

**Llei 17/2015,
del 21 de juliol,
d'igualtat efectiva
de dones i homes**



Col·lecció «Quaderns de Legislació», 98

**LLEI 17/2015,
DEL 21 DE JULIOL,
D'IGUALTAT EFECTIVA
DE DONES I HOMES**

Barcelona, 2015



Generalitat de Catalunya

Catalunya

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. – (Col·lecció Quaderns de legislació ; 98)

Índex

ISBN 9788439393290

I. Catalunya. Generalitat II. Títol III. Col·lecció: Quaderns de legislació ; 98

1. Igualtat entre els sexes – Dret i legislació – Catalunya

342.722/.724-055.1/.3(460.23)(094.5)

© 2015, Generalitat de Catalunya
Departament de Benestar Social i Família
Institut Català de les Dones
<http://dones.gencat.cat>

1a edició: octubre 2015
ISBN: 978-84-393-9329-0
Dipòsit legal: B 22731-2015
Coordinació de l'edició i producció:
Entitat Autònoma del Diari Oficial i de Publicacions
www.gencat.cat/publicacions

Sumari

Índex sistemàtic 5

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva
de dones i homes 11

Índex sistemàtic

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Preàmbul

Capítol I. Disposicions generals

Article 1. Objecte i finalitats

Article 2. Definicions

Article 3. Principis d'actuació dels poders públics

Article 4. Reconeixement de les associacions de defensa dels drets de les dones

Capítol II. Competències i organització administrativa

Article 5. Competències de l'Administració de la Generalitat

Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya

Article 7. Organització administrativa

Article 8. Òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere

Article 9. Professionals d'igualtat de gènere

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

Article 10. Contractació del sector públic

Article 11. Ajuts públics

- Article 12. Representació paritària als òrgans col·legiats de les administracions públiques
- Article 13. Plans d'igualtat i actuació transversal
- Article 14. Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat
- Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic
- Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública
- Article 17. Lleis de pressupostos

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

Secció primera. Participació política i social de les dones

- Article 18. Polítiques i actuacions dels poders públics
- Article 19. Participació política de dones i homes
- Article 20. Participació social de les dones

Secció segona. Educació, cultura i coneixement

- Article 21. Coeducació
- Article 22. Educació en el lleure
- Article 23. Jocs i joguines
- Article 24. Manifestacions culturals
- Article 25. Mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació
- Article 26. Societat de la informació i del coneixement
- Article 27. Accés de les dones a les tecnologies de la informació i la comunicació
- Article 28. Universitats i recerca
- Article 29. Formació en l'àmbit de les associacions i els col·legis professionals
- Article 30. Esports
- Article 31. Valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones

Secció tercera. Treball, ocupació i empresa

- Article 32. Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral

- Article 33. Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses
- Article 34. Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball
- Article 35. Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball
- Article 36. Plans d'igualtat a les empreses
- Article 37. Qualificacions professionals
- Article 38. Promoció de mesures d'igualtat efectiva en els convenis col·lectius
- Article 39. Responsable sindical d'igualtat
- Article 40. Presència de dones i homes en la negociació col·lectiva
- Article 41. Incorporació de la perspectiva de gènere en els expedients de regulació d'ocupació
- Article 42. Incorporació de la perspectiva de gènere en les actuacions de la Inspecció de Treball
- Article 43. Inclusió de la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral
- Article 44. Prevenció de riscos laborals a l'empresa
- Article 45. Impuls i promoció d'accions de l'economia social, el treball autònom i l'emprenedoria de les dones

Secció quarta. Polítiques socials

- Article 46. Accions sobre els usos del temps
- Article 47. Polítiques de benestar social i família
- Article 48. Polítiques de salut i serveis
- Article 49. Recerca en ciències de la salut
- Article 50. Apoderament de les dones del món rural
- Article 51. Cooperació al desenvolupament i foment de la pau
- Article 52. Tràfic, explotació sexual i prostitució

Secció cinquena. Medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat

- Article 53. Planificació de les polítiques de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat

Secció sisena. Justícia i seguretat
Article 54. Justícia
Article 55. Seguretat

Secció setena. Estadístiques i estudis
Article 56. Adequació d'estadístiques i estudis

Capítol V. Mesures per a garantir el compliment de la Llei

Secció primera. Defensa de la igualtat de dones i homes
Article 57. El Síndic de Greuges

Secció segona. Estadística i recerca per a assolir la igualtat efectiva de dones i homes
Article 58. Observatori de la Igualtat de Gènere

Secció tercera. Règim sancionador
Article 59. Infraccions
Article 60. Sancions
Article 61. Responsables
Article 62. Competència i procediment
Article 63. Prescripció
Article 64. Concurrencia amb l'ordre jurisdiccional penal

Disposicions addicionals

Primera. Avaluació de l'impacte social de la Llei
Segona. Inclusió de clàusules d'igualtat en contractes i subvencions
Tercera. Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes
Quarta. Òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat
Cinquena. Revisió de les denominacions d'institucions i òrgans públics
Sisena. Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu
Setena. Usos lingüístics

Disposicions transitòries

Primera. Representació paritària en òrgans col·legiats
Segona. Accions sobre els usos del temps

Disposició derogatòria

Disposicions finals

Primera. Modificació de la Llei 11/1989
Segona. Autorització per a refundre la Llei 11/1989
Tercera. Modificació de la Llei 5/2008
Quarta. Afectacions pressupostàries
Cinquena. Desplegament

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

(DOGC núm. 6919, de 23.7.2015. S'hi ha introduït la correcció d'errades publicada al DOGC núm. 6931, de 10.8.2015)

Preàmbul

El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol eradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'ésser reconegut legalment, sinó que, a més, s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals.

Malgrat els nombrosos exemples de reconeixement formal i dels progressos fets fins al moment, la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no és una realitat. A la pràctica, dones i homes no gaudeixen dels mateixos drets, ja que persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals –per exemple, diferències salarials i una menor representació en la política. Aquestes desigualtats són el resultat d'estructures socials que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en la família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral i l'organització social, entre altres àmbits.

És possible actuar en tots aquests àmbits fent-hi una nova aproximació i duent-hi a terme canvis estructurals. Les autoritats locals i regionals, que són les esferes de govern més pròximes a la població, representen els nivells d'intervenció més adequats per a combatre la persistència i la reproducció de

les desigualtats i per a promoure una societat veritablement igualitària. En llur àmbit de competència i col·laborant amb el conjunt d'actors socials, poden emprendre accions concretes a favor de la igualtat de dones i homes.

Per tant, aquesta llei s'impregna dels principis de la Carta europea per a la igualtat de dones i homes, entesa, en primer lloc, com a dret fonamental que s'ha d'aplicar en tots els camps en què els poders públics exerceixen responsabilitats, la qual cosa inclou llur obligació d'eliminar qualsevol forma de discriminació, sigui aquesta directa o indirecta.

A fi d'assegurar d'una manera efectiva la igualtat de dones i homes, s'han de tenir en compte també, a més de la discriminació per raó de sexe, altres aspectes com ara la discriminació múltiple i les situacions de desavantatge per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, característiques genètiques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena, pertinença a una minoria, competències, naixement, discapacitat, edat, orientació sexual o nivell econòmic.

La representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions és un requisit necessari per a assolir una societat realment democràtica, per això els poders públics de Catalunya han de prendre les mesures que calguin i adoptar les estratègies apropiades per a garantir-ho.

Així mateix, l'eliminació dels estereotips de gènere és indispensable per a l'aplicació efectiva de la igualtat de dones i homes, per aquest motiu les administracions i els poders públics de Catalunya han de fer tot el possible per eliminar els estereotips i els obstacles en què es basen les desigualtats en la condició i la posició de les dones, que condueixen a la valoració desigual dels rols que tenen dones i homes en matèria política, econòmica, social i cultural.

De la mateixa manera, s'ha d'integrar la dimensió del gènere en totes les activitats i en totes les polítiques, en els mètodes i els instruments que afecten la vida quotidiana dels ciutadans.

Així doncs, la vida de dones i homes s'ha d'analitzar tenint-ne en compte el context, les realitats, les necessitats i la posició social, política i econòmica que ocupen, i s'han d'adoptar les mesures necessàries per a transformar oportunitats i institucions més enllà d'un sistema androcèntric. Com que es tracta d'un paradigma estructural que s'expressa transversalment en els sistemes polítics, jurídics, socials i econòmics actuals, s'han d'establir mesures de diversos tipus i naturalesa.

En efecte, per tal d'assolir una igualtat efectiva de dones i homes, aquesta llei vol reforçar les mesures i els mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes, que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament llurs drets com a ciutadanes. En definitiva, aquesta llei ha de comportar un benefici per a tothom, dones i homes, ja que ha de permetre construir noves pautes de relació entre homes i dones, basades en el respecte i l'equitat, i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària.

En l'elaboració d'aquesta llei no es parteix de zero, ja que s'inspira en les reivindicacions que el moviment feminista, les associacions de dones i les associacions que lluiten pels drets de les dones han reclamat històricament. La Generalitat de Catalunya ha assumit al llarg de la seva història la responsabilitat de promoure el paper de les dones. Des de l'Estatut d'autonomia del 1979 s'han elaborat lleis específiques en aquest àmbit, com ara la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona; la Llei 4/2001, del 9 d'abril, de modificació de l'apartat 2 de l'article 63 de la Llei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, per la qual s'estableixen, amb caràcter pioner a nivell europeu i de l'Estat espanyol, els informes d'impacte de gènere, que han d'acompanyar tota la normativa elaborada per l'Administració de la Generalitat, i la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret

de les dones a eradicar la violència masclista. Hi ha també actes del Govern que han d'ésser considerats no solament antecedents, sinó també continguts prenormatius, com ara els plans de polítiques de dones, que són una eina transversal per a l'aplicació de les polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat.

L'aprovació de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes s'inspira en els preceptes estatutaris i legals esmentats en matèria de gènere i drets de les dones amb l'objectiu de complir-los. Es tracta d'una regulació pròpia i singular, feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, que completa la normativa relativa a la paritat i s'emmarca dins la categoria de norma específica complementària de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que incorpora modificacions legislatives substancials per avançar cap a aquesta igualtat efectiva, i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'eradicar les discriminacions contra les dones, a més d'adequar-se al marc normatiu comunitari i als objectius més avançats en matèria de transversalitat de gènere que formulen diferents institucions de la Unió Europea.

Formalment, aquesta llei s'estructura en 64 articles, que es disposen en cinc capítols. La Llei conclou amb set disposicions addicionals, dues disposicions transitòries, una disposició derogatòria i cinc disposicions finals.

El capítol I, de disposicions generals, determina l'objecte, les finalitats generals i l'àmbit d'aplicació de la Llei. Aquest capítol es completa amb la identificació dels principis rectors que han de presidir l'actuació dels poders públics de Catalunya amb relació a la igualtat efectiva de dones i homes. Estableix també els mecanismes per a garantir la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, l'avaluació d'impacte i el reconeixement de les associacions.

El capítol II determina les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'Administració local en matèria de polítiques

d'igualtat. També es defineix el marc organitzatiu per a impulsar, desenvolupar i avaluar les accions i les polítiques públiques per a promoure la igualtat de dones i homes a Catalunya, i introdueix els mecanismes per a la transversalitat de gènere.

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

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

i suport a les dones dels sectors agrícola, ramader, forestal i pesquer, les polítiques d'apoderament de les dones en matèria de cooperació al desenvolupament i les polítiques de salut i serveis i de família. La secció cinquena recull les mesures específiques en matèria de medi ambient, urbanisme i habitatge; la secció sisena s'ocupa de les polítiques de justícia i seguretat, i la secció setena regula l'adequació d'estadístiques i estudis a la perspectiva de gènere.

El capítol V estableix mesures per a garantir l'aplicació de la Llei i conté tres seccions: la primera, relativa al Síndic de Greuges; la segona, a l'Observatori de la Igualtat de Gènere, i la tercera, al règim sancionador.

CAPÍTOL I. Disposicions generals

Article 1. Objecte i finalitats

1. L'objecte d'aquesta llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

2. Les finalitats d'aquesta llei són:

a) Eliminar les discriminacions, les desigualtats i la invisibilitat, generades pel caràcter patriarcal de la societat, que han patit històricament les dones.

b) Reconèixer i tenir en compte el paper social i econòmic dels treballs familiar, domèstic i de cura de persones, que tradicionalment han exercit les dones.

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

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

e) Garantir que les polítiques públiques:

1r. Remoguin els obstacles imposats per raó de sexe, que dificulten el ple exercici dels drets de les persones.

2n. Contribueixin a eradicar els estereotips culturals que perpetuen les diferències de gènere.

3r. Assegurin el lliure desenvolupament de l'autonomia i les capacitats de les persones, i l'exercici efectiu de la plena ciutadania des del respecte a la diversitat i la diferència.

4t. Permetin que dones i homes, des de la diversitat, participin en condicions d'igualtat efectiva en la vida familiar, política, social, comunitària, econòmica i cultural.

5è. Afirmin i garanteixin l'autonomia i la llibertat de les dones perquè puguin desenvolupar llurs capacitats i interessos i dirigir la pròpia vida.

6è. Estableixin les condicions per a eliminar qualsevol tipus de discriminació de les dones i per a promoure'n l'apoderament.

7è. Integrin la perspectiva de gènere en tots els àmbits.

f) Abordar, prevenir i eradicar, d'acord amb el que disposa la normativa vigent en la matèria, tot tipus de violència masclista contra dones i infants.

g) Reconèixer el dret de les dones al propi cos, el dret al lliure desenvolupament de la identitat i l'orientació sexuals, i els drets sexuals i reproductius, i garantir la lliure decisió de les persones a l'hora d'exercir-los.

h) Impulsar polítiques públiques destinades a reparar el dèficit històric que pateixen les dones en la redistribució de la riquesa, i prioritzar l'adopció de mesures per a combatre la feminització de la pobresa, amb una especial atenció a les situacions de major vulnerabilitat.

i) Potenciar un model de relacions entre persones igualitari i que eradiqui les relacions de domini i explotació de gènere imposades pel sistema patriarcal.

j) Donar suport a les famílies, en la mesura que són un instrument eficaç per a corregir desigualtats.

k) Regular un sistema de permisos parentals que assegurï una distribució equitativa entre homes i dones de les responsabilitats amb relació als fills.

Article 2. Definicions

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

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

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

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

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

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

f) Equitat de gènere: la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base

del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

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

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

i) Representació paritària: la situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

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

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

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

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

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

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

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

Article 3. Principis d'actuació dels poders públics

En compliment del principi de perspectiva de gènere a què fa referència l'article 41 de l'Estatut d'autonomia i per a assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, la interpretació de les disposicions d'aquesta llei i totes les polítiques i actuacions dels poders públics s'han de regir pels principis següents:

Primer. Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat de gènere: els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes.

Segon. Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones i coresponsabilitat en el treball: els poders públics han de garantir el compliment dels principis

d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball i de no-discriminació a causa d'embaràs o de maternitat, i han de reconèixer la vàlua del treball domèstic i de cura de persones amb l'objectiu d'assolir un nou equilibri en la distribució del temps de treball i un repartiment equitatiu i coresponsable entre dones i homes dels treballs de mercat i domèstic i de cura de persones.

Tercer. Eradicació de la violència masclista: els poders públics han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris.

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

Cinquè. Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics: els poders públics han de promoure la participació dels grups i les associacions que defensen els drets de les dones en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques, i també la representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics i científics, en els tribunals i en els espais de presa de decisions.

Sisè. Perspectiva de les dones: els poders públics han de fer valer les aportacions de les dones en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat; fer visibles i reconèixer les diferències, les singularitats i les particularitats territorials, culturals, ètniques, religioses, personals, d'edat, estat de salut, socioeconòmiques i d'orientació i identitat sexuals de dones i homes sense exclusions; reconèixer les dones com a subjectes socials, econòmics i polítics, i destacar les experiències vitals tant de dones com d'homes.

Setè. Justícia social i redistribució de la riquesa: els poders públics han de garantir la distribució equitativa dels recursos i l'exercici correcte de drets i deures, amb polítiques correctores i distributives que fomentin la prevenció i actuïn contra l'explo-tació i l'exclusió social de les dones. Les polítiques públiques han de protegir principalment les dones amb fills a càrrec i

prioritzar en la distribució de la riquesa la lluita contra la feminització de la pobresa.

Vuitè. Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge: els poders públics definits en l'article 2.a han de fer un ús no sexista del llenguatge, que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual. Els poders públics han de formar el personal en l'ús respectuós i inclusiu de la llengua.

Article 4. Reconeixement de les associacions de defensa dels drets de les dones

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

2. El reconeixement de les associacions de defensa dels drets de les dones com a part interessada resta subjecte al consentiment de la persona interessada, sens perjudici del que estableix l'article 12.3 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, o de la norma que la substitueixi, amb relació als litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguin produir.

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

CAPÍTOL II. Competències i organització administrativa

Article 5. Competències de l'Administració de la Generalitat

Dins de l'àmbit territorial respectiu, i en l'exercici de les competències que li atribueix l'ordenament jurídic, corresponen a l'Administració de la Generalitat, en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, les funcions següents:

a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de cara a complir les finalitats d'aquesta llei, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.

b) Fer la planificació estratègica general i elaborar normes en aquesta matèria.

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

d) Fer l'avaluació continuada de les polítiques d'igualtat de gènere i de la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les actuacions de la Generalitat, i també del compliment d'aquesta llei.

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

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

g) Dissenyar i aplicar un sistema d'estadístiques i d'indicadors quantitativs i qualitativs, vinculats a l'Institut d'Estadística de Catalunya, en la planificació, l'execució i l'avaluació dels plans de polítiques d'igualtat de gènere, i incorporar sistemàticament la variable relativa al sexe en estudis, enquestes, registres i estadístiques destinats a la població, i també promoure l'elaboració d'estadístiques i indicadors que permetin:

1r. Fer visible l'experiència femenina i conèixer millor les diferències, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes.

2n. Recollir les situacions i les necessitats de les dones del medi rural i dels col·lectius de dones en què incideixen factors de discriminació o major vulnerabilitat.

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

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

i) Impulsar i desenvolupar campanyes i actuacions de sensibilització per a fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes.

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

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

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

m) Donar suport als grups i entitats que treballen pel foment de la igualtat de dones i homes, i garantir-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat de gènere.

n) Coordinar l'elaboració d'informes d'impacte de gènere que incloguin la diversitat de les dones i emprendre les mesures correctores adequades perquè siguin presents en les normes, les disposicions i les polítiques que aprovi i executi el Govern, especialment si d'aquests informes es deriven mesures prescriptives de correcció de les desigualtats.

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

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

q) Dur a terme la revisió i el seguiment dels plans d'igualtat del teixit empresarial català, i també del compliment de l'obligació d'elaborar i aplicar plans d'igualtat en el cas de les empreses a què es refereix l'article 36.1.

r) Aprovar els plans estratègics en matèria de polítiques d'igualtat de gènere a què fa referència l'article 14.

s) Prevenir i atendre les situacions de violència masclista, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe mitjançant

l'elaboració de protocols d'actuació i l'aplicació de les mesures adequades per a afrontar aquesta problemàtica, d'acord amb el que estableix la Llei 5/2008.

t) Elaborar i aprovar l'informe anual d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat.

u) Facilitar programes de capacitat i formació específica al personal tècnic i als membres electes dels ens locals per a garantir que compleixen llurs funcions amb relació al que estableix aquesta llei.

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

Article 6. Funcions dels ens locals de Catalunya

1. Dins de l'àmbit territorial respectiu, i en l'exercici de les competències que els atribueix l'ordenament jurídic, corresponen als municipis i a les altres entitats locals, en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, les funcions següents:

a) Estudiar i detectar les mancances i les necessitats de les dones, per a complir les finalitats d'aquesta llei dins de llur àmbit territorial, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.

b) Sensibilitzar la població sobre les causes de la violència masclista i, en el marc de la normativa vigent, impulsar actuacions i campanyes de prevenció i posar a disposició de la població els serveis d'atenció necessaris per a les persones que pateixen les diverses manifestacions de la violència masclista.

c) Atendre, informar i orientar les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu de llurs drets, i sensibilitzar homes i dones en termes d'igualtat de drets i deures.

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

e) Establir les condicions de formació i capacitat del personal a llur servei.

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

g) Dissenyar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat a què fa referència aquesta llei que afecten els ens locals.

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

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

j) Donar suport als grups feministes i a les entitats de defensa dels drets de les dones, i impulsar-ne la participació en el disseny, l'elaboració, el desenvolupament i l'avaluació de les polítiques d'igualtat i de transversalització de gènere.

k) Adequar i mantenir estadístiques actualitzades que permetin un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.

l) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a eradicar les desigualtats i les explotacions de les dones en tots els àmbits locals d'intervenció.

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

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

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

Article 7. Organització administrativa

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

a) L'Institut Català de les Dones, que resta adscrit al Departament de la Presidència.

b) Els òrgans i els equips que cada departament assigni com a responsables de les polítiques d'igualtat efectiva de dones i

homes i de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere, d'acord amb el que estableix l'article 8.

2. Són òrgans consultius de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques d'igualtat de gènere:

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

b) La Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista, creada per l'article 82 de la Llei 5/2008.

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

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

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

c) Mecanismes de control i sanció per a garantir el compliment de la Llei.

4. Els òrgans competents per a liderar i implementar les polítiques de gènere, amb l'objectiu d'assegurar-ne la transversalitat i garantir el lideratge que necessiten, resten adscrits al Departament de la Presidència.

Article 8. Òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere

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

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

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

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

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

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

e) Garantir la formació del personal dels departaments en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes.

f) Assegurar el compliment efectiu d'aquesta llei en l'àmbit funcional corresponent, que han de dur a terme professionals amb formació específica sobre igualtat i gènere.

g) Exercir qualsevol altra funció necessària per a implantar la perspectiva de gènere.

Article 9. Professionals d'igualtat de gènere

1. L'Administració de la Generalitat ha d'impulsar la regulació i el sistema de capacitació i formació dels professionals d'igualtat de gènere i garantir-ne la presència en els termes que estableix aquesta llei.

2. Les administracions públiques han d'incorporar progressivament professionals d'igualtat de gènere amb la qualificació exigida d'acord amb la regulació a què fa referència l'apartat 1, per a implantar les mesures d'igualtat en les tasques de l'Administració, i han de participar especialment en la diagnosi, l'aplicació, l'avaluació i el seguiment de totes les polítiques públiques i, de manera rellevant, en les polítiques i els projectes específics que s'orientin a l'assoliment de la igualtat.

3. L'Administració de la Generalitat ha de reconèixer la figura del professional d'igualtat de gènere en la relació de llocs de treball, particularment en els òrgans destinats a vetllar pel compliment d'aquesta llei.

CAPÍTOL III. Mecanismes per a garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en el sector públic

Article 10. Contractació del sector públic

1. Els poders adjudicadors de Catalunya que als efectes de la legislació de contractes del sector públic tenen la consideració d'Administració pública, per mitjà de llurs òrgans de contractació, han de procurar d'incloure clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat laboral. Amb aquesta finalitat, d'acord amb la normativa vigent en matèria de contractació pública, han de:

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

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

c) Indicar en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat a què fa referència l'article 35 o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat, segons el que s'estableixi per reglament.

2. Els poders adjudicadors a què fa referència l'apartat 1 han de consultar la informació de les empreses inscrites en el Registre Públic de Plans d'Igualtat, a què fa referència l'article 36.5, a l'efecte de facilitar les actuacions que estableix el present article.

3. Els poders adjudicadors han d'establir mecanismes d'avaluació i seguiment que assegurin el compliment efectiu de les mesures valorades en l'oferta de contractació.

Article 11. Ajuts públics

1. Les administracions públiques de Catalunya i els organismes i les entitats que en depenen han de denegar l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus d'ajut públic a les empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades perquè han exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma. A aquest efecte, les empreses i entitats sol·licitants han de presentar, juntament amb la sol·licitud de l'ajut, una declaració responsable del fet de no haver estat mai objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries.

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

3. En matèria de beques, les bases reguladores han d'incloure la indicació específica del dret dels beneficiaris a absentar-se per motius de maternitat o de paternitat, durant tot el temps que duri el permís d'acord amb la legislació aplicable en aquesta matèria, i sense que això impliqui la pèrdua de la condició de persona beneficiària. Els requisits per a fer efectiu aquest dret s'han de determinar en les convocatòries corresponents.

Article 12. Representació paritària als òrgans col·legiats de les administracions públiques

1. Les administracions públiques s'han d'atènyer al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, tenint en compte el que regula la disposició transitòria primera i sens perjudici del que estableix l'apartat 2.

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

Article 13. Plans d'igualtat i actuació transversal

Les polítiques públiques en matèria d'igualtat de dones i homes s'articulen per mitjà de l'actuació transversal de la perspectiva de gènere en les competències que la Generalitat té assumides, i també per mitjà dels plans d'igualtat següents:

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

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

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

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

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

f) Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, d'acord amb el que estableix l'article 34.

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

Article 14. Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat

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

2. L'Institut Català de les Dones, amb la col·laboració dels departaments corresponents i amb la participació dels agents

socials i econòmics implicats i de les entitats, associacions i col·lectius de defensa dels drets de les dones d'arreu de Catalunya, és l'òrgan encarregat de dissenyar, coordinar i impulsar l'elaboració dels plans estratègics de polítiques d'igualtat de gènere de l'Administració de la Generalitat, i també de fer-ne el seguiment i l'avaluació.

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

4. El Govern ha d'incentivar l'Administració local i donar-li el suport necessari perquè pugui elaborar i aprovar els plans en matèria de polítiques d'igualtat de gènere que corresponguin. L'elaboració d'aquests plans ha de comptar amb la participació dels agents socials i econòmics implicats i de les entitats, associacions i col·lectius de defensa dels drets de les dones de l'àmbit territorial corresponent.

Article 15. Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

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

2. Els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal a llur servei han d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball.

3. La Generalitat ha de vetllar perquè les administracions corporatives, les organitzacions empresarials i sindicals, les entitats sense ànim de lucre, els consorcis i tota mena d'entitats que gestionin serveis públics disposin de plans d'igualtat.

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

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

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

c) Incloure mesures específiques per a adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.

f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

Article 16. Polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública

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

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

3. Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.

4. Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques.

5. Els poders públics han de fer periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.

Article 17. Lleis de pressupostos

1. Els departaments de la Generalitat, els organismes autònoms, les societats i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'incorporar en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressupostos de la Generalitat les actuacions i els indicadors associats per a adequar la despesa a les necessitats específiques de dones i homes amb la finalitat d'avançar en l'eradicació de les desigualtats. En aquest sentit, han de fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, i integrar els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius dels pressupostos orientats a resultats.

2. L'Administració de la Generalitat, per a vetllar per la incorporació de l'impacte de gènere en les memòries dels programes pressupostaris que s'integren en els pressupostos de la Generalitat, ha d'impulsar la realització d'auditories de gènere sobre el compliment dels objectius incorporats en les memòries en els departaments, els organismes i les enti-

tats del sector públic que en depenen a la fi de cada exercici pressupostari.

CAPÍTOL IV. Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes

Secció primera. Participació política i social de les dones

Article 18. Polítiques i actuacions dels poders públics

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

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

3. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

Article 19. Participació política de dones i homes

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

2. Les candidatures que presentin els partits polítics, les federacions, les coalicions i les agrupacions d'electors han de respectar el que estableix l'article 56.3 de l'Estatut d'autonomia.

Article 20. Participació social de les dones

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

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

3. Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals i socials i els partits polítics han d'establir els mecanismes que garanteixin la participació activa de les dones, i també l'accés d'aquestes als òrgans directius, amb l'objectiu d'assolir-hi la representació paritària.

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

5. Els poders públics han d'impulsar la participació social de les dones mitjançant les tecnologies de la informació i la comunicació, i contribuir a fer que se superin les diverses bretxes digitals.

Secció segona. Educació, cultura i coneixement

Article 21. Coeducació

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

2. Les administracions locals han d'aplicar mesures específiques per tal que els joves menors de setze anys assisteixin quotidianament als centres educatius, amb una atenció especial a les adolescents amb risc d'abandonament.

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

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

b) La formació dels joves sobre el trajecte històric per a la consecució dels drets de les dones.

c) La promoció i la difusió dels criteris d'igualtat entre homes i dones, tant en els ensenyaments impartits com en l'establiment del treball col·laboratiu i participatiu.

d) La formació i la capacitació perquè noies i nois comparteixin les responsabilitats del treball domèstic, de cura de persones dependents i de llurs famílies, sense la càrrega impositiva dels rols tradicionals de gènere.

e) La capacitació dels alumnes i el suport a les expectatives individuals perquè facin llurs eleccions acadèmiques i professionals lliures dels condicionants de gènere.

f) La formació dels alumnes en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge.

g) La promoció de treballs de recerca relacionats amb la coeducació i la perspectiva de gènere.

h) La implantació d'una educació afectiva i sexual que afavoreixi la construcció d'una sexualitat positiva, saludable, que respecti la diversitat i eviti tot tipus de prejudicis per raó d'orientació sexual i afectiva.

i) La promoció de continguts relacionats amb la sexualitat orientats a la prevenció d'embarassos no desitjats i de malalties de transmissió sexual.

j) La prevenció de la violència masclista, d'acord amb els paràmetres que estableix la Llei 5/2008.

k) La prevenció, la gestió positiva i l'abordatge de situacions de conflicte vinculades a comportaments i actituds de caràcter sexista.

l) L'establiment de mesures perquè l'ús de l'espai i la participació d'ambdós sexes en les activitats escolars es doni d'una manera equilibrada.

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

5. L'Administració educativa, per mitjà de les federacions i associacions de pares i mares d'alumnes, ha de promoure la sensibilització i la formació en coeducació de les famílies.

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

7. L'Administració educativa ha de garantir que la formació professional i la formació d'adults incorporin la perspectiva de gènere i es planifiquin i s'adeqüin a les necessitats i a la diversitat de les dones, a llurs interessos diversos i a llur dis-

ponibilitat horària, i han de crear programes específics per a dones en situació d'exclusió social.

Article 22. Educació en el lleure

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

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

Article 23. Jocs i joguines

Les administracions públiques de Catalunya amb competències en matèria de jocs i joguines han d'emprendre les accions necessàries per a:

a) Sensibilitzar i informar sobre la importància del joc i les joguines en la transmissió dels estereotips sexistes.

b) Prohibir la comercialització de jocs i joguines que siguin vexatoris per a les dones, que atemptin contra llur dignitat, que facin un ús sexista del llenguatge o que fomentin l'agressivitat i la violència entre els infants i adolescents.

c) Promoure l'edició de llibres, jocs i joguines no sexistes.

Article 24. Manifestacions culturals

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

a) Adoptar les mesures necessàries per a garantir el dret de les dones a la cultura i a ésser considerades agents culturals i per a visibilitzar la cultura que els és pròpia.

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

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

d) Fomentar que en les manifestacions culturals de qualsevol mena no es reproduïxin estereotips ni prejudicis sexistes, i promoure la creació i la divulgació d'obres que presentin innovacions formals favorables a la superació de l'androcèntrisme i del sexisme, al coneixement de la diversitat ètnica, cultural i funcional dels diferents col·lectius de dones, i a la visualització de les diferents orientacions sexuals o identitàries de les dones.

e) Facilitar la promoció de manifestacions culturals de diferents procedències en què les dones siguin reconegudes i no menystingudes.

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

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

h) Promoure i vetllar per la presència de creadores catalanes en la programació cultural pública a les exhibicions locals, nacionals, estatals i internacionals, i també la representació paritària de dones i homes en les candidatures dels honors i distincions que convoquin.

i) Prohibir l'organització i la realització d'activitats culturals en espais públics on no es permeti la participació de les dones o se n'obstaculitzi la participació en igualtat de condicions amb els homes.

Article 25. Mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació

1. Els mitjans de comunicació audiovisual de la Generalitat i dels ens locals de Catalunya, els que exerceixen llur activitat a l'empara d'una llicència atorgada pel Consell de l'Audiovisual de Catalunya, la resta de subjectes compresos en l'àmbit d'aplicació de l'article 2 de la Llei 22/2005, del 29 de desembre, de la comunicació audiovisual de Catalunya, i els mitjans de comunicació escrita gestionats o subvencionats per les administracions públiques de Catalunya han de:

a) Garantir que no difonguin continguts sexistes que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la.

b) Defugir els estereotips sexistes sobre les funcions que exerceixen dones i homes en els diferents àmbits de la vida i, especialment, en els continguts destinats a la població infantil i juvenil.

c) Garantir una participació activa de les dones, la presència paritària de dones i homes i una imatge plural de tots dos sexes en tots els àmbits, amb una atenció especial als espais de coneixement i generació d'opinió.

d) Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge.

e) Garantir la difusió de les activitats polítiques, socials i culturals promogudes per dones o destinades a dones en condicions d'igualtat, i també les que n'afavoreixin l'apoderament.

f) Promoure l'autoria femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva.

g) Mostrar la diversitat d'òrgens i les realitats culturals que hi ha a Catalunya, les realitats i les expectatives de les dones, i establir mecanismes que garanteixin la visibilitat de les aportacions de les dones al progrés social al llarg de la història.

h) Reparar el dèficit de reconeixement que pateixen les dones incorporant-ne en qualitat d'expertes, de protagonistes i com a persones de referència en els diferents mitjans de comunicació gestionats o subvencionats per les administracions públiques.

i) Promoure el desenvolupament i la formació d'un esperit crític amb relació als continguts i biaixos sexistes.

2. El Consell de l'Audiovisual de Catalunya ha de fer estudis periòdics sobre el compliment de la perspectiva de gènere en la informació dels mitjans de comunicació, i també de l'impacte de gènere en els continguts i les programacions.

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

4. Es prohibeixen la realització, l'emissió i l'exhibició d'anuncis publicitaris que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del sexe, o com a mers objectes sexuals, i també els que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la. Aquest tipus d'anuncis es consideren publicitat il·lícita, de conformitat amb el que estableix la legislació general de publicitat i de comunicació institucional.

5. Els mitjans de comunicació social han d'adoptar codis de conducta amb la finalitat d'assumir i transmetre el principi d'igualtat de gènere. Així mateix, han de col·laborar en les campanyes institucionals adreçades a fomentar la igualtat de dones i homes i promoure l'eradicació de la violència vers les dones.

6. Els mitjans de comunicació social de titularitat privada han de garantir el compliment de les mesures de l'apartat 1 i han de promoure les accions necessàries per a fer-les efectives.

Article 26. Societat de la informació i del coneixement

1. Els poders públics de Catalunya han de promoure accions per a afavorir la implantació de les noves tecnologies a partir de criteris d'igualtat, i han de fomentar la participació de les dones en la construcció de la societat de la informació i del coneixement.

2. En els projectes desenvolupats en l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació finançats totalment o parcialment pels poders públics de Catalunya, s'ha de garantir que el llenguatge i els continguts no siguin sexistes.

3. El Govern ha de promoure continguts creats per dones en l'àmbit de la societat de la informació i del coneixement.

4. Els poders públics de Catalunya han d'impulsar programes per a incrementar la presència de les dones en els estudis tècnics, tecnològics i del sector de les tecnologies de la informació i la comunicació.

Article 27. Accés de les dones a les tecnologies de la informació i la comunicació

1. Els poders públics de Catalunya, de manera específica, han de facilitar l'accés de les dones i de les entitats que defensen els drets de les dones a l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació, amb mesures i programes de formació que eradiquin les barreres que dificulten l'ús en igualtat de condicions dels recursos tecnològics, amb una atenció especial als col·lectius en risc d'exclusió social i de l'àmbit rural.

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

Article 28. Universitats i recerca

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

a) La promoció de la introducció de la perspectiva de gènere d'una manera transversal i dels estudis sobre la contribució de les dones al llarg de la història en tots els àmbits del coneixement i en l'activitat acadèmica i investigadora, que s'han d'incloure en el currículum dels graus i dels programes de postgrau. La presentació de les sol·licituds d'acreditació dels graus i postgraus ha d'anar acompanyada d'un informe que detalli, si s'escau, com s'ha incorporat la perspectiva de gènere en el pla d'estudis o, si no s'ha fet, del pla de millora previst per a fer-ho possible.

b) L'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge en totes les seves comunicacions.

c) La formació en coeducació de les persones que duen a terme tasques docents, especialment de les que cursen estudis

de magisteri o ciències de l'educació i, si escau, en els estudis de grau, postgrau, màster i doctorat destinats a la formació de mestres, professors i educadors, d'acord amb el model co-educatiu a què fa referència l'article 21.

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

a) Potenciar el treball de les dones investigadores i llur participació en els grups de recerca i fer visibles llurs aportacions en els àmbits científics i tècnics.

b) Garantir la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.

c) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.

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

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

b) Aprovar, a l'efecte del que estableix la lletra a, un pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals del personal d'administració i serveis i del personal docent i investigador, que inclogui mesures específiques dirigides al col·lectiu d'estudiants, i també dissenyar i implementar una política de contractació de personal inclusiva que tingui en compte la formació específica de les persones que fan part dels comitès de selecció per a evitar tota discriminació de gènere en els processos de selecció de personal.

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

d) Garantir que les avaluacions del personal docent i investigador dutes a terme pels òrgans pertinents tinguin en compte la perspectiva de gènere i la no-discriminació, ni directa ni indirecta, per raó de sexe.

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

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

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

f) Aplicar mesures d'acció positiva i dotar-se dels mecanismes de cooperació interinstitucional que contribueixin a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe –màxima expressió de la desigualtat entre sexes–, que garanteixin aquesta prevenció i que permetin de donar una resposta adequada a les denúncies o reclamacions que es puguin formular en aquest sentit a qualsevol membre de la comunitat universitària.

g) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en la proposta curricular obligatòria de les facultats i dels estudis reconeguts per les universitats catalanes.

h) Dur a terme accions per a equilibrar la presència de tots dos sexes en totes les disciplines, especialment en aquelles en què un dels dos sexes es troba significativament infrarrepresentat.

i) Retre comptes davant els organismes públics responsables de la política universitària respecte al grau de compliment dels objectius que estableix aquest article.

Article 29. Formació en l'àmbit de les associacions i els col·legis professionals

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

Article 30. Esports

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

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

b) Fomentar la incorporació, la participació i la continuïtat de les dones en l'esport en totes les etapes de la vida, i incloure programes de conscienciació i foment de la presència de dones en els òrgans de decisió esportius i de dirigents esportives.

c) Incorporar indicadors de perspectiva de gènere en els diferents àmbits de l'esport a Catalunya.

d) Elaborar protocols i mecanismes de prevenció i actuació davant de la violència masclista en la pràctica esportiva i en l'esport en general.

e) Fomentar i protegir el model d'esport en edat escolar per a promoure i facilitar l'accés d'infants i joves a les activitats físiques i esportives, sota criteris de coeducació en valors, inclusió, cohesió social i lluita contra les desigualtats, amb l'objectiu de formar persones compromeses amb la societat i amb el foment de la igualtat entre homes i dones.

f) Fomentar el patrocini i la difusió en els mitjans de comunicació d'activitats esportives en què la participació de les dones sigui minoritària, i fixar els ajuts públics destinats a les modalitats esportives practicades majoritàriament per dones.

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

a) Són factors rellevants per a la concessió d'ajuts, premis i subvencions a les entitats esportives la promoció d'una oferta d'activitats esportives per a infants que sigui equilibrada pel que fa a la perspectiva de gènere, i també l'aplicació de mesures internes per a facilitar la participació de les dones en els llocs de direcció d'entitats i clubs.

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

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

d) L'educació en l'esport ha d'incloure de manera preferent el principi de coeducació i ha de fomentar la formació en valors coeducatius tant dels professors d'educació esportiva com de les persones que fan de monitors, entrenadors i tècnics, mitjançant activitats formatives i programes de formació continuada.

e) Elaborar programes i materials didàctics per a fomentar l'esport de lleure i l'esport en edat escolar igualitari i amb valors socials, i promoure la visibilitat de les dirigents esportives, esportistes i entrenadores d'elit.

f) Equiparar premis i beques d'un mateix esport entre homes i dones.

Article 31. Valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones

1. La Generalitat ha de fer, periòdicament, estimacions del valor econòmic del treball domèstic i de cura d'infants i de persones grans o dependents fet a Catalunya, i ha d'informar la societat catalana sobre el resultat d'aquestes estimacions per a donar-ne a conèixer la importància econòmica i social.

2. Les administracions públiques han de tenir en compte les dades sobre el valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones en el disseny de les polítiques econòmiques i socials.

Secció tercera. Treball, ocupació i empresa

Article 32. Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral

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

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

1r. Elaborar plans actius d'ocupació biennals per a incentivar l'ocupació estable i de qualitat de les dones i afavorir-ne la contractació a jornada completa. Aquests plans i mesures han d'incloure estudis d'impacte de gènere i d'edat i prestar una atenció especial a l'atur femení de llarga durada.

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

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

4t. Adoptar mesures per a incrementar el percentatge de dones en sectors, ocupacions o professions en què són poc presents.

5è. Fomentar les iniciatives d'emprenedoria engegades per dones.

6è. Adoptar les mesures necessàries per a eliminar totes les discriminacions directes i indirectes derivades de la maternitat.

7è. Fomentar la presència de dones en les carreres tècniques.

b) Vetllar especialment per fer efectius els principis de l'article 3, i en aquest sentit:

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

2n. Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques actives d'ocupació.

3r. Incorporar de manera progressiva mòduls específics de gènere en els programes de les diferents polítiques actives d'ocupació.

4t. Incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la formació que rebí el personal que intervé en el procés d'orientació i d'inserció laboral, amb una especial atenció als professionals que atenen el públic des de les oficines de treball, amb l'objectiu de garantir una inserció laboral lliure d'estereotips sexistes.

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

a) Dur a terme actuacions, plans i programes destinats a les dones amb dificultats específiques d'inserció laboral.

b) Promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament i crear un pla per a incentivar les empreses a adoptar mesures específiques per a garantir la representació equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i en els consells d'administració. Avaluar de manera continuada l'impacte d'aquestes actuacions i prendre les mesures adequades per a llur compliment efectiu.

c) Garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució del personal, i establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per a diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per a fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere.

d) Promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat laboral i eliminar la segregació horitzontal, adoptant les mesures necessàries per a facilitar no només la incorporació de les dones en els sectors econòmics tradicionalment masculinitzats i alhora més estratègics i de major projecció professional, sinó també la dels homes en els sectors tradicionalment feminitzats, i vetllant perquè els sectors feminitzats siguin revaloritzats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres.

e) Establir, prenent com a referència les recomanacions elaborades per la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, mecanismes que permetin de donar resposta a les denúncies i reclamacions per assetjament sexual o per raó de sexe, amb l'objectiu de garantir que les empreses compleixin el protocol per a la prevenció i l'abordatge d'aquests d'assetjaments. En aquest tipus de denúncies i reclamacions, cal aplicar el principi d'inversió de la càrrega de la prova, segons el qual quan la part actora o interessada al·legui aquest tipus d'assetjament i n'aporti

indicis fonamentats, correspon a la part demandada, o a qui s'imputi l'assetjament, l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de llur proporcionalitat.

f) Impulsar mesures que afavoreixin la implantació de nous horaris que permetin, en termes d'igualtat d'oportunitats, el desenvolupament professional i la compatibilització de la vida laboral i personal. Aquests nous horaris han de contribuir a la millora tant de la qualitat de vida dels treballadors com de la competitivitat i l'eficiència empresarials.

g) Elaborar, en el si de la Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals, recomanacions perquè els convenis col·lectius prevegin un sistema de valoració de llocs de treball i grups professionals que n'avalui les funcions i les responsabilitats sobre la base de criteris neutres i comuns entre treballadors d'ambdós sexes i tingui en compte la perspectiva de gènere.

3. El departament de la Generalitat competent en matèria d'empresa i ocupació ha de dur a terme el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat per mitjà del Registre Públic de Plans d'Igualtat i mitjançant les actuacions pertinents de l'autoritat laboral competent.

Article 33. Prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a les empreses

1. Les empreses han d'adoptar mesures específiques, negociades amb la representació legal dels treballadors, per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i també promoure condicions de treball que evitin aquests tipus d'assetjament.

2. Les empreses han d'arbitrar procediments específics per a donar resposta a les denúncies o les reclamacions que pugui formular qui hagi estat objecte d'assetjament.

3. Els representants dels treballadors han de contribuir activament a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe sensibilitzant els treballadors i informant la direcció de l'empresa dels comportaments detectats que puguin propiciar-lo.

4. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball tenen la consideració de discriminació directa per raó de sexe, sens perjudici de la tipificació com a delictes.

Article 34. Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball

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

2. El pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, que ha d'especificar la dotació econòmica i els mecanismes d'avaluació corresponents per a cadascuna de les línies d'actuació, ha d'incloure:

a) Programes de suport a les empreses per a elaborar i aplicar plans d'igualtat, amb una atenció especial a les petites i mitjanes empreses de fins a dos-cents cinquanta treballadors.

b) Programes de suport i d'assessorament per a incorporar la figura del professional d'igualtat de dones i homes a les empreses, com ara la de tècnic superior de promoció d'igualtat de gènere o la d'agent d'igualtat de dones i homes a les empreses.

c) Programes de suport per a projectes destinats de manera específica a la promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball i a l'afavoriment de la conciliació de la vida personal i laboral dels treballadors de tots dos sexes, amb l'establiment d'un horari laboral flexible i adaptat a les necessitats del personal i de les empreses.

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

e) Les condicions per a l'atorgament i la difusió del distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball, a què fa referència l'article 35.

f) Mesures de conciliació laboral i familiar.

Article 35. Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball

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

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

3. Pot optar al distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat qualsevol empresa, pública o privada, que apliqui polítiques d'igualtat efectiva en el treball en l'àmbit territorial de Catalunya. No hi poden concórrer les empreses que vulnerin el que disposa l'article 36 ni les empreses que en els dos anys anteriors a la convocatòria de la concessió del distintiu hagin estat objecte de sanció ferma per l'autoritat laboral per pràctiques discriminatòries o perquè no compleixen llurs obligacions en matèria d'igualtat de dones i homes.

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

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

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

c) Promoure l'accés de les dones als òrgans de direcció per a garantir la representació equilibrada de tots dos sexes que estableix l'article 32.

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

e) Adoptar mesures per a implantar formes flexibles i horaris racionals d'organització del temps de treball, que facin possible la coresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic i de cura de persones i que permetin de conciliar la vida personal i laboral.

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

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

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

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

j) Tenir establert un permís de paternitat, de caràcter individual i intransferible, de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat, afegit al permís que estableix la legislació vigent.

k) Promoure polítiques efectives de flexibilitat empresarial.

l) Tenir en compte en el pla d'igualtat de l'empresa tot altre indicador que l'organisme competent consideri que afavoreix la igualtat efectiva de dones i homes.

5. El distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball, d'acord amb el que estableix l'article 10, pot ésser tingut en compte com a criteri d'adjudicació en la contractació del sector públic.

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

Article 36. Plans d'igualtat a les empreses

1. Totes les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Aquestes

mesures s'han de negociar i, si s'escau, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que determini la legislació vigent. En aquest sentit, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat:

a) Les empreses amb més de dos-cents cinquanta treballadors, d'acord amb el que estableix l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

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

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

2. Els poders públics de Catalunya han d'afavorir l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat a les empreses no incloses en l'apartat 1.

3. Els plans d'igualtat han d'incloure actuacions de racionalització d'horaris que facilitin la conciliació de les responsabilitats professionals amb la vida personal i familiar dels treballadors.

4. Les empreses de menys de dos-cents cinquanta treballadors poden elaborar i implantar plans d'igualtat amb la consulta prèvia als representants dels treballadors.

5. El Registre Públic de Plans d'Igualtat, adscrit al departament competent en matèria laboral, és l'instrument per a l'exercici de les funcions a què fa referència l'article 5.q. En aquest registre s'hi han d'inscriure tant els plans d'igualtat de les empreses que estan obligades a tenir-los d'acord amb el que estableix l'apartat 1 com els plans de les empreses que els elaborin voluntàriament.

Article 37. Qualificacions professionals

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

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

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

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

d) Incloure la figura del professional d'igualtat de gènere en el sistema de qualificacions professionals.

Article 38. Promoció de mesures d'igualtat efectiva en els convenis col·lectius

El Consell de Relacions Laborals, per mitjà de la Comissió de Convenis Col·lectius de Catalunya, ha d'analitzar i avaluar periòdicament el contingut dels convenis col·lectius des d'una perspectiva de gènere, emetre dictàmens de recomanacions i propostes, si escau, i promoure la inclusió de mesures d'igualtat en els convenis col·lectius.

Article 39. Responsable sindical d'igualtat

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

2. Les funcions del responsable sindical d'igualtat, que té l'obligació de formar-se en matèria d'igualtat d'oportunitats per a dones i homes, són:

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

b) Assessorar l'empresa i les persones que treballen al centre de treball en matèria d'igualtat.

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

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

3. Per a dur a terme les funcions a què fa referència l'apartat 2, les organitzacions sindicals han de designar un responsable sindical d'igualtat que tingui la titulació específica en matèria d'igualtat i gènere. Si el delegat sindical no disposa d'aquesta titulació, s'ha de garantir que adquireixi la formació específica.

4. L'Administració pública ha de facilitar programes de suport a la formació sindical per a la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere.

Article 40. Presència de dones i homes en la negociació col·lectiva

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

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

Article 41. Incorporació de la perspectiva de gènere en els expedients de regulació d'ocupació

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

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

3. La Inspecció de Treball ha de controlar el compliment de l'obligació a què fa referència l'apartat 2, i adoptar les mesures que escaiguin.

4. La Inspecció de Treball, en els casos d'acomiadament col·lectiu, ha de verificar que no es doni cap fet discriminatori per raó de sexe i ha d'elaborar un informe preceptiu, que en deixi constància.

Article 42. Incorporació de la perspectiva de gènere en les actuacions de la Inspecció de Treball

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

2. La planificació anual de les actuacions de la Inspecció de Treball ha d'incorporar com a objectius específics la vigilància de les normes sobre igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a l'ocupació i en el treball.

3. L'Administració de la Generalitat ha de dotar la Inspecció de Treball de recursos humans i econòmics suficients per a exercir d'organisme de control i seguiment de les mesures en matèria d'igualtat que afecten l'àmbit de les relacions laborals, de la implementació dels plans d'igualtat i de l'acompliment de les mesures per a una vida lliure de violència masclista en l'àmbit laboral.

Article 43. Inclusió de la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral

1. Per a fer efectiu el principi primer de l'article 3, el departament competent en matèria de seguretat i salut laboral, amb la col·laboració dels diferents departaments del Govern i la resta d'administracions i entitats competents, han de tenir en compte les necessitats específiques de les dones i llurs característiques anatòmiques, fisiològiques, culturals i psicosocials en el disseny de polítiques, estratègies i programes de seguretat i de salut, i establir les mesures necessàries per a abordar-ho adequadament.

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

d'avaluació i d'intervenció sobre les condicions de treball que siguin sensibles a les qüestions de gènere.

3. Els departaments competents en matèria de salut i seguretat i de salut laboral han de registrar, degudament desglossats per sexe, edat i ocupació, els processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevants sobre les malalties que afecten les treballadores. Aquesta informació s'ha d'integrar en la diagnosi necessària per a elaborar els plans d'igualtat a què fa referència l'article 15.

4. Els departaments competents en matèria de salut i seguretat i de salut laboral han de fomentar la recollida i el tractament de la informació existent als centres d'atenció primària i a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, desglossada per sexes, a fi d'identificar riscos específics en les treballadores a causa de llur activitat laboral.

Article 44. Prevenció de riscos laborals a l'empresa

1. D'acord amb la normativa vigent sobre prevenció de riscos laborals i en aplicació del principi primer de l'article 3, és obligació de les empreses tenir en compte, en la valoració dels riscos laborals i en l'adopció de mesures preventives, la diferent exposició als factors de risc de dones i homes, i prestar una atenció especial als factors de risc per a la fertilitat i per a l'embaràs i la lactància.

2. Les empreses han de formar el personal sobre la diferent exposició als factors de risc segons el sexe, i també sobre els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància.

Article 45. Impuls i promoció d'accions de l'economia social, el treball autònom i l'emprenedoria de les dones

En aplicació del principi primer de l'article 3, són obligacions de les administracions públiques de Catalunya:

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

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

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

d) Crear programes de microcrèdits o altres instruments de finançament per a projectes de dones emprenedores.

Secció quarta. Polítiques socials

Article 46. Accions sobre els usos del temps

En aplicació dels principis segon i quart de l'article 3, l'Administració competent ha de dur a terme les accions següents:

a) Analitzar les desigualtats i les diferències existents entre dones i homes en els usos del temps i aplicar polítiques que tinguin en compte de manera integral la percepció i la visió del temps segons els diversos àmbits quotidians i permetin d'implantar horaris de treball més personalitzats i flexibles.

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

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

d) Elaborar programes de suport per a incentivar bones pràctiques en matèria de gestió del temps de treball i d'impuls del teletreball, amb l'objectiu de facilitar a totes les organitzacions, dins de l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei i amb especial

atenció a les petites i mitjanes empreses, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

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

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

2n. L'Administració pública competent ha de promoure la realització de programes de formació per mitjà de les noves tecnologies, a fi d'evitar desplaçaments i permetre l'organització flexible del temps de formació.

f) Acompanyar els ens locals, les empreses i els organismes del seu àmbit competencial en la implantació de plans i mesures que contribueixin a millorar l'equilibri en l'ús del temps.

Article 47. Polítiques de benestar social i família

Per a fer efectiu els principis primer i sisè de l'article 3 en l'àmbit de les polítiques de benestar social, és obligació de les administracions públiques:

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

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

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

3r. Garantir la igualtat efectiva de dones i homes amb diversitat funcional per a eliminar les discriminacions sexistes, i fer possible l'expressió i la garantia dels drets de les dones amb discapacitat perquè puguin desenvolupar llur potencial i llurs habilitats en societat. Amb aquesta finalitat les administracions públiques han d'adoptar i executar mesures que protegeixin les dones amb discapacitat de qualsevol forma de violència, promoure'n la participació social, garantir-los el dret a l'educació, a la cultura i a les activitats de lleure, fomentar-los la pràctica d'activitat física i vetllar perquè els mitjans de comunicació no en difonguin imatges estereotipades.

b) Dissenyar polítiques que facilitin l'autonomia de les persones dependents i afavoreixin l'eliminació de les desigualtats socioeconòmiques i de gènere que es produeixen en la cura de persones dependents a la llar, i establir els serveis públics i comunitaris de proximitat necessaris per a garantir una oferta suficient, assequible i de qualitat per a l'atenció de les persones en situació de dependència.

c) Desenvolupar polítiques de suport a les famílies que:

1r. Incorporin el reconeixement de la diversitat familiar, garanteixin el dret a un entorn afectiu o familiar adequat i eliminin la discriminació per opció sexual o per transsexualitat, garantint la llibertat de decisió individual. Aquestes polítiques han d'assegurar la incorporació de la necessitat que es doni un valor positiu al paper que tradicionalment han tingut les dones en l'àmbit familiar com a cuidadores i proveïdores de benestar, i també fer que els homes s'impliquin com a coresponsables en els treballs d'aquest àmbit, tant els domèstics com els de cura d'infants i de persones grans o dependents.

2n. Incloguin mesures per a garantir els drets d'infants, adolescents i joves d'acord amb el que estableix la Llei 14/2010, del 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència, i lluitar especialment contra la pobresa infantil i les desigualtats entre famílies.

3r. Impulsin programes de formació que afavoreixin la implicació de les famílies en la coeducació dels fills, d'acord amb el que estableix l'article 21, i promoguin la participació i la coresponsabilització de pares i mares en l'educació i la cura dels infants.

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

5è. Impulsin la creació d'espais de socialització per a infants, joves i adults que permetin de reforçar els vincles socials i compartir els coneixements relatius a la criança i la cura de persones.

6è. Incrementin les responsabilitats i la dedicació dels homes de totes les edats a les tasques domèstiques i de cura de persones.

7è. Creïn i incrementin les prestacions i els serveis de proximitat necessaris per a afavorir l'exercici de les responsabilitats familiars, i també les prestacions per a l'atenció a la infància.

d) Actuar sobre les causes de la feminització de la pobresa i impulsar les mesures necessàries, en el marc de la legislació sobre renda garantida de ciutadania, per a eradicar la pobresa en dones grans.

Article 48. Polítiques de salut i serveis

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

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

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

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

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

a) Incloure en les polítiques educatives, des de primària, la difusió de continguts relatius a la salut afectiva, sexual i re-

productiva, amb una atenció especial als adolescents, joves i grups de població vulnerables.

b) Garantir la inclusió del consell reproductiu dins de la cartera de serveis de les unitats d'atenció a la salut sexual i reproductiva, i facilitar l'accés universal als mètodes contraceptius segurs, amb una atenció especial a les adolescents.

d) Potenciar l'apoderament de les dones en la presa de decisions respecte a l'anticoncepció i les mesures de prevenció de les malalties de transmissió sexual.

e) Afavorir l'autonomia de les dones en l'embaràs, el part i la lactància.

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

g) Tenir una cura especial de les dones que viuen soles i en precarietat econòmica.

h) Treballar perquè la cura de les persones en l'àmbit familiar sigui compartida per homes i dones, d'acord amb el que disposa l'article 47.c.1r.

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

4. Les enquestes de salut han d'introduir com a variables indicadors sensibles a la detecció de desigualtats de salut per raó de sexe i gènere i han de tenir en compte la diversitat de dones, tant en el diagnòstic, la prevenció i el tractament com en el tracte dispensat en els serveis.

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

6. La formació dels professionals de la salut ha de garantir que la pràctica clínica doni resposta a les necessitats i les expectatives en salut pel que fa al sexe i al gènere, i ha d'incloure el coneixement de la fisiopatologia de les dones en els diferents

sistemes orgànics i la formació per a detectar les situacions de violència masclista i les pràctiques de control sexual.

7. Les administracions públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de llurs competències respectives, han de garantir la informació destinada a les dones amb relació a la salut, i acompanyar-les en les diferents etapes vitals, amb la mínima medicalització possible en l'embaràs i el part.

Article 49. Recerca en ciències de la salut

1. Les administracions públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de llurs competències respectives, han de garantir que es facin investigacions científiques sobre la morbiditat diferencial entre dones i homes, que tinguin en compte les diferències biomèdiques entre sexes, i també les diferències i els condicionaments socials, culturals i educacionals que afecten la salut, aplicant criteris i paràmetres no androcèntrics.

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

3. Les administracions públiques han de promoure investigacions sobre patologies que afecten especialment les dones.

4. L'administració sanitària ha d'incorporar en els estudis d'investigació i d'opinió sobre els serveis sanitaris, i també en les enquestes de salut, indicadors que permetin de conèixer les dades relatives a dones i homes, tant de manera desagregada per sexes com de manera global.

5. Les administracions públiques han de promoure que en tot tipus d'estudis de ciències de la salut s'inclouï de manera transversal la salut de les dones.

Article 50. Apoderament de les dones del món rural

1. L'Administració de la Generalitat ha de posar en valor la funció de les dones com a eix estratègic per al desenvolupament rural. En aquest sentit, ha de:

a) Vetllar per incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions sobre desenvolupament rural.

b) Garantir la igualtat d'oportunitats i la plena participació de les dones, amb equitat i en tots els àmbits del món rural, molt especialment en els processos de planificació i execució de les polítiques públiques.

2. L'Administració de la Generalitat ha de vetllar per la presa de decisions de les dones com a mesura per a lluitar contra la despoblació, l'escassa presència de dones i l'empobriment en l'àmbit rural i, en concret, ha de:

a) Potenciar el desenvolupament d'activitats que generin ocupació i afavoreixin la incorporació de les dones del món rural a l'àmbit laboral i contribueixin a evitar-ne el despoblament.

b) Facilitar l'accés a la formació de les dones del món rural.

c) Contribuir a eliminar la bretxa digital de gènere i territorial amb mecanismes que facilitin i impulsin l'accés a les tecnologies de la informació i la comunicació de les dones del món rural.

d) Vetllar per aconseguir la plena participació social de les dones del món rural, i també perquè participin plenament en els òrgans de direcció d'empreses i associacions.

e) Incentivar la cotitularitat de dones i homes a les explotacions agràries.

f) Promoure la representació paritària de dones i homes en els càrrecs de decisió de les organitzacions agràries.

3. Per a fer efectius els principis primer i sisè de l'article 3, les polítiques agrícoles, ramaderes, agroalimentàries, forestals i pesqueres han de:

a) Fomentar la transmissió dels sabers tradicionals de les dones en aquests àmbits, reconèixer i fer visible llur contribució al manteniment de les explotacions familiars, i promoure les xarxes de proximitat i de serveis socials per a atendre els infants, la gent gran i les persones dependents.

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

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

Article 51. Cooperació al desenvolupament i foment de la pau

1. Les polítiques de cooperació al desenvolupament i de foment de la pau, els plans, els documents de planificació, seguiment i avaluació estratègics, els processos d'actuació i de diàleg polític i les relacions institucionals han d'incorporar la perspectiva integrada de gènere basada en els drets humans.

2. La política de cooperació al desenvolupament i foment de la pau de la Generalitat ha de fomentar canvis de coneixements, d'actituds i de pràctiques, estructures i mecanismes en tots els àmbits amb la finalitat de transformar les relacions desiguals de poder i eradicar les desigualtats entre dones i homes, impulsant actuacions específiques i positives per a l'apoderament de les dones, que en potenciïn les capacitats i el protagonisme en els processos de desenvolupament i de foment de la pau, amb l'objectiu de:

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

b) Enfortir l'apoderament individual o personal i col·lectiu, en els àmbits econòmic, polític, social i cultural, per a assolir la igualtat efectiva de dones i homes tant en l'accés com en el control i l'ús dels recursos i els beneficis.

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

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

e) Contribuir a la defensa, la garantia i l'exercici dels drets de les dones, que han de permetre transformar les estructures que perpetuen les desigualtats entre dones i homes.

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

g) Impulsar l'educació per al desenvolupament i la sensibilització social amb relació a la igualtat de gènere i l'apoderament de les dones des de la perspectiva coeducativa.

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

Article 52. Tràfic, explotació sexual i prostitució

1. El Govern ha de crear programes d'assessorament per a les dones que han estat víctimes de tràfic o explotació sexual i fer-ne un tractament integral amb els objectius següents:

a) Evitar que cap dona pugui ésser obligada a prostituir-se, ésser explotada sexualment o ésser víctima de tràfic sexual.

b) Reforçar la persecució del proxenetisme.

c) Crear les condicions necessàries per a eradicar l'explotació sexual infantil.

d) Afavorir la reinserció social de les dones víctimes de tràfic o explotació sexual.

2. El Govern ha de promoure el control dels anuncis de contactes en els mitjans de comunicació. Es consideren il·lícits els missatges i els anuncis que promoguin la discriminació de les dones, la situació de domini en l'àmbit sexual, conductes humiliants i les que, per l'expressió amb què es concreti l'anunci o per la imatge, afavoreixin aquest tipus d'abusos o de violència masclista.

Secció cinquena. Medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat

Article 53. Planificació de les polítiques de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat

1. Per a fer efectius els principis a què fa referència l'article 3, les polítiques de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat han de:

a) Incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació urbanístics, per a posar en igualtat de condicions, en el disseny i en la configuració dels espais urbans, les necessitats i les prioritats derivades del treball de mercat i del domèstic i de cura de persones, i també per a col·laborar a eliminar les desigualtats existents.

b) Promoure la participació ciutadana de les dones i de les associacions de defensa dels drets de les dones en els processos de disseny urbanístic, i fer-ne el corresponent retorn.

2. Les administracions públiques de Catalunya, per a complir les mesures a què fa referència l'apartat 1, han de garantir:

a) La formació en perspectiva de gènere del personal tècnic i polític que es dedica a la planificació urbanística i en els àmbits de la mobilitat, l'habitatge i el medi ambient.

b) La planificació en els àmbits de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat basada en estudis amb estadístiques segregades per sexe, que permetin de detectar les desigualtats mesurables.

c) Els estudis d'impacte de gènere i les mesures correctores pertinents per a minimitzar els impactes diferencials en tota actuació urbanística, d'habitatge, de mobilitat o de medi ambient.

d) L'aplicació d'una política urbanística que tendeixi a crear ciutats compactes, mixtes i pròximes, que mantinguin la relació amb la natura, on es redueixi la presència i la prioritat del vehicle privat i s'introdueixin mesures per a millorar i densificar les àrees monofuncionals residencials. En aquest sentit, la política urbanística ha de preveure la descentralització de serveis, de manera que la construcció d'infraestructures i l'ordenació del sòl donin resposta a les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, disminuint els temps de desplaçament i garantint l'accessibilitat dels serveis en igualtat d'oportunitats.

e) Equipaments públics amb instal·lacions que facilitin els usos i cobreixin les necessitats de tothom. En aquest sentit, i en la mesura que sigui possible, cal habilitar zones per a l'atenció d'infants, especialment per a disposar de canviadors de bolquers, accessibles tant per a homes com per a dones.

f) L'elaboració de programes actius i dotats de recursos suficients per a la promoció de l'accés a l'habitatge de col·lectius en risc d'exclusió social, amb una atenció especial a les famílies monoparentals.

g) La creació de mecanismes per a promoure que, en cas d'arrendament d'habitatges, quan sigui per a parelles o famílies, els contractes es facin a nom de tots dos membres de la parella.

h) En la concessió d'ajuts públics per a rehabilitació o reformes d'habitatges, la inclusió com a beneficiaris de tots dos

membres de la parella, sempre que així ho vulguin els interessats.

i) Una planificació de la mobilitat que doni prioritat als temps dels desplaçaments i que tingui en compte l'accessibilitat en els itineraris quotidians relacionats amb l'organització de la vida personal, associativa, familiar, domèstica i laboral.

Secció sisena. Justícia i seguretat

Article 54. Justícia

1. Els serveis i els centres d'execució penal han d'incorporar la perspectiva de gènere en els programes de tractament, rehabilitació i inserció sociolaboral de persones internes, i en aquest sentit:

a) Els centres d'execució penal han de tenir programes de tractament específics per als diferents col·lectius de dones, amb una atenció especial a dones joves, embarassades i mares, i també transsexuals, d'acord amb el que estableix aquesta llei. Aquests programes han d'ésser aplicats per equips d'intervenció professional qualificada, han de tenir en compte l'habilitació d'espais adaptats a les necessitats de les dones internes i fomentar-ne la reinserció amb criteris no sexistes.

b) Els serveis i els centres d'execució penal han de desenvolupar programes formatius destinats a homes i dones interns amb l'objectiu de sensibilitzar-los sobre la igualtat de dones i homes i capacitar-los per a actuar en societat en termes d'igualtat efectiva.

c) Els centres d'execució penal han de reforçar l'atenció mèdica i psicològica amb perspectiva de gènere i també l'educació sexual i reproductiva.

d) L'Administració de la Generalitat ha de vetllar perquè les activitats orientades a la inserció laboral en els centres d'execució penal no perpetuïn els rols de gènere.

2. L'Administració de la Generalitat ha de garantir els mitjans humans i materials necessaris, i també la formació necessària del personal, en l'àmbit judicial i penitenciari, per a la prevenció de totes les manifestacions de violència masclista i

la protecció de les víctimes, i també generar serveis i assegurar el tractament integral de les internes que l'han patida.

3. Amb relació a la prevenció de la violència masclista i la protecció de les víctimes a què fa referència l'apartat 2, els programes de treball dels serveis i els centres d'execució penal han de tenir en compte la intervenció i el tractament especialitzat de les persones que compleixen condemna per haver comès delictes relacionats amb la violència masclista, i incloure tallers d'autoestima per a dones que n'han estat víctimes.

4. L'Administració de la Generalitat ha d'oferir formació específica en gènere, igualtat i drets de les dones a tots els professionals que treballen en centres penitenciaris i judicials i, específicament:

a) Als equips d'assessorament tècnic penal, formats per professionals de la psicologia i del treball social especialitzats en l'àmbit judicial, concretament en la realització d'anàlisis pericials psicològiques, socials i psicosocials.

b) Als cossos penitenciaris, amb l'objectiu d'evitar l'estigmatització de les internes i l'exercici de micromasclismes contra les dones.

c) Als cossos judicials, amb l'objectiu d'evitar la perpetuació d'actituds i l'estigmatització de les dones que delinqueixen.

5. L'Administració de la Generalitat, per mitjà del Pla director d'equipaments penitenciaris, ha d'incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de les instal·lacions, els equipaments i els proveïments dels centres penitenciaris. En aquest sentit, ha de vetllar perquè:

a) En els centres penitenciaris les dones tinguin les mateixes garanties i qualitat en els serveis i les infraestructures que els homes.

b) Els centres d'execució penal facilitin l'accés a les activitats esportives a dones i homes en igualtat de condicions.

c) Es garanteixin els drets de les dones embarassades en els centres penitenciaris i disposin de les condicions necessàries per a criar-hi i educar-hi els fills.

6. L'Administració de la Generalitat ha de promoure el treball comunitari i familiar per a eradicar l'estigmatització que pateixen les dones que delinqueixen.

Article 55. Seguretat

1. Per a fer efectius els principis primer i sisè de l'article 3, el departament competent en matèria de seguretat ha de:

a) Tenir en compte la diferent percepció de la seguretat de dones i homes i incloure la perspectiva de gènere en les enquestes de victimització, en l'anàlisi de la realitat de la seguretat a Catalunya, en les diagnòs de seguretat dels espais públics, i també en la definició de les polítiques i en l'adopció de mesures de prevenció i de protecció relacionades amb l'autonomia personal i l'ús dels espais, tant públics com privats.

b) Establir les mesures necessàries per a eradicar la violència masclista a nivell comunitari.

c) Promoure el treball amb els homes perquè no exerceixin cap tipus de violència masclista.

2. El departament competent en matèria d'urbanisme ha de:

a) Promoure un model de seguretat que incorpori la perspectiva de les dones en el planejament urbanístic. Amb aquesta finalitat el planejament ha de vincular el disseny urbà i la violència masclista, per a evitar entorns i elements que puguin provocar situacions d'inseguretat per a les dones.

b) Eradicar la percepció d'inseguretat en els espais públics, per mitjà de mesures que en garanteixin a la visibilitat, la correcta il·luminació i l'alternativa de recorreguts, i que els dotin d'usos i activitats diversos, intergeneracionals i que fomentin la presència de gent diversa.

Secció setena. Estadístiques i estudis

Article 56. Adequació d'estadístiques i estudis

Les administracions públiques de Catalunya, per a garantir la integració efectiva de la transversalitat en la perspectiva de gènere, han de:

a) Incloure sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme.

b) Establir nous indicadors estadístics que permetin de conèixer millor les diferències en els rols socials, les necessitats,

les condicions, els valors i les aspiracions de dones i homes en cada situació, circumstància i estadi de la vida, i incloure aquests indicadors en les operacions estadístiques.

c) Dissenyar mecanismes i introduir indicadors estadístics per a millorar el coneixement de la incidència d'altres variables que siguin generadores de discriminacions múltiples en els diferents àmbits d'intervenció.

d) Explotar les dades de què es disposa amb l'objectiu de conèixer les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció.

e) Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per a contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius.

CAPÍTOL V. Mesures per a garantir el compliment de la Llei

Secció primera. Defensa de la igualtat de dones i homes

Article 57. El Síndic de Greuges

1. El Síndic de Greuges, d'acord amb les atribucions que li assignen l'Estatut d'autonomia i la Llei 24/2009, del 23 de desembre, és l'òrgan encarregat de la defensa dels drets i les llibertats en matèria de no-discriminació per raó de gènere que puguin haver estat vulnerats per l'actuació d'institucions o persones, tant públiques com privades, i, especialment, exerceix les funcions següents:

a) Practicar investigacions, tant d'ofici com a instància de part, per a aclarir possibles situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

b) Facilitar vies de negociació i fer recomanacions a persones físiques i jurídiques amb la finalitat de corregir situacions o pràctiques discriminatòries per raó de sexe, i fer un seguiment del compliment d'aquestes recomanacions.

c) Fer l'assessorament i l'assistència a la ciutadania davant de possibles situacions de discriminació per raó de sexe.

e) Vetllar pel compliment i l'aplicació efectiva d'aquesta llei i assumir la tutela del dret fonamental a la igualtat efectiva de dones i homes.

f) Analitzar i avaluar el grau de compliment d'aquesta llei.

g) Estudiar la legislació i la jurisprudència antidiscriminatòries i elaborar propostes de nova legislació o de reforma legislativa.

2. El Govern ha de proposar un conveni de col·laboració a l'autoritat judicial, al Ministeri Fiscal i al Síndic de Greuges, en el termini de sis mesos a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

Secció segona. Estadística i recerca per a assolir la igualtat efectiva de dones i homes

Article 58. Observatori de la Igualtat de Gènere

1. Es crea l'Observatori de la Igualtat de Gènere adscrit a l'Institut Català de les Dones, com a òrgan assessor del Govern i garant del compliment d'aquesta llei quant al treball de dades i estadística i la recerca sobre les desigualtats entre dones i homes.

2. L'Observatori de la Igualtat de Gènere pot proposar al Govern estratègies per a corregir situacions de desigualtat de les dones a Catalunya.

3. Els estudis de l'Observatori de la Igualtat de Gènere han de prioritzar les àrees de la violència de gènere, la situació laboral i la imatge pública de les dones.

4. Les funcions, la composició, el funcionament i les diferents àrees d'intervenció de l'Observatori de la Igualtat de Gènere s'han d'establir per reglament, en el procediment d'elaboració del qual han de participar les entitats de defensa dels drets de les dones.

Secció tercera. Règim sancionador

Article 59. Infraccions

1. Les infraccions administratives en matèria d'igualtat de dones i homes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

2. Són infraccions lleus:
 - a) Negar-se a col·laborar amb els serveis d'inspecció de la Generalitat.
 - b) No facilitar la tasca en l'acció investigadora dels serveis d'inspecció de la Generalitat.
3. Són infraccions greus:
 - a) Obstruir l'actuació dels serveis d'inspecció de la Generalitat o negar-se totalment a col·laborar-hi.
 - b) Fer actes o imposar clàusules en els negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe.
 - c) No aprovar els plans d'igualtat en els centres i les empreses que estan obligats a fer-ho per disposició legal, un cop hagin estat requerits per aquest motiu per l'autoritat laboral.
 - d) Reincidir en la comissió de dues o més infraccions lleus.
4. Són infraccions molt greus:
 - a) Exercir qualsevol comportament, de naturalesa sexual o no, en funció del sexe d'una persona, que atempti intencionadament contra la seva dignitat i li creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
 - b) Exercir qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.
 - c) Exercir qualsevol represàlia o tracte advers contra una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, una reclamació, una denúncia, una demanda o un recurs de qualsevol tipus dirigit a impedir-ne la discriminació o a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte de dones i homes.
 - d) Reincidir en la comissió de dues o més infraccions greus.

Article 60. Sancions

1. Les infraccions lleus se sancionen amb una multa d'una quantia equivalent a l'import mensual de l'indicador de renda de suficiència de Catalunya, corresponent a un període d'entre set dies i tres mesos. Si no hi ha reiteració, l'òrgan competent per a imposar la sanció pot substituir aquesta sanció per una advertència escrita.
2. Per la comissió d'infraccions greus s'imposa una o més de les sancions següents:

a) Una multa per una quantia equivalent a l'import de l'indicador de renda de suficiència de Catalunya corresponent a un període d'entre tres mesos i un dia i set mesos.

b) La prohibició de rebre ajuts o subvencions públics per un període d'un any.

c) La prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat, els organismes autònoms i els ens públics que en depenen per un període d'un any.

3. Per la comissió d'infraccions molt greus s'imposa una o més de les sancions següents:

a) Una multa per una quantia equivalent a l'import de renda de suficiència de Catalunya corresponent a un període d'entre set mesos i un dia i deu mesos.

b) La prohibició de rebre ajuts o subvencions per un període de dos anys. En cas de reincidència o reiteració, la prohibició pot ésser per un màxim de cinc anys.

c) La prohibició de contractar amb l'Administració de la Generalitat, els organismes autònoms i els ens públics que en depenen per un període d'entre un any i un dia i tres anys.

4. Per a concretar les sancions que escaigui d'imposar i, si escau, per a graduar la quantia de les multes i la durada de les sancions temporals, les autoritats competents han de mantenir la proporció adequada entre la gravetat del fet constitutiu de la infracció i la sanció o sancions, aplicades a la lesió ocasionada, al nombre de persones afectades, a l'entitat del dret afectat i a la naturalesa del deure afectat segons la legislació vigent. S'han de considerar especialment els criteris següents:

a) El grau de culpabilitat i la intencionalitat de l'infractor.

b) Els perjudicis físics, morals i materials causats a persones o béns i la situació de risc creada o mantinguda.

c) La reincidència o la reiteració.

d) La discriminació múltiple i la victimització secundària.

e) La transcendència econòmica i social de la infracció.

f) L'incompliment reiterat dels advertiments o recomanacions previs de la Inspecció de Serveis Socials.

g) El caràcter permanent o transitori de la situació de risc creada per la infracció.

h) El compliment per iniciativa pròpia de les normes infringides, en qualsevol moment del procediment administratiu sancionador, si encara no s'ha dictat una resolució.

5. L'objectiu de la sanció ha d'ésser la prevenció, la dissuasió, la reparació i la correcció dels perjudicis que hagi causat o pugui causar la discriminació.

Article 61. Responsables

1. Són responsables de les infraccions tipificades per aquesta llei les persones físiques o jurídiques, públiques o privades, que, per acció o omissió, incorren en els supòsits d'infracció establerts per aquesta secció.

2. La responsabilitat és solidària quan hi hagi diversos responsables i no sigui possible determinar el grau de participació de cadascun en la comissió de la infracció.

Article 62. Competència i procediment

1. La competència per a incoar els expedients administratius del règim sancionador d'aquesta llei i la imposició de les sancions correspon a la persona titular de la secretaria general del departament competent en matèria d'igualtat de dones i homes.

2. Els òrgans competents per a iniciar, instruir i resoldre els expedients sancionadors han d'aplicar la normativa de procediment sancionador aplicable als àmbits de competència de l'Administració de la Generalitat, d'acord amb els principis de legalitat, competència, irretroactivitat, tipicitat, responsabilitat, proporcionalitat, prescripció i prohibició de doble sanció.

3. Si l'òrgan competent, durant la fase d'instrucció, considera que la potestat sancionadora amb relació a la presumpta conducta infractora correspon a una altra administració pública, ha de posar aquest fet en el seu coneixement i li ha de trametre l'expedient corresponent.

Article 63. Prescripció

1. Les infraccions tipificades de lleus per aquesta llei prescriuen al cap de sis mesos; les tipificades de greus, al cap de dotze mesos, i les tipificades de molt greus, al cap de divuit mesos.

2. Les sancions imposades a l'empara d'aquesta llei prescriuen al cap de tres mesos, si són lleus; al cap de sis mesos, si són greus, i al cap de dotze mesos, si són molt greus.

Article 64. Concurrencia amb l'ordre jurisdiccional penal

1. No es poden sancionar els fets que ja hagin estat sancionats penalment o administrativament, en els supòsits en què s'aprecii identitat de subjecte, fets i fonament.

2. En els casos en què l'òrgan administratiu consideri que les infraccions poden ésser constitutives de delictes o falta, ho ha de comunicar al Ministeri Fiscal o a l'òrgan judicial competent i suspendre el procediment sancionador fins que l'autoritat judicial no dicti sentència ferma o resolució que posi fi al procediment, o fins que el Ministeri Fiscal no comuniqui la improcedència d'iniciar o de continuar les actuacions. En els casos en què no s'estimi l'existència de delictes o falta penal, l'òrgan administratiu ha de continuar el procediment sancionador i considerar provats els fets que ho hagin estat en seu judicial.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Avaluació de l'impacte social de la Llei

El Govern, per mitjà de l'Institut Català de les Dones, en el termini de cinc anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, ha de dur a terme una avaluació de l'impacte social de la Llei, amb la participació de tots els sectors implicats i dels òrgans consultius que s'hi estableixen. L'informe s'ha de trametre al Parlament de Catalunya.

Segona. Inclusió de clàusules d'igualtat en contractes i subvencions

En el termini de sis mesos a comptar des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern ha d'elaborar i aprovar, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, una norma sobre la inclusió de clàusules relacionades amb la igualtat de dones i homes en contractes i subvencions en l'àmbit d'actuació de l'Administració de la Generalitat.

Tercera. Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes

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

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

Quarta. Òrgans responsables de l'aplicació de la transversalitat

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

Cinquena. Revisió de les denominacions d'institucions i òrgans públics

En el termini d'un any a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, s'han de revisar i modificar, si escau, les denominacions de les institucions i els òrgans dependents de les

administracions públiques de Catalunya per a garantir que respectin els principis de llenguatge no sexista ni androcèntric.

Sisena. Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu

1. El Govern, a proposta del departament competent en matèria d'educació i en el termini de dos anys a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, ha d'aprovar i presentar al Parlament el Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, a què fa referència la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació.

2. El Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu ha d'incloure mesures específiques per a la igualtat de gènere en els diversos àmbits educatius, i també les mesures de prevenció de la violència de gènere i de discriminació positiva que siguin necessàries per a la consecució dels seus objectius. Aquestes mesures s'han de referir tant als continguts i mètodes d'ensenyament com a les activitats escolars i de lleure, i també a la composició dels organismes escolars de caràcter representatiu.

Setena. Usos lingüístics

El Govern ha d'emprendre, amb l'assessorament de l'Institut d'Estudis Catalans, si escau, les accions necessàries perquè s'estudii l'aplicació d'usos lingüístics que permetin fer visibles les dones, que històricament no han estat tingudes en compte.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Representació paritària en òrgans col·legiats

1. En la primera renovació dels òrgans col·legiats de les administracions que es renoven periòdicament i de manera predeterminedada que es dugui a terme posteriorment a l'entrada en vigor d'aquesta llei, cal atènyer-se al principi de representació equilibrada. En la renovació immediatament següent, la paritat s'ha de complir en els termes que estableix aquesta llei.

2. En els òrgans col·legiats formats per membres designats per l'Administració, per membres nats o designats en repre-

sentació d'organismes, entitats o col·lectius representatius de determinats interessos o per membres escollits per llur qualitat personal o professional, la paritat s'exigeix per als membres designats per l'Administració i per als membres designats per cadascun dels organismes, entitats i col·lectius.

3. Els titulars dels òrgans de direcció dels poders públics han de tenir una composició equilibrada, que ha d'ésser paritària en el termini de cinc anys a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

Segona. Accions sobre els usos del temps

El Govern, en el termini d'un any a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, ha d'incorporar en el text d'aquesta llei, especialment en tot allò que actualitzi i concreti l'article 46, sobre usos del temps, les conclusions de la comissió parlamentària que correspongui.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

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

2. Es deroga l'article 26 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

3. Es deroguen totes les normes de rang igual o inferior que s'oposin al que disposa aquesta llei o que la contradiguin.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Modificació de la Llei 11/1989

1. S'afegeix un nou apartat, el 3, a l'article 1 de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona, amb el text següent:

«3. Per a facilitar i reforçar el paper de garant del compliment de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes i de l'aplicació de la seva transversalitat, l'Institut Català de les

Dones resta adscrit al Departament de la Presidència de la Generalitat.»

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

«Correspon a l'Institut Català de les Dones:

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

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

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

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

»e) Impulsar l'elaboració dels plans de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals.

»f) Elaborar, amb la col·laboració dels diferents departaments implicats, l'informe anual d'execució de la transversalitat de la perspectiva de gènere a l'Administració de la Generalitat.

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

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

»i) Elaborar els protocols per a una intervenció coordinada contra la violència masclista d'acord amb el que estableix l'article 85 de la Llei 5/2008.

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

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

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

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

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

»o) Vetllar pel compliment dels convenis i els acords internacionals en tot allò que afecta la promoció de les dones, i fer-ne possible la participació en els fòrums internacionals on se'n tracti la problemàtica.

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

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

»r) Promoure els espais de diàleg i cooperació institucionals i, concretament, promoure la cooperació interinstitucional amb les diverses administracions locals per mitjà d'espais de diàleg amb representants territorials, amb l'objectiu de sumar recursos i aconseguir més impacte de les polítiques d'igualtat de gènere, i promoure la cooperació interinstitucional amb les universitats catalanes per mitjà d'espais per a compartir i crear coneixement en matèria de perspectiva de gènere.

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

»t) Atorgar i revocar, si escau, el distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball.

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

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

«1. L'Institut Català de les Dones es regeix pels òrgans següents:

»a) La Presidència

»b) La Direcció Executiva.

»c) La Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

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

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

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

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

»3. La presidència i la direcció executiva són nomenades pel Govern i tenen la consideració d'alts càrrecs.»

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

«Article 4 bis

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

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

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

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

»d) Establir anualment les prioritats del Govern en polítiques d'igualtat de gènere.

»e) Impulsar i coordinar els programes operatius sectorials.

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

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

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

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

«Article 4 ter

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

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

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

«Article 4 quater

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

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

perjudici de les competències dels departaments de la Generalitat en aquest sentit.»

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

«Article 4 quinquies

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

8. Se suprimeix l'article 5 de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de la Dona.

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

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

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

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

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

»3. Els criteris de constitució del Consell Nacional de les

Dones de Catalunya i les formes de participar-hi es determinen per reglament.»

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

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

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

Segona. Autorització per a refondre la Llei 11/1989

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

Tercera. Modificació de la Llei 5/2008

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

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

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

»3. S'han d'establir per reglament la composició, el funcionament i les competències de la Comissió Nacional per a una In-

tervenció Coordinada contra la Violència Masclista, i també la coordinació de la Comissió amb altres òrgans.»

Quarta. Afectacions pressupostàries

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

2. Els pressupostos de la Generalitat de Catalunya i de les administracions locals catalanes han de consignar els recursos necessaris per a garantir els objectius d'aquesta llei.

3. El contracte programa entre els ens locals i la Generalitat de Catalunya ha d'establir els objectius i les responsabilitats de finançament de les competències pròpies o delegades que els atribueix aquesta llei.

Cinquena. Desplegament

El Govern, en l'àmbit de les seves competències, ha d'aprovar en el termini de dos anys a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei les disposicions reglamentàries que siguin necessàries per a aplicar-la i desplegar-la.

La igualtat de drets i fets entre dones i homes és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna. Els rols que tradicionalment han desenvolupat unes i altres a la societat estan experimentant actualment una important transformació; tanmateix, malgrat reconèixer els importants avenços assolits en aquesta matèria, la situació de desigualtat segueix sent, encara, molt important i està profundament arrelada a la nostra societat.

La finalitat d'aquesta Llei és establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, i aconseguir la construcció de noves pautes de relació entre dones i homes basades en el respecte i l'equitat.

ISBN: 978-84-393-9329-0



9 788439 393290