

ESBORRANY D'AVANTPROJECTE DE LLEI PER A UNA NOVA CIUTADANIA I PER A LA IGUALTAT DE DONES I HOMES

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

TÍTOL PRELIMINAR DISPOSICIONS GENERALS

- Article 1. Objecte
- Article 2. Finalitats generals
- Article 3. Àmbit d'aplicació
- Article 4. Drets de les persones
- Article 5. Principis rectors que informen l'actuació dels poders públics
- Article 6. Integració de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques
- Article 7. Reconeixement de les associacions de dones com a part interessada

TÍTOL I COMPETÈNCIES I ORGANITZACIÓ ADMINISTRATIVA

Capítol I Competències

- Article 8. De l'Administració de la Generalitat
- Article 9. De l'Administració local de Catalunya

Capítol II Organització administrativa

- Article 10. Organització administrativa
- Article 11. Institut Català de les Dones
- Article 12. Comissió Interdepartamental de Polítiques de Dones
- Article 13. Comissió Interinstitucional de Polítiques de Dones
- Article 14. Unitats de gènere
- Article 15. Professionals d'igualtat de dones i homes
- Article 16. Consell Nacional de Dones de Catalunya
- Article 17. Consell Assessor en Polítiques de Dones
- Article 18. Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista

TÍTOL II MECANISMES PER GARANTIR EL DRET A LA IGUALTAT DE DONES I HOMES EN L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

- Article 19. Contractació pública
- Article 20. Subvencions, ajuts i beques
- Article 21. Representació paritària als òrgans de l'Administració de la Generalitat
- Article 22. Plans d'igualtat de dones i homes
- Article 23. Principi d'igualtat de dones i homes en la funció pública

TÍTOL III
POLÍTIQUES PÚBLIQUES PER A PROMOURE LA IGUALTAT DE DONES I HOMES
EN DIFERENTS ÀREES D'ACTUACIÓ

Capítol I
Participació política i social

- Article 24. Disposició general
- Article 25. Participació política
- Article 26. Associacions i organitzacions

Capítol II
Educació, cultura i coneixement

- Article 27. Coeducació
- Article 28. Manifestacions culturals
- Article 29. Mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació
- Article 30. Universitats i Recerca
- Article 31. Formació en l'àmbit de les professions titulades
- Article 32. Esports

Capítol III
Mercat de Treball

Secció Primera

Integració del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'ocupació

- Article 33. Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones en l'ocupació
- Article 34. Pla d'acció de suport a les empreses adreçat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones en el treball
- Article 35. Distintiu Català d'Excel·lència Empresarial en matèria d'igualtat de les dones en el mercat de treball
- Article 36. Plans d'igualtat a les empreses
- Article 37. Qualificacions professionals

Secció Segona

Igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones en les relacions laborals i la negociació col·lectiva

- Article 38. Comissió consultiva de Catalunya de convenis i acords col·lectius en matèria d'igualtat en el mercat de treball
- Article 39. Delegat o delegada sindical d'igualtat
- Article 40. Presència equilibrada de les dones en la negociació col·lectiva
- Article 41. Incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de regulació d'ocupació
- Article 42. Incorporació de la perspectiva de gènere en totes les actuacions d'inspecció de treball

Secció Tercera

Igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones en les polítiques i els programes de seguretat i salut en el treball

Article 43. Promoció de programes de seguretat laboral de les dones

Article 44. Foment públic de la incorporació de la perspectiva de gènere en matèria de seguretat i salut laboral de les dones

Article 45. Incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals a l'empresa

Article 46. Impuls i promoció d'accions de suport a les dones treballadores autònomes i emprenedores

Capítol IV

Polítiques dels temps

Article 47. Promoció d'una nova organització del temps de treball de mercat

Article 48. Polítiques d'usos del temps

Capítol V

Polítiques de ciutadania

Article 49. Polítiques socials i de ciutadania

Article 50. Protecció de la salut

Article 51. Recerca biomèdica

Article 52. Mesures en relació als Serveis públics de salut

Article 53. Món rural i sector pesquer

Article 54. Cooperació al desenvolupament i foment de la pau

Capítol VI

Medi ambient, urbanisme i habitatge

Article 55. Planificació de la mobilitat, urbanisme, habitatge i medi ambient

Capítol VII

Justícia i Seguretat

Article 56. Justícia

Article 57. Seguretat

TÍTOL IV INFRACCIONS I SANCIONS

Article 58. Disposicions generals

Article 59. Infraccions

Article 60. Sancions

Disposicions addicionals

Primera. Aplicació de la Llei

Segona. Modificació de la Llei 1/1998, de 7 de gener, de política lingüística

Tercera. Modificació de la Llei 23/1998, de 30 de desembre, d'estadística de Catalunya

Quarta. Modificació del Decret Legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya

Quinta. Modificació del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública

Sexta. Comissió interdepartamental de polítiques de dones

Disposicions transitòries

Primera. Finançament

Segona. Impacte social de la Llei

Disposicions finals

Primera. Desplegament reglamentari

Segona. Entrada en vigor

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

L'Estatut d'autonomia de Catalunya, aprovat mitjançant la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, és la norma institucional bàsica que defineix els drets i deures de les ciutadanes i els ciutadans de Catalunya.

Avui, l'Estatut amplia les competències de la Generalitat en matèria de gènere i recull un model de societat que es basa en dos grans eixos, garantir els drets de les dones i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i garantir que la perspectiva de gènere impregni les polítiques dels poders públics catalans. Així, ja des del seu Preàmbul se subratlla la importància de la igualtat entre dones i homes; al seu Títol Preliminar s'afirma que els poders públics de Catalunya han de promoure, entre d'altres, el valor de l'equitat de gènere; dins la part específica de drets i deures del Títol I es regulen com a drets de les dones, per una part el que es poden considerar com a drets d'autodeterminació personal, el lliure desenvolupament de la personalitat i capacitat, viure amb dignitat, seguretat i autonomia, sense cap tipus de discriminació, i per altra part, la participació, amb igualtat de condicions que els homes en tots els àmbits públics i privats; aquesta regulació es complementa amb la corresponent a la paritat en el sistema d'elecció del Parlament de Catalunya. Segons l'article 37 de l'Estatut aquests drets vinculen tots els poders públics de Catalunya i, segons la naturalesa de cada dret, als particulars.

D'altra banda, en el Capítol V sobre principis rectors que han d'orientar les polítiques públiques, informar la legislació positiva, la pràctica judicial i l'actuació dels poders públics s'inclou la perspectiva de gènere. Aquests principis impliquin mandats o habilitacions de tasques per a les administracions públiques, les quals han de portar a terme polítiques públiques que tendeixen a desenvolupar i concretar els preceptes esmentats.

Per últim, com a clàusula general, en el Títol IV, relatiu a les competències, cal remarcar que, segons l'article 153 correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que inclou l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.

La igualtat és un dret de totes les persones, reconegut en el nostre ordenament jurídic i en l'ordenament internacional. L'exercici d'aquest dret s'ha de garantir al llarg de tota la vida i atenent totes les facetes del desenvolupament personal.

Així, els pronunciaments per a la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes i per a l'eliminació de totes les formes de discriminació envers les dones han estat nombrosos en el marc de les Nacions Unides i de la Unió Europea. La Convenció sobre la Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona, aprovada per l'Assemblea General de l'ONU el desembre de 1979, apareix com un dels instruments internacionals d'importància singular, a més de contenir disposicions que garanteixin la igualtat real, es pronuncia explícitament a favor de la introducció de mesures d'acció positiva per superar les discriminacions que afecten les dones. Els Estats Parts a la Convenció tenen l'obligació jurídica de respectar, protegir, promoure i complir el dret a la no discriminació de les dones i assegurar el seu desenvolupament i avenç amb la finalitat de millorar la seva situació fins a assolir la igualtat tant de iure com de facto respecte dels homes.

La Conferència de Viena de 1993 de Nacions Unides proclamà que els drets de

les dones formen una part inalienable, integral i indivisible dels drets humans universals i que la igual participació de les dones a tots els àmbits de la vida i l'eradicació de tota forma de discriminació constitueixen uns dels objectius prioritaris de la comunitat internacional. Accions posteriors de Nacions Unides, com la Conferència de Beijín de 1995, reafirmaren i ampliaren aquesta perspectiva en ares a garantir universalment els drets de les dones.

Aquesta Llei s'adequa al marc normatiu comunitari i respon als objectius més avançats en matèria de transversalitat de gènere formulats des de diferents institucions de la Unió Europea. L'objectiu principal de les polítiques comunitàries, des de l'entrada en vigor, l'1 de maig de 1999, del Tractat d'Amsterdam, és consagrar la igualtat de dones i homes com un principi fonamental de la Unió Europea que es configura com a missió de la Comunitat, és a dir, com a principi jurídic transversal que ha de tenir també el seu reflex en la resta de polítiques comunitàries, i fer possible, alhora, l'adopció fonamentada de mesures d'acció positiva, tot convertir-se en un element estructural de tota la política social de la Unió Europea i dels Estats membres.

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

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

També en diverses comunitats autònomes s'han aprovat normes específiques en aquesta matèria.

II

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

Tanmateix, malgrat reconèixer els importants avenços assolits en aquesta matèria, la situació de desigualtat entre dones i homes segueix sent, encara, molt important i està profundament arrelada a la nostra societat. Les estadístiques mostren l'existència d'una jerarquia en les relacions i la posició social de les dones que té el seu origen en els estereotips i patrons socioculturals de conducta en funció del sexe. La situació de les dones no millorarà mentre les causes subjacents de la discriminació contra elles i de la seva desigualtat no s'abordin de manera efectiva. La vida de les dones i la vida dels homes ha d'enfocar-se tenint en compte el seu context i han d'adoptar-se mesures per transformar realment les oportunitats, les institucions i els sistemes de manera que deixin de basar-se en pautes de vida i paradigmes de poder masculins determinats històricament. En tractar-se d'una qüestió complexa que ocupa transversalment tot el sistema polític, jurídic, social i econòmic actual, són necessàries mesures de diferent tipus i naturalesa. El terme anglosaxó *mainstreaming*, traduït com *transversalitat*, es refereix a això: a la necessitat d'implementar de forma coordinada i sistemàtica un conjunt de mesures de polítiques de gènere en totes les decisions amb l'objectiu final d'acabar amb el sistema patriarcal establert.

Hi ha una gran dicotomia entre l'avenç de les dones i la construcció tradicional de la societat, que encara es regeix per unes normes i un imaginari social que no tenen en compte la nova realitat i els nous temps que protagonitzen les dones. Cal entendre les actuacions en matèria de drets de les dones com a un benefici per a tothom, dones i homes, que permet contribuir a la millora de la societat mateixa, que farà que esdevindrà així, més democràtica, justa i solidària.

Les dones pertanyents a alguns grups, a més de patir discriminació pel fet de ser dones, també poden ser objecte de múltiples formes de discriminació per altres raons, com la raça, l'origen ètnic, la religió, la discapacitat, l'edat, l'orientació sexual, la classe i altres factors. Aquesta discriminació pot afectar a aquests grups de dones principalment, o en diferent mesura o en distinta forma que als homes. Per això es fa necessari adoptar determinades mesures especials per eliminar aquestes formes múltiples de discriminació contra les dones i les conseqüències negatives i complexes que comporten. Tot això està condicionant en molts casos, l'exercici ple dels drets inherents a la seva ciutadania.

Amb aquesta finalitat es fa necessari ampliar el marc legal de les polítiques autonòmiques d'igualtat de dones i homes. Així, inspirada en els principis establerts des de Nacions Unides, la llei reflecteix l'opció del concepte d'igualtat que integra les idees d'igualtat com a no discriminació i com a no subordinació, igualtat conscient de la diferència entre les dones i els homes i conscients de les realitats i aspiracions de les dones, en definitiva la igualtat de resultats. I ho fa amb la voluntat d'executar una política que promogui una societat on les dones puguin desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions sense les limitacions imposades pels rols tradicionals en funció del sexe, i on es facin visibles, es valorin i potenciïn les seves tasques, les seves aspiracions, les seves experiències i les seves necessitats; en definitiva es pretén aconseguir la construcció de noves referències de relació entre dones i homes basades en el respecte i l'equitat. Per això, es proposa parlar de discriminacions directes i indirectes i també de la necessitat no només d'afegir les dones en el món que els ha vingut donat, sinó de deconstruir el sistema patriarcal actual per avançar en l'eliminació del sexisme de les estructures socials, culturals, econòmiques i

polítiques, per tal que tothom sigui lliure per escollir el seu propi projecte de vida.

Aquesta llei vol reforçar els mecanismes i les mesures concretes per aconseguir que els poders públics catalans duguin a terme polítiques i actuacions de cara a eliminar aquest fenomen estructural i universal de la desigualtat entre dones i homes que col·loca les dones en una situació de subordinació i desavantatge social i econòmic respecte dels homes i que impedeix que les dones exerceixin plenament els seus drets com a ciutadanes.

En l'elaboració d'aquesta llei no es parteix de zero. La Generalitat de Catalunya ha assumit al llarg de la seva història la responsabilitat de promoure el paper de les dones: des de l'Estatut d'autonomia de 1979 s'han elaborat lleis específiques en aquest àmbit, com ara la llei 11/1989, de 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones, la llei 4/2001, de 9 d'abril, per la qual s'estableix, amb caràcter pioner a nivell europeu i de l'Estat espanyol, els informes d'impacte de gènere que han d'acompanyar tota la normativa elaborada per l'Administració de la Generalitat, i la recentment aprovada llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Existeixen també documents del Govern que han de ser considerats no només com a antecedents sinó com a continguts pre-normatius. És el cas dels Plans de polítiques de dones que es configuren com una eina transversal per a l'aplicació de les polítiques de dones del Govern de la Generalitat.

La promulgació de la **Llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat de dones i homes** s'inspira en els preceptes estatutaris i legals abans esmentats en matèria de gènere i de les dones i hi vol donar compliment. Es tracta d'una regulació pròpia i singular, feta d'acord amb les competències de l'autogovern de Catalunya, amb voluntat de durada i, per tant, flexible i permeable als canvis. En aquest sentit, el futur d'aquesta llei requereix la implicació de totes les institucions, els poders públics catalans i de la societat catalana en l'acompliment de les seves finalitats.

III

Formalment, el text articulat d'aquesta llei es divideix en un Títol preliminar i tres Títols. La llei conclou amb una disposició.....

El Títol Preliminar determina l'objecte, les finalitats generals, l'àmbit d'aplicació, sent d'aplicació a tots els poders públics de Catalunya i tots els organismes i entitats controlades de forma total o majoritària per la Generalitat de Catalunya. També als consorcis, i a les universitats públiques o privades amb seu a Catalunya. A alguns efectes inclou també els particulars. El Títol I es completa amb la identificació dels drets de les persones, els principis generals que han de presidir l'actuació dels poders públics en relació amb la igualtat de dones i homes. Estableix també els mecanismes per garantir la integració de la perspectiva de gènere i de les dones a les polítiques públiques.

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

alguns òrgans innovadors com la Comissió interinstitucional de polítiques de dones, les unitats de gènere als departaments de l'Administració de la Generalitat, els i les professionals d'igualtat de dones i homes i el Consell Assessor en polítiques de dones.

El Títol II es refereix als mecanismes per garantir el dret d'igualtat de dones i homes en l'administració pública a través de les polítiques de contractació pública, les subvencions, el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions i els Plans d'igualtat per al personal al servei de les administracions públiques, les institucions de la Generalitat, els agents socials i les entitats sense afany de lucre.

El Títol III estableix les polítiques públiques per promoure la igualtat en els diferents àmbits d'actuació. El Capítol I es destina a la participació política i social per tal de fer efectiu el dret a la participació social de les dones; el Capítol II es determinen les garanties per assegurar una formació educativa basada en el model educatiu de coeducació; en les manifestacions culturals i els mitjans de comunicació i les tecnologies de la informació i la comunicació, en l'àmbit universitari i de recerca amb la incorporació transversal de la perspectiva de gènere a tots els estudis universitaris i finalment, en l'àmbit esportiu; el Capítol III recull les mesures destinades a afavorir l'accés i la permanència de les dones en el treball remunerat i a la necessària reorganització dels temps de treball; el Capítol IV inclou mesures en matèria de promoció i protecció de la salut, i les polítiques socials i de ciutadania en què es tenen en compte també les necessitats especials de determinats col·lectius de dones; s'estableixen alhora polítiques de promoció i suport a les dones del món rural i sector pesquer així com polítiques d'apoderament de les dones en matèria de cooperació al desenvolupament. El Capítol V recull les mesures específiques en matèria de medi ambient, urbanisme i habitatge i finalment, el Capítol VI s'ocupa de les polítiques de justícia i seguretat.

Finalment la Llei conclou amb una disposició...i una disposició transitòria sobre finançament.....

TÍTOL PRELIMINAR

Disposicions generals

Article 1

Objecte

1. Aquesta llei té per objecte fer efectiu el dret a la igualtat de dones i homes en tots els àmbits de la vida per avançar en l'eliminació del sexisme i l'androcentrisme de les estructures socials, culturals, econòmiques i polítiques per assolir una societat més democràtica, justa i solidària que posi en el centre el benestar de totes les persones, d'acord amb el que preveuen els articles 4, 19 i 41 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

2. Correspon als poders públics catalans promoure les condicions per garantir la igualtat de dones i homes, fet que requereix donar el mateix valor a totes les persones, tot reconeixent la diferència de ser dona i home a la societat. Cal també valorar les diferents realitats i aspiracions de dones i homes, en tota la seva diversitat i fer possible que totes les persones puguin desenvolupar lliurement les seves

capacitats personals i prendre decisions sense les limitacions imposades pels rols tradicionals en funció del sexe, a fi i efecte d'aconseguir una societat sense subordinacions, incloent i integradora.

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

Article 2

Finalitats generals

Amb l'objectiu últim de garantir els drets de les dones i impulsar un procés de transformació social, cultural, polític i econòmic, són finalitats de la llei les següents:

- a) Eliminar les discriminacions i la subordinació històrica de les dones.
- b) Reconèixer i tenir en compte el paper social i econòmic de les tasques familiars, domèstiques i de cura d'altri, que tradicionalment no s'han considerat valuoses ni essencials per a la nostra societat.
- c) Permetre una distribució corresponsable del treball de mercat i el treball familiar, domèstic i de cura d'altri entre dones i homes en el marc d'un model de societat sostenible, per a possibilitar el lliure desenvolupament de la llibertat i autonomia de les dones.
- d) Propiciar un marc favorable per a que el paper de les dones reverteixi amb tot el seu potencial al progrés i la transformació social i econòmica, amb la consegüent millora per al conjunt de la societat.
- e) Redefinir el contingut dels drets i de les polítiques públiques per a incloure els drets de les dones.
- f) Garantir el dret de totes les dones a una vida lliure de violència masclista.
- g) Reconèixer el dret de les dones al propi cos, el dret al lliure desenvolupament de la identitat i orientació sexual, els drets sexuals i reproductius i garanteixi la seva lliure decisió, d'acord amb el que estableixi la llei.

Article 3

Àmbit d'aplicació

L'àmbit d'aplicació d'aquesta llei s'estén a:

a) Totes les dones i els homes que visquin o treballin a Catalunya, sens perjudici del que estableix la legislació en matèria d'estrangeria i de l'exigència de determinats requisits per a les diferents prestacions i serveis.

b) Tots els poders públics de Catalunya, d'acord amb el previst a l'article 37 de l'Estatut, i amb les particularitats que regula aquesta llei.

c) Els organismes públics o privats vinculats o que depenen de l'Administració de la Generalitat o de l'Administració local de Catalunya, a les empreses privades que gestionen serveis públics o acompleixen activitats d'interès general o universal o activitats equivalents de manera concertada o indirecta, i les altres persones amb un vincle contractual amb aquestes Administracions i amb les entitats públiques que en depenen.

d) Qualsevol altre entitat amb personalitat jurídica pròpia que exerceixi potestats públiques i, en concret, als consorcis i a les Universitats públiques o privades amb seu a Catalunya.

e) Tota persona jurídica privada que actuï o es trobi en territori de Catalunya.

Article 4

Drets de les persones

Els poders públics catalans han d'emprendre polítiques actives per tal de contribuir a la superació d'aquells impediments que dificulten el total exercici dels drets socials, polítics, econòmics i culturals de les dones i els homes, i permetre el dret a l'exercici efectiu de la plena ciutadania. Per tal de fer efectiu aquest dret han de reconèixer els drets següents:

a) *Dret a l'autonomia i llibertat de les dones.* Les polítiques públiques han d'anar adreçades a afirmar i garantir l'autonomia i la llibertat de les dones per tal que puguin realitzar i desenvolupar les seves capacitats i dirigir la seva vida. A tal efecte, els poders públics han d'establir les condicions per a eliminar la discriminació de les dones i han de promoure el seu apoderament.

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

Article 5

Principis rectors que informen l'actuació dels poders públics

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

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

b) *Principi de reconeixement de l'experiència femenina i masculina des d'una perspectiva no androcèntrica.* Els poders públics han d'emprendre polítiques actives per a reconèixer les dones com a subjectes socials, econòmics i polítics, superant el model androcèntric, per a posar a dones i homes en el centre de la vida i reconèixer i recuperar les seves experiències. El reconeixement d'aquestes experiències requereix visualitzar les aportacions que els dos sexes han fet i fan en tots els àmbits.

c) *Principi de respecte a la diversitat i reconeixement de la diferència.* El principi d'igualtat s'ha de fer efectiu garantint els drets de dones i homes sense exclusions, de manera que s'atengui a la seva diversitat i singularitat, que es facin visibles, anomenin i reconeguin les diferències i les particularitats territorials, culturals, ètniques, religioses, personals, d'edat, estat de salut, socioeconòmiques, i d'orientació i identitat sexual.

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

e) *Principi de justícia social i redistribució econòmica.* Els poders públics han de crear les condicions per a fer efectiva la justícia social i garantir la distribució equitativa

dels recursos, drets i deures, amb polítiques correctores i distributives que fomentin la prevenció i actuïn contra l'explotació, l'exclusió social i la feminització de la pobresa.

Article 6

Integració de la perspectiva de gènere a les polítiques públiques.

A l'efecte d'assolir l'objectiu d'aquesta Llei, els mecanismes d'actuació dels poders públics de Catalunya són:

a) *Transversalitat de la perspectiva de gènere.* Els poders públics de Catalunya han d'integrar el reconeixement de l'existència de dones i homes al conjunt de les seves polítiques, per tal que aquestes responguin a les realitats, oportunitats, necessitats i expectatives dels dos sexes, i tenir en compte que els canvis necessaris per millorar la societat han d'impactar positivament sobre els dos grups de població.

b) *Perspectiva de les dones.* Els poders públics catalans han de planificar, executar i avaluar polítiques a partir del concepte d'igualtat, donant valor a les aportacions de les dones en la construcció, el manteniment i la transformació de la societat.

c) *Transversalitat de les polítiques de dones.* Des del context de les polítiques públiques, s'entén per aquest concepte l'aplicació, en totes les actuacions governamentals, de la perspectiva de gènere i de la perspectiva de les dones.

d) *Plans estratègics de polítiques de dones.* Les Administracions públiques catalanes han d'aprovar Plans que permetin oferir una visió global d'acció prioritària dels seus governs i dels objectius que se'n deriven en matèria de polítiques de dones. Els Plans han d'establir el conjunt d'objectius i mesures de caràcter transversal que han d'implementar per a fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes i han de tenir un pressupost associat. En la seva elaboració, implementació, seguiment i avaluació s'ha de comptar amb la participació dels agents socials i econòmics implicats i de les entitats i associacions de dones d'arreu de Catalunya. L'Institut Català de les Dones és l'òrgan encarregat de dissenyar, coordinar i impulsar l'elaboració dels Plans de l'Administració de la Generalitat, així com de realitzar-ne el seu seguiment i avaluació, i fixar la seva durada.

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

f) *Cooperació i col·laboració entre les administracions públiques catalanes.* Les administracions públiques catalanes cooperen, col·laboren i s'impliquen activament en la realització i el desplegament de les activitats que es deriven d'aquesta llei.

g) *Formació i capacitació.* Els poders públics han d'establir les polítiques de formació i capacitació necessàries per a garantir una formació de qualitat, progressiva i permanent en polítiques de dones i transversalitat al personal de les administracions públiques per a fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes.

h) *Accions positives.* Els poders públics han d'adoptar mesures específiques temporals, objectives i proporcionals que promoguin la igualtat de les dones i que permetin corregir situacions de desavantatge social resultants de pràctiques de subordinació o de sistemes socials discriminatoris.

i) *Informes d'impacte de gènere.* Totes les disposicions generals, actes, plans i programes han d'avaluar l'impacte potencial de la proposta en la situació de dones i homes, amb l'objectiu global d'eliminar les discriminacions i aconseguir la igualtat de dones i homes. Les avaluacions d'impacte de gènere han d'analitzar les necessitats

pràctiques d'ambdós sexes, les obligacions relacionades amb la vida quotidiana, les diferents situacions de partida i els potencials efectes diferencials que l'aplicació de la intervenció pugui suposar.

j) *Pressupostos amb perspectiva de gènere.* Els pressupostos de les administracions públiques catalanes han d'incloure la perspectiva de gènere amb l'objectiu d'adequar la despesa a les necessitats diferenciades d'homes i dones, i d'avançar en l'eradicació de les desigualtats existents a la societat. Als efectes d'aquesta llei, s'entén per pressupostos amb perspectiva de gènere els que fan visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones, integrant els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius de la pressupostació orientada a resultats.

k) *Ús no sexista ni androcèntric dels llenguatges.* Les Administracions públiques de Catalunya i les altres corporacions públiques, les institucions, universitats, consorcis participats per les administracions públiques, els organismes i empreses que en depenen així com els concessionaris de llurs serveis, han d'utilitzar en tota la seva documentació escrita, gràfica i/o audiovisual, en l'atenció personal i en els seus mitjans de comunicació, llenguatges no sexistes ni androcèntrics. Amb aquesta finalitat han de formar i informar el seu personal.

l) *Estudis, estadístiques, i indicadors.* Els poders públics han d'incloure sistemàticament la variable sexe a les recollides de dades, enquestes i estadístiques que duguin a terme; han d'incorporar indicadors no androcèntrics que permetin fer visible l'experiència femenina en les operacions estadístiques que possibiliten un millor coneixement de les diferències, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, de tal manera que la realitat s'analitzi des de la perspectiva de gènere. Així mateix, realitzaran anàlisis i investigacions sobre la situació de desigualtat per raó de sexe i en difondran els resultats. Especialment, contemplaran la situació i necessitats de les dones del medi rural i d'aquells col·lectius de dones sobre els quals influeixen diversos factors de discriminació.

Article 7

Reconeixement de les associacions de dones com a part interessada

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

TÍTOL I

Competències i organització administrativa

Capítol I

Competències

Article 8

De l'Administració de la Generalitat

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

- a) La planificació estratègica general de les polítiques de dones i l'elaboració de normes.
- b) L'adequació i creació de programes per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques i actuacions públiques i en la seva planificació pressupostària, i el disseny i l'execució d'accions positives que hagin de ser aplicades amb caràcter unitari en tot el territori de Catalunya.
- c) L'avaluació de les polítiques de dones i del compliment d'aquesta llei.
- d) L'impuls de la col·laboració entre les diferents administracions públiques catalanes.
- e) L'establiment de les condicions de formació i capacitació del personal al seu servei.
- f) El disseny i l'aplicació d'un sistema d'estadístiques i d'indicadors quantitius i qualitius no androcèntrics en la planificació, execució i avaluació dels plans de polítiques de dones, així com la incorporació sistemàtica de la variable sexe a tots els estudis, enquestes, registres o estadístiques. La realització dels estudis i els informes sobre la situació de les dones.
- g) L'impuls i el desenvolupament de campanyes i actuacions de sensibilització per a la consecució de la igualtat de dones i homes.
- h) El foment de l'ocupació femenina.
- i) L'assistència tècnica especialitzada a les entitats locals i resta de poders públics.
- j) El foment de la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisió.
- k) El suport als grups i entitats de dones, així com l'impuls de la seva participació en el disseny, l'elaboració, desenvolupament i avaluació de les polítiques de dones.
- l) L'elaboració d'informes interdepartamentals d'impacte de gènere.
- m) La creació i la promoció de les unitats de gènere a tots els departaments de l'Administració de la Generalitat, organismes autònoms i organismes públics vinculats o que en depenen.
- n) La planificació, elaboració, aprovació i execució dels Plans d'Igualtat de dones i homes adreçats al personal al seu servei.
- o) L'exercici de la potestat sancionadora.
- p) I totes aquelles que li atribueixi la llei.

Article 9

De l'Administració local de Catalunya

1. En matèria de polítiques de dones correspon als municipis i altres entitats locals l'exercici de les funcions següents:
 - a) L'estudi i detecció de les necessitats dins el seu àmbit territorial.
 - b) L'elaboració, aprovació i execució dels Plans estratègics de polítiques de dones, que han de ser coherents amb els Plans aprovats pel Govern de la Generalitat.
 - c) La informació, orientació i atenció a les dones sobre els programes i recursos existents per facilitar l'exercici efectiu dels seus drets.
 - d) L'adequació i creació dels mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les actuacions polítiques i en la planificació pressupostària.
 - e) L'elaboració d'informes d'impacte de gènere.

- f) L'establiment de les condicions de formació i capacitació del personal al seu servei.
- g) La planificació, elaboració, aprovació i execució dels Plans d'Igualtat de dones i homes adreçats al personal al seu servei.
- h) El foment de l'ocupació femenina.
- i) El foment de la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisió.
- j) El suport als grups i entitats de dones, així com impulsar la seva participació en el disseny, elaboració, desenvolupament i avaluació de les polítiques de dones.
- k) I totes aquelles que li atribueixi la llei.

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

3. L'Administració de la Generalitat ha de facilitar programes de capacitació i formació específica al personal electe i tècnic dels ens locals per tal d'assegurar que es duguin a terme les competències esmentades en l'apartat 1 d'aquest article.

Capítol II

Organització administrativa

Article 10

Organització administrativa

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

- a) L'Institut Català de les Dones.
- b) La Comissió Interdepartamental de Polítiques de Dones
- c) La Comissió Interinstitucional de Polítiques de Dones.
- c) Les Unitats de gènere.
- d) Les/els professionals d'igualtat de dones i homes.

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

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

Article 11

Institut Català de les Dones.

L'Institut Català de les Dones, que es regeix per la Llei 11/1989, de 10 de juliol, que el crea i per les normes que la despleguen, ha de vetllar, a través de les seves oficines territorials de cada demarcació, per l'adequació d'aquesta Llei a les característiques concretes de cada territori, a fi de corregir desequilibris i d'impulsar les

mesures més adients a les necessitats dels diversos entorns que configuren la població de Catalunya i la seva distribució territorial.

Article 12

Comissió Interdepartamental de Polítiques de Dones

La Comissió Interdepartamental de Polítiques de Dones, en el marc de les seves competències atribuïdes reglamentàriament, ha de coordinar l'actuació dels departaments de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques de dones d'acord amb aquesta Llei.

Article 13

Comissió Interinstitucional de Polítiques de Dones

La Comissió interinstitucional de polítiques de dones és l'òrgan de cooperació i col·laboració de les administracions públiques catalanes amb l'objectiu d'avançar en el desenvolupament de les seves estratègies i actuacions en matèria de polítiques de dones. La composició, organització i funcionament d'aquesta Comissió s'ha de determinar per reglament.

Article 14

Unitats de gènere

1. Els departaments de la Generalitat de Catalunya, organismes autònoms i organismes públics vinculats o dependents de l'Administració de la Generalitat han de tenir unitats de gènere, que es configuren com estructures estables de suport per a la implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones en la planificació, gestió i avaluació de les seves polítiques.

2. Les unitats de gènere, en coordinació amb l'Institut Català de les Dones, han de desenvolupar, entre d'altres, les funcions següents:

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

b) Col·laborar en l'elaboració, execució, seguiment i avaluació dels Plans d'igualtat departamentals que s'adrecin al personal de l'administració de la Generalitat.

c) Elaborar estudis i estadístiques, i emetre informes sobre la igualtat de dones i homes en el seu àmbit funcional.

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

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

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

Article 15

Professionals d'igualtat de dones i homes

1. La Generalitat de Catalunya ha de fomentar la figura de la/del professional d'igualtat de dones i homes en l'àmbit públic i privat, per tal que participi en la diagnosi, la implementació, avaluació i seguiment de projectes orientats a la igualtat.

2. L'Administració de la Generalitat impulsarà la regulació i el sistema de capacitació i formació d'aquestes persones professionals tant en el sistema de qualificacions i formació professional com en el sistema d'estudis universitaris.

Article 16

Consell Nacional de Dones de Catalunya

1. El Consell Nacional de Dones de Catalunya, estructurat en Assemblees Territorials de Dones de Catalunya, i creat per la Llei 11/1989, de 10 de juliol, que el crea i per les normes que la despleguen i s'estructura, és l'òrgan participatiu i consultiu de l'Institut Català de les Dones que reuneix les diferents entitats, associacions, grups i consells de dones del territori català per a debatre, proposar i recomanar sobre aquelles qüestions vinculades al Pla d'actuació del Govern de la Generalitat en matèria de polítiques de dones en els àmbits cultural, polític, econòmic i social.

2. El Govern de la Generalitat ha de promoure la participació del Consell Nacional de Dones de Catalunya en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques. A tal efecte, ha de potenciar els mecanismes per a que puguin realitzar eficaçment la seva tasca en aquests àmbits.

Article 17

Consell Assessor en Polítiques de Dones

El Consell Assessor en Polítiques de Dones és l'òrgan d'assessorament del Govern de la Generalitat en transversalitat de gènere, drets i polítiques de dones. Està format per persones expertes de reconegut prestigi i experiència en la matèria. La composició, organització i funcionaments d'aquest Consell s'ha de determinar per reglament.

Article 18

Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista

La Comissió Nacional per a una intervenció coordinada contra la violència masclista, d'acord amb les funcions que té atribuïdes reglamentàriament, és l'òrgan d'assessorament del Govern de la Generalitat per a la intervenció en matèria d'igualtat de dones i homes i d'abordatge integral contra la violència masclista.

TÍTOL II.

Mecanismes per garantir el dret a la igualtat de dones i homes en l'administració pública

Article 19

Contractació pública

1. Les administracions públiques catalanes, a través dels seus òrgans de contractació, han d'establir condicions especials amb la finalitat de promoure la igualtat de dones i homes en el mercat de treball. Amb aquesta finalitat han de dur a terme les actuacions següents:

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

b) Establir les mesures adients per tal que les empreses i institucions que signin contractes amb l'Administració de la Generalitat incorporin la perspectiva de gènere i de les dones.

c) D'acord amb la normativa vigent sobre contractació pública, elaborar i establir les condicions especials relatives a la inclusió de requisits de valoració social en els aspectes de la contractació pública següents:

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

c.2. inclusió entre els criteris de valoració del contracte el que, en l'execució dels treballs objecte del contracte o conveni, l'adjudicatari contempli mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.

2. Amb la finalitat de facilitar les actuacions previstes en l'apartat anterior, les administracions públiques podran consultar la informació agregada de les diferents empreses inscrites en el Registre de plans d'igualtat a les empreses definit en l'apartat 4 de l'article 36 d'aquesta Llei.

Article 20

Subvencions, ajuts, beques i llicències

1. Les Administracions públiques catalanes han de prohibir l'atorgament de subvencions, ajuts, beques i llicències a aquelles empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades per resolució administrativa ferma o sentència judicial ferma per realitzar o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe

2. Les bases reguladores de les subvencions, ajuts i beques que adoptin les Administracions públiques catalanes han d'incloure els elements següents:

a. El compliment de les obligacions establertes en aquesta llei, així com la prohibició de subvencionar, bonificar o prestar ajuts públics.

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

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

Article 21

Representació paritària als òrgans de l'Administració de la Generalitat

El Govern de la Generalitat ha d'atendre al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i designacions de la composició de tot tipus d'òrgans col·legiats, inclosos els tribunals i les comissions d'accés a la funció pública i de promoció i provisió de llocs de treballs. Les mesures de representació paritària no

tindran efecte per als òrgans que estiguin constituïts per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes. Així mateix, ha de vetllar per la rotació dona-home en els càrrecs de responsabilitat dels òrgans unipersonals.

Article 22

Plans d'igualtat de dones i homes

1. Les Institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i l'Administració local de Catalunya, han d'aprovar un Pla d'igualtat de dones i homes adreçat al personal que hi presta serveis, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe en relació a l'accés al treball remunerat, a la formació, a la promoció professional i a les condicions de treball.

2. Aquest Pla ha de fixar els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

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

4. El Govern de la Generalitat ha de fomentar l'adopció de Plans d'igualtat de dones i homes del personal al servei de l'Administració corporativa, els agents socials, les entitats sense afany de lucre, i el consorcis en què l'Administració de la Generalitat actuï com a consorciada.

Article 23

Principi d'igualtat de dones i homes en la funció pública

1. En la celebració de les proves de selecció del personal, de promoció interna i de provisió de llocs de treball públics les Administracions públiques catalanes han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació de les dones relacionat amb l'embaràs, el part i la maternitat.

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

3. L'aprovació de les ofertes públiques i l'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública han d'acompanyar-se d'un informe d'impacte de gènere.

4. Totes les proves d'accés a l'ocupació pública han de contemplar l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes i les polítiques de dones.

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

TÍTOL III.

Polítiques públiques per a promoure la igualtat de dones i homes en diferents àrees d'actuació

CAPÍTOL I

Participació política i social

Article 24

Disposició general

Totes les administracions públiques de Catalunya, així com els organismes públics i totes les entitats públiques i privades que gestionen serveis públics, han de tenir una representació equilibrada de dones i homes en els seus òrgans de direcció. Els poders públics han de fomentar que en els òrgans de direcció de les associacions i organitzacions de tota índole existeixi una presència equilibrada de dones. Els òrgans de representació dels partits polítics i de les organitzacions sindicals han de tendir a ser paritaris.

Article 25

Participació política

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

2. Les candidatures que presentin els partits polítics, federacions, coalicions o agrupacions de persones electores han de respectar el principi de democràcia paritària establert en l'article 5 d'aquesta llei. Aquesta proporció ha d'estar establerta per al conjunt de les llistes i s'ha de mantenir també en els trams que col·loquin les dones als llocs elegibles.

Article 26

Associacions i organitzacions

1. Els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a fer efectiu el dret a la participació social de les dones. A tal efecte s'han de portar a terme accions concretes adreçades a dinamitzar el teixit associatiu femení i promoure la creació de xarxes, reconèixer i incorporar a l'agenda política les aportacions que fan les associacions i col·lectius de dones; impulsar la participació de les dones i de les entitats de dones en els òrgans consultius, tant en l'àmbit autonòmic com en el local i fomentar la participació de les dones en fòrums i organismes nacionals i internacionals.

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

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

CAPÍTOL II
Educació, cultura i coneixement

Article 27
Coeducació

1. L'administració educativa, en el marc dels principis rectors definits per la Llei d'educació, ha d'incorporar el model coeducatiu a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir a la programació educativa i als currículums de tots els nivells, a fi i efecte d'afavorir el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció del sexe, garantir una orientació acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i evitar de tota forma la discriminació associada al sexe. Així mateix haurà de garantir aquesta incorporació als llibres de text i als materials educatius.

Als efectes d'aquesta llei, el model coeducatiu és l'acció educadora que valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de les dones i els homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes i androcèntrics, ni actituds discriminatòries, per tal d'aconseguir l'objectiu de construir una societat sense subordinacions culturals i socials entre dones i homes. Els principis de la coeducació són un element fonamental en la prevenció de la violència masclista.

2. L'administració educativa desenvoluparà actuacions i activitats dirigides a assolir:

- a) La formació i capacitació per a què noies i nois comparteixin les responsabilitats del treball domèstic i de cura de les persones.
- b) La capacitació de l'alumnat per a que realitzi les seves eleccions acadèmiques i professionals lliure dels condicionants de gènere.
- c) La formació de l'alumnat en l'ús no sexista ni androcèntric dels llenguatges
- d) La promoció de treballs de recerca relacionats amb la coeducació i la perspectiva de gènere i de les dones.
- e) La potenciació d'una educació afectiva i sexual que afavoreixi la construcció d'una sexualitat positiva i saludable.
- f) La prevenció de la violència masclista, d'acord amb els paràmetres que estableix la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- g) La prevenció i la gestió positiva de situacions de conflicte vinculades a comportaments i actituds de caràcter sexista.

Així mateix, promourà la investigació en matèria de coeducació i la perspectiva de gènere i de les dones, la visibilitat de les aportacions històriques de les dones a tots els àmbits de coneixement i la seva contribució social i històrica al desenvolupament de la humanitat.

3. L'administració educativa haurà d'oferir formació en coeducació al seu personal docent i garantir la presència de persones especialistes en coeducació en els òrgans responsables de l'avaluació, inspecció, innovació educativa i recerca, els serveis educatius i els centres educatius.

4. L'administració educativa ha de garantir també la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans directius i de responsabilitat així com als Consells

Escolars, i promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els centres educatius.

Així mateix haurà de promoure la presència equilibrada de professionals d'ambdós sexes en totes les etapes educatives.

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

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

7. Així mateix, han d'emprendre les accions necessàries per tal de sensibilitzar i informar sobre la importància del joc i les joguines en la transmissió dels estereotips sexistes i, també, han de prohibir la comercialització de jocs i joguines que siguin vexatòries per a les dones, que atemptin a la seva dignitat o que facin un ús sexista o androcèntric dels llenguatges.

Article 28

Manifestacions culturals

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

1. Adoptar les mesures necessàries per a evitar tot tipus de discriminació per raó de sexe i promoure l'efectivitat del principi de la igualtat en el terreny de la creació cultural així com en l'accés i la participació de les dones a les activitats culturals a Catalunya, tenint en compte les seves realitats i aspiracions.

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

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

4. Garantir que les produccions culturals públiques incorporin una visió no sexista i no androcèntrica. Així mateix, han de potenciar els centres de creació cultural

de dones i han d'afavorir la creació i difusió de les obres culturals d'autoria femenina mitjançant les mesures de sensibilització, promoció i suport adequades.

5. Impulsar la presència de les dones als òrgans consultius en matèria de cultura així com als jurats de premis promoguts o subvencionats per les administracions catalanes o òrgans afins habilitats per a l'adquisició de fons culturals o artístics, tot garantint la paritat en la seva composició.

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

7. Subvencionar específicament les activitats culturals que incorporin la perspectiva de gènere i de les dones, que promoguin els drets de les dones o estiguin dirigides o administrades per dones. No podran concedir cap tipus d'ajut ni participar en cap activitat cultural que no respecti els principis previstos a l'article 5 d'aquesta llei.

Article 29

Mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació

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

2. Els òrgans de govern dels mitjans de comunicació que gestionen el servei públic de comunicació audiovisual de la Generalitat i els serveis públics de comunicació audiovisuals d'àmbit local, han de comptar amb una representació equilibrada de dones i homes.

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

4. El Govern de la Generalitat i el Consell de l'Audiovisual de Catalunya han d'incloure el tractament adequat de les dones i dels seus drets com un dels criteris d'adjudicació de títols habilitats de ràdio i televisió que, segons la normativa corresponent, s'atorguin per concurs públic.

5. Les bases de les convocatòries d'ajuts i subvencions en les quals els beneficiaris són mitjans de comunicació han d'incloure la condició que aquests es comprometin a donar compliment a aquesta llei. L'incompliment d'aquesta obligació és causa de revocació de la concessió.

6. Les administracions públiques han de garantir que les dones, individualment, i les entitats de dones, tinguin accés al coneixement i a la informació, tant els àmbits culturals, com tecnològics, econòmics, de la comunicació o científics, especialment les dones del món rural i les dones grans.

7. En l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació, les administracions públiques han d'incorporar l'objectiu de la igualtat a les polítiques de promoció i d'inclusió digital, i han de promoure els continguts creats per dones.

Article 30

Universitats i Recerca

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

2. Les universitats han de promoure la creació de càtedres sobre gènere i feminismes i la formació permanent de professorat en perspectiva de gènere i de les dones i igualtat de dones i homes així com la creació de mòduls o cursos específics en relació a aquests temes.

3. El Govern de la Generalitat i les Universitats catalanes han de garantir la formació en coeducació de les persones que realitzaran tasques docents, especialment aquelles que cursen estudis de magisteri o ciències de l'educació, d'acord amb el model educatiu definit per l'article 27 d'aquesta llei.

Les universitats catalanes han de potenciar el treball de les dones investigadores i la seva participació en els grups de recerca i la visualització de les aportacions de les dones als àmbits científics i tècnics.

4. Les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de garantir l'efectivitat del principi d'igualtat de dones i homes en la carrera docent i en la carrera investigadora així com entre el personal d'administració i serveis, i han de promoure la representació equilibrada de dones i homes en els seus diferents òrgans col·legiats, a les comissions de selecció i avaluació, als tribunals d'adjudicació de recursos, i a tots els nivells de presa de decisions. A tal efecte, han d'aprovar un Pla d'igualtat d'oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals del seu personal d'administració i serveis i docent, que també inclourà mesures específiques dirigides al seu alumnat. Així mateix han de facilitar informació i assessorament per tal de prevenir qualsevol tipus de discriminació, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista.

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

Article 31

Formació en l'àmbit de les professions titulades

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

Article 32

Esports

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

2. Les polítiques esportives han d'atendre els elements següents:

a) La oferta equilibrada d'activitats esportives per a nenes i nens per part de les entitats esportives serà un factor rellevant per la concessió d'ajuts, premis i subvencions.

b) Les administracions esportives catalanes no podran 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 recerques a l'àmbit de les Ciències de l'activitat física i l'esport promoguts per les administracions esportives catalanes o subvencionats amb diners públics han d'introduir l'estudi de les diferències i desigualtats entre dones i homes, per ampliar i aprofundir el coneixement sobre les realitats, expectatives, necessitats i aportacions de les dones a l'esport en totes les etapes de la vida.

CAPÍTOL III

Mercat de treball

SECCIÓ PRIMERA

Integració del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'ocupació

Article 33

Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones en l'ocupació

Els poders públics han de realitzar els objectius següents:

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

2. Han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del procediment d'inserció laboral i garantir una presència equilibrada de dones i homes en els diferents programes i actuacions que es portin a terme.

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

4.- Han de portar a terme actuacions adreçades a les dones amb dificultats específiques d'inserció laboral, en particular, a les dones que estan en situació de violència masclista, a les que desitgen abandonar la prostitució, a les joves que busquen la seva primera ocupació, a las que tenen fills i filles o persones dependents exclusivament al seu càrrec, a les dones novingudes, a les que pertanyen a una ètnia minoritària, a las que estan amb una situació d'atur de llarga durada, a les que siguin majors de 45 anys, a les afectades amb diversitat funcional, a les transsexuals o en procés de reassignació sexual i a les ex toxicòmanes, entre d'altres.

5. Han de portar a terme actuacions específiques per promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament mitjançant la millora de les seves competències de lideratge, comunicació i negociació i incentivant a les empreses per tal que implementin mesures específiques per garantir la presència equilibrada de dones en els llocs de direcció. En aquest sentit, i per tal d'avaluar l'impacte d'aquestes actuacions i analitzar l'evolució de la presència de les dones en càrrecs directius dins del teixit empresarial català, l'Administració pública competent podrà sol·licitar a les empreses informació desglossada per sexes sobre la composició dels Consells d'Administració.

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

Article 34

Pla d'acció de suport a les empreses adreçat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones en el treball

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

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

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

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

d) Creació i desenvolupament del Distintiu d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat d'oportunitats de les dones en el mercat de treball.

e) Les administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències, podran introduir condicions especials per a aquelles empreses guardonades amb el distintiu de d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat d'oportunitats de les dones en el mercat de treball i d'acord amb la corresponent normativa de contractes.

2. Reglamentàriament, es determinaran el procediment i les condicions necessàries perquè les empreses puguin accedir a les mesures que recull el Pla d'acció de suport a les empreses. Es tindran en compte, entre d'altres, els criteris següents:

a) La realització d'una diagnosi de la situació de les organitzacions, prèvia a l'elaboració del pla d'igualtat.

b) L'elaboració d'un pla d'igualtat.

c) L'existència de mecanismes de seguiment periòdic de la implantació real i efectiva del pla d'igualtat i dels seus efectes pràctics, amb participació de les persones treballadores.

d) La incorporació de la figura de la/del professional d'igualtat de dones i homes a l'organització com a figura amb formació especialitzada que vetlli per la promoció de la igualtat d'oportunitats en el si de l'empresa.

e) L'establiment de mesures específiques per la inserció de dones en sectors, professions i ocupacions en les quals estan subrepresentades.

f) L'aplicació de mesures específiques per promoure l'accés de les dones a càrrecs directius i de comandament

g) L'adopció de mesures per impulsar noves formes flexibles i més racionals d'organització del temps de treball que possibilitin la corresponsabilitat entre homes i dones en les tasques domèstiques i de la cura de les persones i la conciliació de la vida personal i laboral de les persones

h) L'establiment de garanties i millores en els drets de conciliació dels treballadors i treballadores en el si de l'empresa.

i) La incorporació de mesures i procediments de prevenció i abordatge per resoldre els casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en el si de l'empresa.

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

k) L'elaboració i aprovació, si escau, d'un pla de mobilitat amb perspectiva de gènere que garanteixi la igualtat d'oportunitats de dones en l'accés als centres de treball, d'acord amb la legislació vigent.

Article 35

Distintiu Català d'Excel·lència Empresarial en matèria d'igualtat de les dones en el mercat de treball

El Govern, per mitjà del Departament competent en matèria d'ocupació ha de crear el Distintiu Català d'Excel·lència Empresarial en matèria d'igualtat de les dones en el mercat de treball per tal de premiar i reconèixer a totes aquelles empreses que promoguin polítiques d'igualtat. Podrà optar a l'indicada distinció qualsevol empresa, pública o privada, que apliqui polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el mercat de treball en l'àmbit territorial de Catalunya. Per reglament, s'ha de determinar el procediment i condicions per a la seva concessió, que tindrà una durada limitada i s'obtindrà tenint en compte, entre altres criteris:

- a) La presència equilibrada de dones en els grups i categories professionals.
- b) L'adopció de mesures per la millora de l'accés a l'ocupació i la promoció professional de les dones en aquells sectors, ocupacions i professions on estiguin subrepresentades.
- c) L'accés de les dones als òrgans de direcció, en el cas que la seva presència no sigui equilibrada.
- d) La implantació de les garanties corresponents per aplicar criteris igualitaris de retribució entre dones i homes, així com la adequada valoració de llocs de treball tenint en compte la perspectiva de gènere
- e) L'adopció de mesures per impulsar noves formes flexibles i més racionals d'organització del temps de treball que possibilitin la corresponsabilitat entre homes i dones en el treball familiar, domèstic i de cura de les persones i la conciliació de la vida personal i laboral.
- f) L'adopció de mesures contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, inclosa la imposició de les sancions corresponents.
- g) La no utilització de llenguatges sexistes ni androcèntrics i d'una publicitat sexista respecte de la comunicació interna, els productes, els serveis i el marketing de l'empresa.
- h) L'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat a l'empresa, en especial, quan aquest no resulta obligatori per la normativa vigent.
- i) La realització d'actuacions relatives a la responsabilitat social corporativa destinades a promoure condicions d'igualtat de les dones i els homes en el si de l'empresa.

Article 36

Plans d'igualtat a les empreses

1. Les empreses privades amb més de 250 persones treballadores han d'elaborar un pla d'igualtat d'acord amb el objectiu i contingut definit per l'article 22 d'aquesta llei, i per a la resta quan el conveni col·lectiu sectorial o d'àmbit superior a l'empresa que resulti d'aplicació hagi establert la seva obligatorietat o quan l'autoritat laboral així ho hagués acordat en un procés sancionador d'acord amb la legislació vigent. Aquestes empreses articularan procediments paritaris de negociació entre la direcció de l'empresa i la representació de les persones treballadores durant el procés d'elaboració i aplicació del pla d'igualtat.

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

3. L'Administració pública competent ha de realitzar un seguiment dels plans d'igualtat i inspeccionar anualment el compliment de la legislació en aquesta matèria, aplicant les sancions corresponents en cas d'incompliment. Amb aquesta finalitat, s'ha de crear i regular per reglament el Registre de plans d'igualtat a les empreses amb l'objectiu d'efectuar, entre d'altres, el seguiment del grau d'implantació dels plans d'igualtat al teixit empresarial català.

Article 37

Qualificacions professionals

Les Administracions públiques competents han de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en el catàleg de qualificacions professionals. Entre d'altres actuacions es portarà a terme una revisió del catàleg de qualificacions professionals per tal de garantir que no hi hagi cap estereotip de gènere ni cap mecanisme d'exclusió de les dones en la definició dels diferents perfils professionals; també es vetllarà per a què hi siguin incloses com a noves professions activitats que realitzen de forma gairebé exclusiva les dones, però sense remuneració ni reconeixement professional, així com altres professions de nova instauració o creació.

SECCIÓ SEGONA

Igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones en les relacions laborals i la negociació col·lectiva

Article 38

Comissió consultiva de Catalunya de convenis i acords col·lectius en matèria d'igualtat en el mercat de treball

El Govern, per mitjà del Departament competent en la matèria laboral, crearà la Comissió consultiva de Catalunya de convenis i acords col·lectius en matèria d'igualtat en el mercat de treball, adscrita al Consell de Relacions Laborals de Catalunya, com a òrgan consultiu per a afavorir la regulació per conveni, acord o pacte col·lectiu de les condicions de treball des de la perspectiva de gènere.

S'han d'establir per reglament la composició, el funcionament i les competències d'aquesta Comissió.

Article 39

Delegat o delegada sindical d'igualtat

Els sindicats amb presència a les organitzacions públiques i privades, a través dels corresponents òrgans de representació sindical, podran designar un delegat o delegada sindical que vetlli específicament pel la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el marc de la negociació col·lectiva.

Article 40

Presència equilibrada de les dones en la negociació col·lectiva

1. Les organitzacions empresarials i sindicals, així com els òrgans de representació del personal a l'empresa, procuraran assolir una representació equilibrada entre els dos sexes en la negociació col·lectiva.

2. L'Administració pública competent requerirà, en l'exercici de les competències de control de legalitat dels convenis col·lectius establerts, la complementació del full estadístic de convenis on s'incorporin dades significatives sobre la presència de dones en la comissió negociadora i en l'àmbit d'aplicació dels convenis i acords col·lectius, d'acord amb la normativa vigent.

Article 41

Incorporació de perspectiva de gènere en els processos de regulació d'ocupació

1. Els poders públics han de promoure el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en el marc dels expedients de regulació d'ocupació.

2. Les empreses obligades per llei a elaborar un pla d'acompanyament social en virtut de la normativa vigent, procuraran incorporar la perspectiva de gènere en totes les mesures que l'integrin.

Article 42

Incorporació de la perspectiva de gènere en totes les actuacions d'inspecció de treball

L'Administració pública ha d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les actuacions d'inspecció de treball, garantint la formació adequada del seu personal en polítiques de gènere i duent a terme campanyes de sensibilització i actuacions específiques per tal de promoure el compliment de la legislació relativa a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball.

SECCIÓ TERCERA

Igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones en les polítiques i els programes de seguretat i salut en el treball

Article 43

Promoció de programes de seguretat laboral de les dones

1. Els poders públics han de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques, estratègies i programes de salut de l'àmbit laboral, incloent les diferents necessitats de les dones i les mesures necessàries per abordar-les de forma adequada, en col·laboració amb els diferents Departaments de la Generalitat de Catalunya i la resta d'Administracions i entitats competents.

2. L'Administració pública competent en la matèria, ha de registrar, degudament desglossats per sexe, edat i categoria professional, els processos d'incapacitat temporal, accidents de treball i malalties professionals, a fi d'identificar riscos epidemiològics específics o prevalents en les dones treballadores. Aquesta informació ha d'integrar-se, en tot cas, en la diagnosi necessària per elaborar un pla d'igualtat a les empreses.

3. Els poders públics han de recollir i tractar informació estadística desglossada per sexes, edat i categoria professional, entre d'altres, dels Centres d'Assistència Primària, de l'administració pública competent en matèria de salut i de les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals, a fi d'identificar riscos epidemiològics específics o prevalents en les dones treballadores.

Article 44

Foment públic de la incorporació de la perspectiva de gènere en matèria de seguretat i salut laboral de les dones

Els poders públics, amb l'objectiu d'incorporar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i salut laboral fomentaran l'adopció de les següents mesures:

- a) L'estudi multidisciplinar dels accidents de treball i malalties professionals que, d'acord amb els estudis científics, es manifesten de forma exclusiva o prevalent en les dones.
- b) La recerca sobre la influència que exerceixen els diferents rols de gènere a la unitat de convivència o familiar en l'aparició de malalties o en la causa d'accidents de treball, en especial, valorant la influència de la violència masculista i de la càrrega global de treball familiar, domèstic i de cura d'altri, comunitari i laboral de les dones.
- c) L'establiment de programes de formació específica en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere adreçats, entre d'altres, als col·lectius destinataris d'aquesta llei i, en especial, a les persones treballadores.
- d) La progressiva adaptació dels equips de protecció individual, del mobiliari i equips de treball, de les característiques del lloc de treball i de les seves condicions d'execució, a les característiques anatòmiques, fisiològiques i psicosocials de les dones.

Article 45

Incorporació de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals a l'empresa

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

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

SECCIÓ QUARTA

Igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones en l'àmbit del treball autònom i l'emprenedoria

Article 46

Impuls i promoció d'accions de suport a les dones treballadores autònomes i emprenedores

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

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

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

CAPÍTOL IV

Polítiques dels temps

Article 47

Promoció d'una nova organització del temps de treball de mercat

1. Els poders públics han de promoure una nova organització del temps i una nova cultura del treball, així com crear els serveis i recursos necessaris, per tal que la conciliació de la vida personal i laboral pugui ser efectiva.

2. Els poders públics elaboraran programes de suport per a incentivar bones pràctiques en matèria de gestió del temps de les persones treballadores amb l'objectiu de facilitar a totes les organitzacions, dins de l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei i amb especial atenció a les Petites i Mitjanes Empreses (PIMES), la conciliació de la vida personal i laboral. Es vetllarà per tal de que els plans d'igualtat incorporin aquests tipus de bones pràctiques.

3. Els poders públics han de promoure mesures de conciliació en les activitats de formació professional, ocupacional, continua i d'inserció laboral adreçades a la millora de la ocupabilitat de les persones, en especial de les dones:

- a) Els centres col·laboradors que imparteixin activitats formatives procuraran adequar la seva ubicació i els seus horaris a les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i formativa de l'alumnat.
- b) L'Administració pública competent promourà la realització de programes de formació a través de les noves tecnologies, a fi d'evitar desplaçaments i permetre l'organització flexible del temps de formació.

Article 48

Polítiques d'usos del temps

1. Els poders públics han d'impulsar l'equilibri en el valor i la distribució dels temps dedicats als treballs de mercat i al treball familiar, domèstic i de cura de les persones tenint en compte el temps personal. Han de realitzar polítiques actives i de sensibilització que reconeixin la importància que tenen aquestes tasques per a la sostenibilitat de la vida quotidiana, posin de manifest el seu valor social i econòmic, i afirmen la necessitat d'assumir-les amb corresponsabilitat entre dones i homes.

2. Els poders públics han d'implementar polítiques actives i de sensibilització adreçades als homes en relació a la seva conscienciació i capacitació vers una societat més igualitària entre dones i homes. Han de crear un model d'organització territorial i social que afavoreixi la gestió i una major eficiència en l'ús del temps de la vida quotidiana, racionalitzar la mobilitat i facilitar la proximitat i diversitat dels serveis més importants.

3. Els poders públics han d'harmonitzar els horaris laborals, escolars, comercials i dels serveis i orientar el model de desenvolupament cap a la integració de

funcions, la descentralització de serveis i equipaments, l'aproximació de residència i la introducció d'activitats de treball productiu en les zones de residència.

4. Els poders públics han d'incrementar la provisió de serveis de proximitat i promoure l'autoorganització de les persones que comparteixen necessitats similars. Les administracions col·laboraran entre elles en la coordinació dels plans i programes dels usos del temps de les ciutats i pobles de Catalunya.

CAPÍTOL V

Polítiques de ciutadania

Article 49

Polítiques socials i de ciutadania

1. Les polítiques socials i de ciutadania han d'incorporar les necessitats, demandes i expectatives de les dones de tal manera que generin un nou model no androcèntric de relacions personals i de convivència i que garanteixin la inclusió social de les dones.

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

3. Els poders públics han de desenvolupar polítiques de suport a les famílies que incorporin el reconeixement de la diversitat familiar, garanteixin el dret a un entorn afectiu o familiar adequat, i eliminin la discriminació per opció sexual i transsexualitat, tot garantint la llibertat de decisió individual. Aquestes polítiques han d'assegurar la incorporació de les necessitats de les dones en l'àmbit familiar, per tal de transformar el paper que tradicionalment han tingut com a proveïdores de cura i benestar. També han d'incloure mesures per garantir els drets d'infants, adolescents i joves d'acord amb l'establert en l'apartat 5 d'aquest article. Així mateix, els poders públics han d'impulsar programes de formació que afavoreixin la implicació de les famílies en la coeducació de les filles i els fills, d'acord amb el model educatiu definit per l'article 27 d'aquesta llei.

4. Les administracions públiques han de crear les condicions idònies perquè les persones que ho desitgin puguin conviure soles amb les seves filles o fills de manera independent, sense precarietat ni exclusió. S'han de dissenyar programes específics de suport integral a les famílies monoparentals, que reforcin la persona responsable de la família.

5. Els poders públics catalans han de garantir la igualtat en la diferència d'infants, adolescents i joves d'ambdós sexes per tal d'eliminar la discriminació sexista i possibilitar l'expressió i garantia dels drets de les nenes i adolescents per tal que puguin desenvolupar el seu potencial i les seves habilitats en societat. Amb aquesta finalitat han d'elaborar i executar legislació que protegeixi les nenes i adolescents de qualsevol forma de violència, promoure la seva participació social, garantir el seu dret a l'educació i a la cultura i a activitats de lleure, fomentar l'activitat física i vetllar per a

què els mitjans de comunicació difonguin imatges no estereotipades de nenes i adolescents ni missatges sexistes adreçats a audiències infantils i juvenils.

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

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

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

Article 50

Protecció de la salut

1. El dret a la protecció de la salut és universal i inclou el dret a gaudir d'unes condicions de vida que garanteixin la preservació de la salut física i mental i un benestar global que afecti totes les dimensions de la persona. Totes les actuacions assistencials, diagnòstics i tractaments, així com els plans d'acció comunitària han de garantir un igual dret a la salut de les dones i els homes a través de la integració activa dels principis establerts en aquesta llei.

2. Els poders públics han de garantir una assistència sanitària de qualitat, sense estereotips i que contempli la salut de les persones durant tot el seu cicle vital. S'han d'establir mesures que garanteixin l'accessibilitat als serveis sanitaris i prestacions complementàries en condicions d'igualtat de dones i homes de forma compatible amb la vida familiar i laboral.

3. S'ha d'incorporar la perspectiva de gènere i de les dones en els sistemes d'informació sanitària. Les enquestes de Salut han d'introduir indicadors de salut sensibles a la detecció de desigualtats per raó de sexe i gènere i que contemplin la diversitat de dones. Els instruments de planificació sanitària i els plans d'acció comunitària han d'incorporar la perspectiva de gènere i de les dones en totes les seves fases, així com fomentar la participació dels diferents col·lectius de dones.

Article 51

Recerca biomèdica

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

2. S'ha de garantir que els protocols de treball i dissenys de recerca siguin sensibles a les diferències entre dones i homes, incloent ambdós sexes en els seus paràmetres d'anàlisi. En la convocatòria de subvencions per a projectes de recerca s'ha d'introduir l'estudi de les diferències i desigualtats entre dones i homes.

3. La recerca biomèdica i la formació de persones professionals de la salut, informació i atenció sanitàries han d'incorporar la diversitat i especificitats de les diferents situacions que es considerin específics o de risc com són: violència masclista, internament a centres d'execució penal, immigració, vellesa, infància, adolescència, discapacitat, ètnia gitana, prostitució, VIH, món rural i opció sexual. Cal reorientar la formació de les i els professionals de la salut cap a models que incloguin la perspectiva de gènere per tal que la pràctica clínica doni resposta a les necessitats i expectatives en salut pel que fa a gènere.

Article 52

Mesures en relació als Serveis públics de salut

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

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

3. Els sistemes de protecció de la salut han d'incloure la salut sexual i reproductiva de forma integral. Tant els hospitals com els Centres d'Atenció primària i les Unitats d'Atenció a la Salut Sexual i Reproductiva han de tenir serveis integrals, eficients i confidencials .

S'han de potenciar les polítiques d'educació i atenció afectiva i sexual, la informació i l'accessibilitat als mètodes anticonceptius. Cal fomentar programes d'educació en salut sexual amb especial atenció a joves, adolescents i els grups més vulnerables, per tal d'evitar embarassos no desitjats i malalties de transmissió sexual. Així mateix, en aquest àmbit s'ha de fomentar el reconeixement de la diversitat d'opcions sexuals de dones i homes.

4. Els sistemes de protecció de la salut han de dotar-se de serveis específics per garantir el dret de les dones a decidir com parir.

5. Els poders públics han de garantir la protecció, prevenció i millora de la salut laboral de les dones i en especial, s'han de promoure polítiques actives i de prevenció, de les malalties derivades del treball desenvolupat majoritàriament per dones i un tractament adequat de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

6. Els poders públics han de garantir que les dones puguin rebre la prestació de la interrupció de la gestació, en els supòsits legals, dins del sistema públic de la salut.

7. Els poders públics han d'impulsar tot tipus de mesures necessàries per a prevenir la mutilació genital femenina.

8. Els poders públics han de promoure polítiques de prevenció i tractament de les malalties mentals més prevalents que incloguin mesures adreçades a la detecció precoç, el tractament, la rehabilitació, la reinserció social, educativa i laboral i de suport a les dones i als homes.

Article 53

Món rural i sector pesquer

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

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

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

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

4. Els poders públics han de fomentar que en les cambres agràries i les associacions agràries i ramaderes, les confraries de pesca i tots els òrgans participatius, representatius i decisoris del món rural i pesquer existeixi una representació equilibrada de dones i homes.

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

Article 54

Cooperació al desenvolupament i foment de la pau

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTOL VI

Medi ambient, urbanisme i habitatge

Article 55

Planificació de la mobilitat, urbanisme, habitatge i medi ambient

1. Les administracions públiques han d'adaptar les seves estructures i els seus procediments per a integrar la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat de dones i homes en el conjunt de les polítiques de mobilitat, d'urbanisme, habitatge i medi ambient.

2. La mobilitat s'ha de contemplar de forma global com un sistema que prioritza els sistemes de transport més sostenibles, la intermodalitat com a principi per a cercar la màxima eficiència en l'aprofitament dels recursos de transport, i la seguretat integral de les persones.

El planejament de la mobilitat ha de respondre a un model de desenvolupament sostenible, ha de prioritzar la reducció dels temps dels desplaçaments, i ha de facilitar la proximitat i els itineraris quotidians relacionats amb l'organització de la vida personal, associativa, familiar, domèstica i laboral i ha de donar resposta a les necessitats del món rural o de zones de menor densitat de població.

Així mateix, la planificació de la mobilitat ha de comptar amb els mecanismes adequats de participació i concertació de les administracions, els organismes i, en general, les entitats cíviques i socials, que poden aportar solucions adequades per a la formulació de les polítiques de mobilitat, urbanisme, habitatge i medi ambient.

3. Els poders públics han d'oferir i promoure noves tipologies d'habitatges socials que acullin la diversitat de les persones o grups familiars, i atenguin les diferents necessitats de les dones i les seves famílies, introduint criteris de flexibilitat formal per a l'adequació dels habitatges a la pluralitat de les formes de viure, als diferents tipus de cultura dels grups familiars, a les discapacitats i als diferents cicles de vida. També han de promoure la construcció d'habitatges públics que puguin adaptar-se als diferents cicles vitals.

4. Els poders públics han de promoure mesures per a facilitar l'accés a un habitatge a les dones en situació de discriminació múltiple o en risc d'exclusió social i prioritzar el seu accés als habitatges de promoció pública.

5. Les polítiques urbanístiques han de garantir la descentralització de serveis, de tal manera que la construcció d'infraestructures i l'ordenació del sòl tingui en compte les necessitats diferents de dones i homes, dels diversos grups socials i de les diferents estructures familiars, garantint en tot cas l'accés en condicions d'igualtat als serveis, instal·lacions i infraestructures urbanes.

L'ordenació urbana ha d'integrar les necessitats de mobilitat de les dones, d'ús del teixit urbà, la descentralització de serveis i equipaments i afavorir l'apropament entre les residències i els equipaments, així com l'accessibilitat.

6. Els poders públics han de promoure un model de seguretat que incorpori la perspectiva de les dones en el planejament urbanístic. Amb aquesta finalitat el planejament ha de vincular el disseny urbà i la violència contra les dones, per a evitar entorns i elements que puguin provocar inseguretats a les dones.

7. Les administracions públiques han de garantir la participació de les dones a la planificació, seguiment i avaluació de les polítiques de planificació territorial, d'habitatge, urbanística i medi ambiental.

CAPÍTOL VII

Justícia i seguretat

Article 56

Justícia

1. La Generalitat de Catalunya ha d'integrar el principi d'igualtat de dones i homes a totes les disposicions polítiques, mesures i actuacions que estableixi en matèria de justícia. Així mateix el sistema de dades, estadístiques i indicadors judicials han d'estar desagregats per sexe i contemplar la perspectiva de gènere i de les dones.

2. Els espais o serveis en matèria de Justícia s'han de dissenyar o adaptar per tal de garantir la confidencialitat, la privacitat i la seguretat de les dones, especialment en matèria de violència masclista.

3. El departament competent en matèria d'execució penal ha de garantir la igualtat de dones i homes. Els centres d'execució penal han de tenir programes de tractament específics per als diferents col·lectius de dones, que siguin aplicats per equips d'intervenció professional qualificada.

Els Serveis i centres d'execució penal també han de realitzar programes formatius de sensibilització adreçats als homes en relació als continguts i la capacitat vers la igualtat entre dones i homes.

La intervenció i tractament especialitzat de les persones que han comès delictes relacionats amb la violència de gènere ha de constituir una exigència dels seus programes de treball.

Article 57 *Seguretat*

1. Els poders públics han de garantir la perspectiva de gènere en les polítiques públiques de seguretat amb mesures de prevenció i protecció eficaces que assegurin el dret de les dones a l'autonomia personal, el dret a decidir, a viure sense violències i a moure's amb llibertat.

2. Els poders públics han de contemplar la percepció diferenciada de la seguretat entre dones i homes i tenir en compte aquesta diferència en la definició de les polítiques relacionades amb l'autonomia personal i l'ús dels espais tant públics com privats.

3. Els estudis de seguretat i les enquestes de victimització així com totes aquelles eines amb les quals compta la seguretat pública per analitzar la realitat de la seguretat a Catalunya han d'incorporar la perspectiva de gènere i de les dones per poder oferir una visió real de la vivència de la seguretat.

4. Les polítiques públiques de seguretat podran establir plans estratègics per millorar la seguretat ciutadana amb perspectiva de gènere. La perspectiva de gènere haurà de tenir-se en compte en tota la formació en el marc de la seguretat.

TÍTOL IV *Infraccions i sancions*

(ESTUDIAR INTRODUIR MESURES SENSE CARÀCTER SANCIONADOR)

Article 58 *Disposicions generals*

1. L'incompliment de les obligacions contingudes en aquesta Llei i de les normes que la completen o la desenvolupen constitueix infracció administrativa en matèria d'igualtat de dones i homes.

2. Es consideren responsables de les infraccions tipificades per aquesta Llei les persones físiques o jurídiques a les quals se'ls imputi l'acció o l'omissió constitutives de la infracció.

3. Les persones jurídiques són responsables del pagament de les sancions imposades com a conseqüència de les infraccions comeses per llurs òrgans, persones treballadores o agents.

4. El règim sancionador regulat en aquest Títol IV és independent de la responsabilitat exigible davant la jurisdicció ordinària o la contenciosa administrativa.

Article 59

Infraccions

Les infraccions comeses per persones físiques o jurídiques obligades a *complir aquesta llei* es classifiquen en els tipus següents:

- a) Són infraccions lleus:
- b) Són infraccions greus:
- c) Són infraccions molt greus:

Article 60

Sancions

1. Les infraccions lleus se sancionen amb una multa de euros fins a euros.
2. Les infraccions greus se sancionen amb una multa deeuros fins aeuros.
3. Les infraccions molt greus se sancionen amb una multa deeuros fins aeuros.
4. Les quanties de les sancions establertes per aquest article es graduen atenent en cada cas la gravetat de la infracció, la naturalesa dels danys i perjudicis causats, i la conducta anterior de les persones infractores, llevat que ja hagués estat presa en consideració per a la qualificació de la sanció.
5. A les infraccions comeses per personal funcionari públic o per personal laboral al servei de les administracions públiques no els són aplicables les sancions establertes per aquest article, ja que són subjectes al règim sancionador regulat per la legislació específica que en cada cas escaigui.

El Distintiu Català d'Excel·lència Empresarial en matèria d'igualtat de les dones en el mercat de treball definit en l'article 35 d'aquesta llei podrà revocar-se en el cas de sanció administrativa ferma per faltes greus o molt greus, o condemna judicial ferma, per qualsevol tipus de conducta discriminatòria per raó de sexe per part de l'empresa

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Aplicació de la Llei

El Govern, sens perjudici de l'entrada en vigor de la llei, ha d'aprovar un calendari per aplicar-la.....

Segona

Modificació de la Llei 1/1998, de 7 de gener, de política lingüística

S'afegeix un nou apartat, el 4, a l'article 9 de la Llei 1/1998, de 7 de gener, de política lingüística, amb el text següent:

“ 4. Les Administracions públiques de Catalunya i les altres corporacions públiques, les institucions, universitats, consorcis participats per les administracions públiques, els organismes i empreses que en depenen així com els concessionaris de llurs serveis, han d'utilitzar en tota la seva documentació escrita, gràfica i/o audiovisual, en l'atenció personal i en els seus mitjans de comunicació, llenguatges no

sexistes ni androcèntrics. Amb aquesta finalitat han de formar i informar el seu personal”.

Tercera

Modificació de la Llei 23/1998, de 30 de desembre, d'estadística de Catalunya

S'afegeix un nou article, el 16 bis, a la Llei 23/1998, de 30 de desembre, d'estadística de Catalunya, amb el text següent:

“Article 16 bis

“Els poders públics han d'incloure sistemàticament la variable sexe a les recollides de dades, enquestes i estadístiques que duguin a terme; han d'incorporar indicadors no androcèntrics que permetin fer visible l'experiència femenina en les operacions estadístiques que possibiliten un millor coneixement de les diferències, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, de tal manera que la realitat s'analitzi des de la perspectiva de gènere. Així mateix, realitzaran anàlisis i investigacions sobre la situació de desigualtat per raó de sexe i en difondran els resultats. Especialment, contemplaran la situació i necessitats de les dones del medi rural i d'aquells col·lectius de dones sobre els quals influeixen diversos factors de discriminació”.

Quarta

Modificació del Decret Legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya

S'afegeix un nou apartat, el 8, a l'article 92 del Decret Legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, amb el text següent:

“8. Les bases reguladores de les subvencions que adoptin les Administracions públiques catalanes en l'exercici de les seves competències inclouran el compliment de les obligacions establertes en la Llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat de dones i homes així com la prohibició de subvencionar, bonificar o prestar ajuts públics a aquelles empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades per resolució administrativa ferma o sentència judicial ferma per realitzar o tolerar pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe.

Així mateix, les Administracions públiques catalanes inclouran a les bases reguladores de les subvencions públiques la valoració d'actuacions d'efectiva consecució de la igualtat de dones i homes, i la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones, tret que per la naturalesa de la subvenció estigui justificada la no-incorporació”.

Quinta

Modificació del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública

S'afegeix un nou article, el 3 bis, al Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, amb el text següent:

“Article 3 bis

Normes específiques en matèria d'igualtat de dones i homes

1. En la celebració de les proves de selecció del personal, de promoció interna i de provisió de llocs de treball públics les Administracions públiques catalanes hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació de les dones relacionat amb l'embaràs, el part i la maternitat.

2. En la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció les Administracions públiques catalanes hauran d'impulsar la representació equilibrada de dones i homes”.

Sexta

Comissió Interdepartamental de Polítiques de Dones

La Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones, òrgan de coordinació de les accions que en matèria d'igualtat d'oportunitats duen a terme els diferents departament de la Generalitat, regulada pel Decret 209/1993, de 31 d'agost, passa a denominar-se Comissió Interdepartamental de Polítiques de Dones. Totes les referències a la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones en la normativa vigent s'han d'entendre fetes a la Comissió Interdepartamental de Polítiques de Dones.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

Finançament

El Govern, per a la realització de les mesures que es desenvolupin en compliment d'aquesta llei, es subjectarà a les disponibilitats pressupostàries de cada exercici d'acord amb les corresponents lleis de pressupostos aprovades pel Parlament de Catalunya.

Segona

Impacte social de la Llei

En el termini de tres anys des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el departament competent en matèria de polítiques de dones, per mitjà de l'Institut Català de les Dones ha de portar a terme una avaluació de l'impacte social de la llei, amb la participació de tots els sectors implicats i dels òrgans consultius que estableix aquesta llei.

DISPOSICIONS FINALS

Primera

Desplegament reglamentari

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

Segona

Entrada en vigor (DOS POSSIBLES CLÀUSULES):

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

O BÉ

1. El Títol ... i Títol .. entren en vigor al cap de vint dies de la publicació d'aquesta Llei en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.
2. El Títol ... entra en vigor l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* del reglament que ha d'aprovar el Govern o el Conseller o Consellar competent.