigido da forma seguinte:

«É competência do Instituto Catalão das Mulheres:

»a) Garantir, em colaboração com os departamentos afetados, a prestação de serviços específicos a favor das mulheres.

»b) Fomentar e coordenar a prestação de serviços de qualquer tipo às mulheres, através do estabelecimento de convenções com entidades públicas e privadas.

»c) Elaborar e promover relatórios, estudos e análises de investigação sobre matérias relacionadas com os problemas atuais das mulheres na Catalunha.

»d) Elaborar, coordenar e impulsionar a elaboração do Plano estratégico de políticas de igualdade de género do Governo da *Generalitat*, bem como fazer o seguimento e a avaliação das mesmas.

»e) Impulsionar a elaboração dos planos de políticas de igualdade de género das administrações locais.

»f) Elaborar, com a colaboração dos diferentes departamentos envolvidos, o relatório anual de execução da transversalidade da perspectiva de género na Administração da *Generalitat*.

»g) Elaborar e emitir os relatórios de impacto de género e, em qualquer caso, os relatórios a que dizem respeito os artigos 36º, n.º 3, alínea *b* e 37º, n.º 2 da Lei 13/2008, de 5 de novembro, da Presidência da *Generalitat* e do Governo, e o artigo 64º, n.º 3, alínea *d* da Lei 26/2010, de 3 de agosto, de regime jurídico e de processo das administrações públicas da Catalunha.

»h) Elaborar os programas de intervenção integral contra a violência machista do Governo com a periodicidade estabelecida no artigo 84º da Lei 5/2008, de 24 de abril, do direito das mulheres para a erradicação da violência machista.

»i) Elaborar os protocolos para uma intervenção coordenada contra a violência machista nos termos do estabelecido no artigo 85º da Lei 5/2008.

»j) Promover e liderar a investigação em matéria de violência machista e estabelecer os acordos de colaboração necessários no âmbito universitário e especializado para a sua realização.

»k) Elaborar, impulsionar e coordenar as políticas contra a violência machista.

»l) Divulgar as atividades, os serviços e as funções realizadas pelo Instituto ou pelas associações e as entidades colaboradoras através da organização de feiras, congressos ou por qualquer outro meio.

»m) Potenciar a participação das mulheres nas decisões e nas medidas que lhes digam respeito, e fomentar as associações para a defesa dos seus interesses.

»n) Recopilar informação e documentação sobre a situação atual das mulheres na Catalunha.

»o) Zelar pelo cumprimento das convenções e os acordos internacionais em tudo aquilo que afeta a promoção das mulheres, e tornar possível a sua participação nos fóruns internacionais onde sejam tratados tais problemas.

»p) Zelar para que as disposições para a consecução da igualdade efetiva de mulheres e homens do ordenamento jurídico sejam adequadas às características



concretas de cada território, a fim de corrigir desequilíbrios e de impulsionar as medidas mais adequadas às necessidades dos diversos âmbitos que configuram a população da Catalunha e a sua distribuição territorial.

»q) Realizar a assistência técnica especializada nas administrações públicas catalãs para incorporar a dimensão de género no desenvolvimento das políticas públicas.

»r) Promover os espaços de diálogo e cooperação institucionais e, concretamente, promover a cooperação interinstitucional com as diversas administrações locais através de espaços de diálogo com representantes territoriais, com o intuito de somar recursos e conseguir mais impacto das políticas de igualdade de género, promover a cooperação interinstitucional com as universidades catalãs através de espaços para partilhar e criar conhecimento em matéria de perspectiva de género.

»s) Fazer a avaliação prévia dos factos para o comparecimento da Administração da *Generalitat* em processos penais de violência machista de relevância especial.

»t) Outorgar e revogar, se for o caso, o distintivo catalão de excelência empresarial em matéria de igualdade efetiva de mulheres e homens no trabalho.

»u) Assumir as outras competências que lhe sejam conferidas pelo Governo ou lhe sejam atribuídas pela lei.»

3. Altera-se o artigo 4º da Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher, que é redigido da seguinte forma:

«1. O Instituto Catalão das Mulheres rege-se pelos seguintes órgãos:

»a) Presidência.

»b) Direção Executiva.

»c) Comissão Interdepartamental para a Igualdade Efetiva de Mulheres e Homens.

»2. O Instituto Catalão das Mulheres pode criar órgãos de assessoria, coordenação e participação. Em qualquer caso, têm este caráter os seguintes órgãos:

»a) A Comissão Nacional para uma Intervenção Coordenada contra a Violência machista.

»b) O Centro de Estudos, Investigação e Qualificação sobre Violência machista.

»c) O Conselho Nacional das Mulheres da Catalunha.

»3. A presidência e a direção executiva são nomeadas pelo Governo e têm a consideração de altos cargos.

4. Acrescenta-se um novo artigo, o 4º *bis*, à Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher, com o seguinte texto:

«Artigo 4º *bis*

»1. São competência da Comissão Interdepartamental para a Igualdade Efetiva de Mulheres e Homens as seguintes funções:

»a) Coordenar a ação dos departamentos da Administração da *Generalitat* em matéria de políticas de igualdade de género.

»b) Estabelecer critérios e marcar pautas para a intervenção operativa nesta matéria nos termos desta lei.

»c) Aprovar o relatório anual de execução da transversalidade da perspectiva de género na Administração da *Generalitat*.

»d) Estabelecer, anualmente, as prioridades do Governo em políticas de igualdade de género.



- »e) Impulsionar e coordenar os programas operativos setoriais.
- »f) Resolver as questões técnicas que a Comissão Técnica Interdepartamental da Igualdade Efetiva de Mulheres e Homens formule.
- »g) Cumprir qualquer outra questão que tenha atribuída através de regulamento.

»2. A Comissão Interdepartamental para a Igualdade Efetiva de Mulheres e Homens realiza as funções de apoio técnico através da Comissão Técnica Interdepartamental da Igualdade Efetiva de Mulheres e Homens.»

5. Acrescenta-se um novo artigo, o 4º *ter*, à Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher, com o seguinte texto:

«Artigo 4º *ter*

»1. O Governo deve constituir por decreto, integrada na Comissão Interdepartamental para a Igualdade Efetiva de Mulheres e Homens, a Comissão Técnica Interdepartamental da Igualdade Efetiva de Mulheres e Homens como interlocutora técnica de apoio técnico e operativo, acompanhamento e canalização das políticas de igualdade de género dos departamentos da Administração da *Generalitat* e das restantes instituições com que se relaciona.

»2. O regime de funcionamento, as competências e a composição da Comissão Técnica Interdepartamental da Igualdade Efetiva de Mulheres e Homens devem ser estabelecidos através de regulamento.»

6. Acrescenta-se um novo artigo, o 4º *quater*, à Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher, com o seguinte texto:

«Artigo 4º *quater*

»1. A Comissão Nacional para uma Intervenção Coordenada contra a Violência Machista é o órgão de coordenação institucional do Instituto Catalão das Mulheres em matéria de violência machista.

»2. São competência da Comissão Nacional, para uma Intervenção Coordenada contra a Violência Machista, as funções de fomento, seguimento, controlo e avaliação das ações da Administração no tratamento da violência machista, sem prejuízo das competências dos departamentos da *Generalitat* neste sentido.»

7. Acrescenta-se um novo artigo, o 4º *quinqüies*, à Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher, com o seguinte texto:

«Artigo 4º *quinqüies*

»O Centro de Estudos, Investigação e Qualificação sobre Violência Machista, criado pelo artigo 81º da Lei 5/2008, de 24 de abril, do direito das mulheres para a erradicação da violência machista, é o órgão do Instituto Catalão das Mulheres encarregado de elaborar os estudos de investigação sobre violência machista e de formar os profissionais em contacto com o tratamento deste tipo de violência.»

8. Suprime-se o artigo 5º da Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher.

9. Altera-se o artigo 6º da Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher, que é redigido da seguinte forma:

«O Conselho Nacional das Mulheres da Catalunha é o órgão participativo e consultivo do Instituto Catalão das Mulheres para debater e fazer propostas e recomendações sobre as questões vinculadas ao Plano de ação do Governo da *Generalitat* em matéria de políticas de igualdade de género nos âmbitos cultural, político, económico e social.»



PARLAMENT DE CATALUNYA

10. Altera-se o artigo 7º da Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher, que é redigido da seguinte forma:

«1. No Conselho Nacional das Mulheres da Catalunha, integram-se as representações das entidades, associações, grupos e conselhos de mulheres do território catalão que trabalham especificamente em programas a favor da igualdade e da promoção das mulheres.

»2. O Conselho Nacional das Mulheres da Catalunha é estruturado em assembleias territoriais.

»3. Os critérios de constituição do Conselho Nacional das Mulheres da Catalunha e as formas de participação são determinados através de regulamento.»

11. Acrescenta-se um artigo, o 7º bis, à Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher, com o seguinte texto:

«1. O Governo da *Generalitat* deve promover a participação do Conselho Nacional das Mulheres da Catalunha na elaboração e na avaliação das políticas públicas e, para este efeito, deve potenciar os mecanismos para que possa realizar eficazmente a sua função nestes âmbitos.

»2. O Instituto Catalão das Mulheres deve potenciar a presença da diversidade do movimento de mulheres no Conselho Nacional das Mulheres da Catalunha.»

SEGUNDA. AUTORIZAÇÃO PARA REFUNDIR A LEI 11/1989

Autoriza-se o Governo para que, no prazo de um ano a contar da entrada em vigor desta lei refunda, num texto único, a Lei 11/1989, de 10 de julho, de criação do Instituto Catalão da Mulher.

TERCEIRA. ALTERAÇÃO DA LEI 5/2008

Altera-se o artigo 82º da Lei 5/2008, de 24 de abril, do direito das mulheres para a erradicação da violência machista, que é redigido da seguinte forma:

«1. Cria-se a Comissão Nacional para uma Intervenção Coordenada contra a Violência Machista, dependente do Instituto Catalão das Mulheres, como órgão específico de coordenação e assessoria institucionais no compromisso de efetivar o direito de não-discriminação das mulheres.

»2. As funções da Comissão Nacional para uma Intervenção Coordenada contra a Violência Machista são impulsionar, acompanhar, controlar e avaliar as ações na abordagem da violência machista, sem prejuízo das competências de fomento, seguimento e controlo dos departamentos da *Generalitat*.

»3. A composição, o funcionamento e as competências da Comissão Nacional para uma Intervenção Coordenada contra a Violência Machista devem ser estabelecidas através de regulamento, bem como a coordenação da Comissão com outros órgãos.»

QUARTA. AFETAÇÕES ORÇAMENTAIS

1. Os preceitos que, eventualmente, envolvam despesas por conta dos orçamentos da *Generalitat* produzem efeitos a partir da entrada em vigor da Lei de orçamentos da *Generalitat* correspondente ao exercício orçamental imediatamente posterior à entrada em vigor desta lei.

2. Os orçamentos da *Generalitat* da Catalunha e das administrações locais catalãs devem consignar os recursos necessários para garantir os objetivos desta lei.



3. O contrato programa entre as entidades locais e a *Generalitat* da Catalunha deve estabelecer os objetivos e as responsabilidades de financiamento das competências próprias ou delegadas que esta lei lhes atribui.

QUINTA. DESENVOLVIMENTO

O Governo, no âmbito das suas competências, deve aprovar, no prazo de dois anos a partir da entrada em vigor desta lei, as disposições regulamentares necessárias para as aplicar e desenvolver.