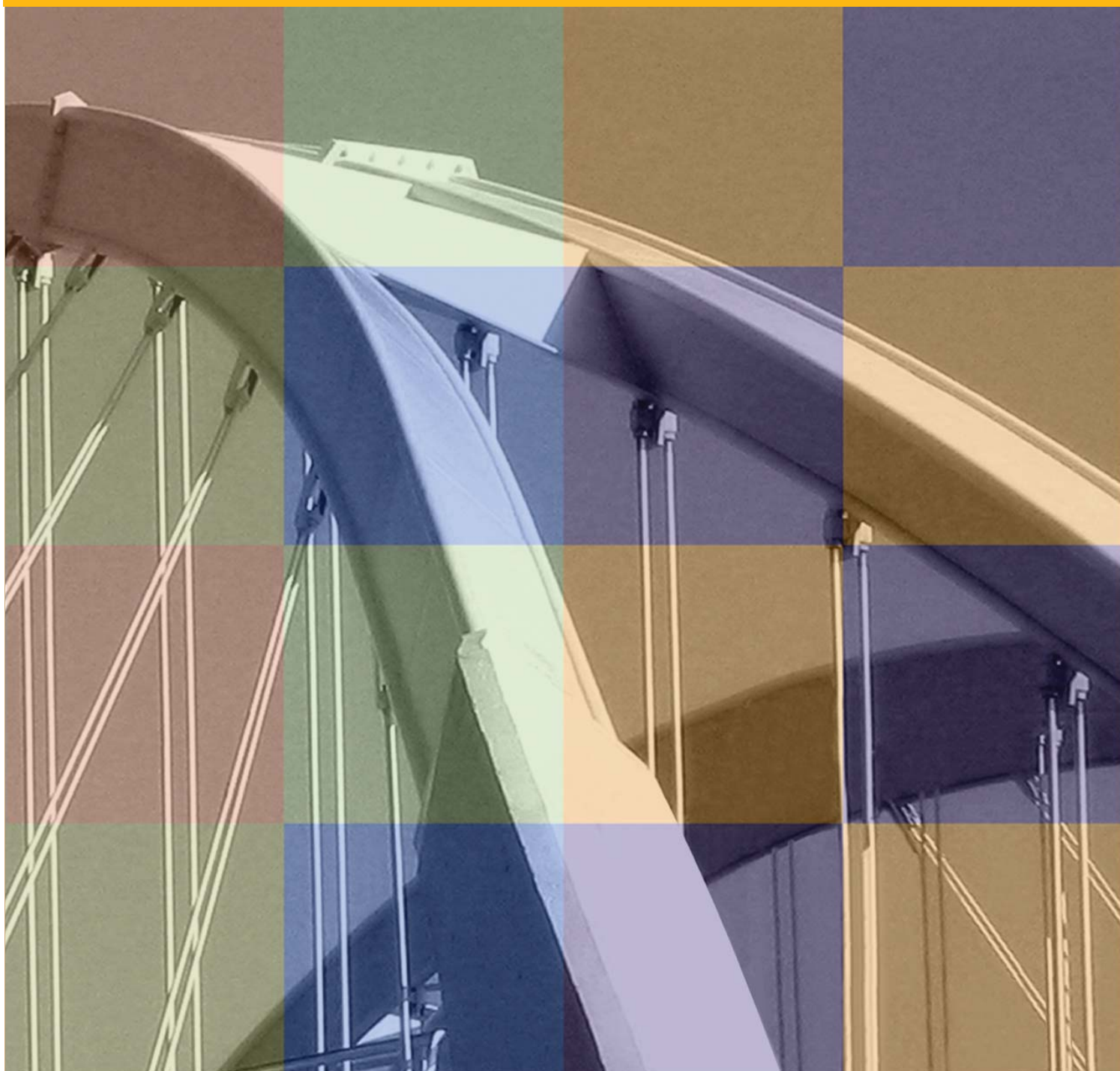


Dictamen 30.2010

sobre l'Avantprojecte de llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat efectiva de dones i homes.



Dictamen 30.2010

sobre l'Avantprojecte de llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Índex

DICTAMEN 30/2010 sobre l'Avantprojecte de llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat efectiva de dones i homes	2
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

DICTAMEN 30/2010 sobre l'Avantprojecte de llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Atenent les competències atribuïdes al Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya per l'article 72.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Llei 7/2005, de 8 de juny, el Ple del Consell de Treball, Econòmic i Social, en la sessió extraordinària del dia 21 de juny de 2010, aprova el següent

DICTAMEN

I. ANTECEDENTS

En data 1 de juny de 2010 va tenir entrada al Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya un escrit tramès per la consellera d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya en el qual sol·licitava l'emissió del dictamen de caràcter preceptiu, previ a la seva tramitació, de l'Avantprojecte de llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat efectiva de dones i homes.

L'Avantprojecte de llei es va acompanyar d'una memòria justificativa i d'un informe econòmic.

La Comissió de Treball de Mercat de Treball i Polítiques Socials es va reunir el dia 15 de juny i va elaborar la Proposta de dictamen.

II. CONTINGUT

L'Avantprojecte de llei consta d'una exposició de motius, cinquanta-tres articles englobats en quatre títols, tres disposicions addicionals i quatre disposicions finals.

En l'exposició de motius es descriu quin és el marc normatiu en què la norma s'insereix. S'assenyala que es fa necessari ampliar el marc legal de les polítiques autonòmiques d'igualtat de dones i homes amb la finalitat d'eliminar les múltiples formes de discriminació contra les dones i les conseqüències negatives i complexes que comporten. S'estableix que aquesta norma vol reforçar els mecanismes i les mesures concretes per aconseguir que els poders públics catalans duguin a terme polítiques i actuacions per tal d'eliminar la desigualtat entre dones i homes. Finalment, es descriu l'estructura de la norma i es resumeix el contingut.

El títol preliminar s'anomena "Disposicions generals" i engloba de l'article 1 a l'article 7. En aquest títol s'estableix l'objecte de la norma, les seves finalitats generals i el seu àmbit d'aplicació. També s'estableix que els poders públics catalans han d'emprendre polítiques actives per tal de contribuir a superar aquells impediments que dificulten el ple 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. Igualment, s'enumeren i es descriuen els principis rectors que informen totes les polítiques i actuacions dels poders públics per a l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes. Per tal d'assolir les finalitats generals de la norma, es descriuen els mecanismes d'actuació dels poders públics de Catalunya. Finalment, es regula el reconeixement com a part interessada de les associacions de dones que tenen com a finalitat la defensa dels drets de les dones.

El títol primer s'anomena "Competències i organització administrativa", conté dos capítols i engloba els articles del 8 al 17.

El capítol I, que comprèn els articles 8 i 9, regula les competències de l'Administració de la Generalitat i de l'Administració local de Catalunya en matèria de polítiques de dones.

El capítol II, que engloba els articles del 10 al 17, regula quins són els òrgans a través dels quals l'Administració de la Generalitat exerceix les competències objecte d'aquesta norma. Es preveu que s'ha d'adjudicar a un òrgan dels departaments de la Generalitat de Catalunya, organismes autònoms i organismes públics vinculats a la Generalitat o que en depenen, la implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones en la planificació, gestió i avaluació de les seves polítiques. S'estableix que els òrgans consultius de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques de dones són el Consell Nacional de Dones de Catalunya i la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista.

El títol segon s'anomena "Mecanismes per garantir el dret a la igualtat efectiva de dones i homes en l'administració pública" i engloba els articles del 18 al 22. S'estableix que les administracions públiques catalanes, a través dels seus òrgans de contractació, poden establir clàusules amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el mercat de treball, i es regulen les actuacions que s'han de dur a terme amb aquesta finalitat. S'estableix que les administracions públiques catalanes han de denegar l'atorgament de subvencions, ajuts, beques i llicències a aquelles empreses i entitats sol·licitants sancionades o condemnades per la realització de pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o per la seva tolerància. Així mateix, es regula la representació paritària als òrgans de l'Administració de la Generalitat, els plans d'igualtat de dones i homes i el principi d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública.

El títol tercer s'anomena "Polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes en diferents àrees d'actuació" conté set capítols i engloba els articles del 23 al 53.

El capítol I, que s'anomena "Participació política i social", comprèn els articles 23, 24 i 25, i estableix, com a disposició general, que les administracions públiques de Catalunya han d'atendre al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament de les persones titulars dels seus òrgans de direcció i dels organismes públics vinculats o que en depenguin, i que han de fomentar aquest principi en els òrgans de direcció de les associacions i organitzacions de tota índole. Es preveu també que 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. Així mateix, s'estableix que els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per fer efectiu el dret a la participació social de les dones, i els col·legis i agrupacions professionals, empresarials, organitzacions sindicals, culturals i socials han d'establir mecanismes per facilitar la participació activa de les dones i el seu accés als òrgans directius.

El capítol II s'anomena "Educació, cultura i coneixement" i engloba els articles del 26 al 31. Es regula la incorporació del model coeducatiu a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu, així com les actuacions que correspon dur a terme a les administracions públiques per promoure la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit de les manifestacions culturals.

També es regula la promoció d'aquest principi en l'àmbit dels mitjans de comunicació i les tecnologies de la informació i la comunicació i en l'àmbit de les universitats i la recerca. Així mateix, s'estableix que l'Administració de la Generalitat ha d'impulsar cursos de formació en relació als drets de les dones i la perspectiva de gènere i de les dones en l'àmbit de les professions titulades. Finalment, es regula la promoció de la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit de l'esport.

El capítol III s'anomena "Mercat de treball" està constituït per quatre seccions i engloba els articles del 32 al 44.

La secció primera està dedicada a la integració del dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'ocupació i engloba els articles del 32 al 36. En aquest sentit, s'estableixen una sèrie d'objectius que han de dur a terme els poders públics mitjançant la seva actuació per a la promoció del dret esmentat. Es regula també el pla d'acció de suport a les empreses adreçat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones i els homes en el treball, així com el Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'Igualtat efectiva entre les dones i els homes en el mercat de treball per tal de premiar i reconèixer les empreses que promoguin polítiques d'igualtat. També es regulen els plans d'igualtat a les empreses. Finalment, s'estableix que les administracions públiques competents han de promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en el catàleg de qualificacions professionals.

La secció segona versa sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre les dones i els homes en les relacions laborals i la negociació col·lectiva i comprèn els articles 37 a 41. S'estableix que el Consell de Relacions Laborals, a través de la Comissió de Convenis Col·lectius, ha d'analitzar de forma periòdica el contingut dels convenis col·lectius des d'una perspectiva de gènere. Es regula també el responsable sindical d'igualtat. Es preveu que 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. Es preveu també la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de regulació d'ocupació i per part de la Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya.

La secció tercera versa sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones en les polítiques i els programes de seguretat i salut en el treball i comprèn els articles 42 i 43. Es regula la inclusió de la perspectiva de gènere als programes de seguretat i salut laboral. S'estableix també que les empreses han d'incorporar la perspectiva de gènere en el conjunt d'activitats preventives, segons l'exposició als factors de risc de dones i homes.

La secció quarta versa sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones en l'àmbit del treball autònom i l'emprenedoria i comprèn l'article 44. Es regula l'impuls i la promoció d'accions de suport a les dones treballadores autònomes i emprenedores.

El capítol IV s'anomena "Polítiques dels temps" i comprèn l'article 45. Es regulen una sèrie d'accions sobre els usos dels temps que han de dur a terme els poders públics als efectes d'avançar vers una societat més igualitària de dones i homes.

El capítol V s'anomena "Polítiques de ciutadania" i engloba els articles del 46 al 50. S'estableix que els poders públics han de dissenyar les polítiques socials i de ciutadania amb la integració de la perspectiva de gènere i de les dones. Respecte a les polítiques de salut i serveis es preveu que les

intervencions de prevenció, promoció, protecció i d'atenció integral de la salut han de garantir una equiparació en el dret a la salut de les dones i els homes a través de la integració activa dels principis establerts en aquesta norma. També s'estableix que els poders públics han d'emprendre i promoure investigacions científiques sobre la morbiditat diferencial entre dones i homes, així com 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. D'altra banda, es preveu que les polítiques adreçades al sector agrícola, ramader, forestal i pesquer han de contemplar la perspectiva de gènere i de les dones. Finalment, les polítiques de cooperació al desenvolupament i de foment de la pau han d'integrar l'enfocament de gènere en el seu desenvolupament.

El capítol VI s'anomena "Medi ambient, urbanisme i habitatge" i comprèn l'article 51, en el qual s'estableix que les administracions públiques han d'integrar la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat efectiva de dones i homes en el conjunt de les polítiques de mobilitat, urbanisme, habitatge i medi ambient.

El capítol VII s'anomena "Justícia i seguretat" i comprèn els articles 52 i 53. Es preveu que la Generalitat de Catalunya ha d'integrar el principi d'igualtat efectiva de dones i homes a totes les disposicions, mesures i actuacions que estableixi en matèria de justícia. Així mateix, els poders públics han de garantir la perspectiva de gènere en les polítiques públiques de seguretat.

La disposició addicional primera regula el finançament per a la execució de les mesures que es desenvolupin en compliment d'aquesta norma.

La disposició addicional segona preveu que en el termini de tres anys des de l'entrada en vigor d'aquesta norma se'n farà una avaluació de l'impacte social.

La disposició addicional tercera estableix que la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat d'Oportunitats de les Dones passa a denominar-se Comissió Interdepartamental de Polítiques de Dones.

La disposició final primera 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.

La disposició final segona suprimeix la lletra f) de l'article 132 i afegeix la lletra m) a l'article 133 de la Llei 22/2005, de 29 de desembre, de la comunicació audiovisual de Catalunya.

La disposició final tercera autoritza el Govern i el conseller o consellera competent perquè dicti les disposicions necessàries per desplegar i executar aquesta Llei.

La disposició final quarta preveu l'entrada en vigor de la Llei als vint dies d'haver estat publicada al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

III. OBSERVACIONS GENERALS

Primera. El CTESC valora positivament aquesta iniciativa legislativa per a una nova ciutadania i per a la igualtat de dones i homes de la qual fa anys que es reivindica la necessitat per les nombroses possibilitats que ens brinda l'àmbit català per avançar en matèria d'igualtat d'oportunitats. Així mateix valora positivament que mitjançant aquest Avantprojecte de Llei

s'afrontin de manera transversal diferents mesures en diferents àrees de la vida política i social i que s'introdueixin accions positives, ja que considera que suposa un avenç important en polítiques de dones.

Segona. El CTESC considera que el llenguatge del text legal és excessivament vague ja que utilitza repetidament verbs com promoure, fomentar, potenciar i permetre i no estableix terminis ni compromisos concrets.

Tercera. El CTESC considera que per assolir l'objectiu d'afavorir la igualtat efectiva de dones i homes, l'Avantprojecte de Llei hauria de potenciar més dos aspectes:

- l'objectivitat en els sistemes d'accés als llocs de treball, als òrgans de representació, a les estructures directives, etc.
- el foment d'uns horaris laborals que igualin la disponibilitat dels homes i les dones davant de les responsabilitats exigides a la feina.

IV. OBSERVACIONS A L'ARTICULAT

1. El CTESC considera que en l'article 1.2 s'hauria d'establir de forma clara l'obligació dels poders públics catalans de fer unes polítiques públiques per garantir la igualtat efectiva de dones i homes.
2. El CTESC proposa substituir en l'article 2 c) el verb "permetre" pel verb "afavorir".
3. En l'article 3.2 el CTESC proposa substituir: "Les obligacions establertes en aquesta Llei s'apliquen..." per "Aquesta Llei s'aplica...", ja que es considera que s'han d'aplicar no només les obligacions sinó també els drets o qualsevulla altra previsió.
4. El CTESC proposa afegir al final de l'apartat o) de l'article 8 el següent: "en negociació amb les i els representants de treballadors i treballadores".
5. El CTESC considera que l'article 14.1 hauria de formar part d'una disposició final i no de l'articulat de la norma.
6. El CTESC proposa la següent redacció per a l'article 21.1: "les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han de negociar amb la representació dels treballadors i les treballadores i aprovar, en el termini de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, un pla d'igualtat efectiva de dones i homes ...". El CTESC considera que aquesta modificació aporta un element fonamental i imprescindible per a la consecució d'un pla d'igualtat: la negociació amb els i les representants de les persones treballadores.
7. En l'article 21.3, el CTESC considera que no s'especifica de forma clara que la diagnosi forma part dels plans d'igualtat; per aquesta raó es proposa afegir al començament: "Prèvia elaboració d'una diagnosi ..."
8. En l'article 21.4, el CTESC considera que el concepte "condicions laborals" és molt ampli i que s'hauria d'especificar amb més concreció. Així per exemple, s'haurien de tenir en compte conceptes com els següents: retribucions, classificació professional, tipus de contracte, mobilitat i accés a la formació.

9. En l'article 21.6, el CTEESC proposa eliminar "els agents socials i les entitats sense afany de lucre" ja que aquest article fa referència a l'Administració pública.
10. El CTEESC proposa afegir un nou apartat a l'article 25: "El Govern de la Generalitat ha de fomentar la negociació i l'adopció de plans d'igualtat de dones i homes del personal al servei dels agents socials i les entitats sense afany de lucre."
11. En l'article 26.3, el CTEESC considera que dintre dels objectius a assolir mitjançant diferents actuacions de l'Administració educativa seria convenient afegir els següents apartats:
 - "h) El foment de les relacions igualitàries entre dones i homes.
 - i) La formació i capacitació perquè noies i nois comprenguin les desigualtats històriques que s'han donat entre dones i homes, la discriminació sexista actual i els avanços cap a la igualtat."
12. El CTEESC proposa afegir un nou apartat a l'article 28: "Els mitjans de comunicació gestionats o finançats per les administracions públiques catalanes han de evitar tots tipus de manifestació audiovisual que tingui connotacions discriminatòries i/o violentes vers les dones."
13. En l'article 29, el CTEESC considera que seria convenient afegir el següent apartat: "Les universitats catalanes, els centres d'estudis superiors i institucions de recerca catalana han d'emprendre accions de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe destinades a tot el seu personal i a l'alumnat."
14. En l'article 29.3, el CTEESC proposa eliminar "... visualització de les aportacions de les dones en els àmbits científics i tècnics." Es considera que s'ha de palesar el resultat del treball ben fet simplement vetllant de forma efectiva pel fet que dones i homes tinguin garantides les mateixes oportunitats.
15. En l'article 31.2, el CTEESC proposa que, entre els elements que han d'atendre les polítiques esportives, fora convenient incloure el següent: "Fomentar una major incorporació, continuïtat i participació de les dones a l'esport en totes les etapes de la vida."
16. El CTEESC considera que el títol del capítol III hauria de ser "Treball i relacions laborals", per així utilitzar la mateixa terminologia de l'Estatut. En l'àmbit del treball i les relacions laborals, tenint present que la Generalitat només té competències executives, caldria establir instruments i mecanismes d'actuació (vigilància, control, etc.) per part de l'autoritat laboral.
17. El CTEESC proposa afegir un nou apartat a l'article 32: "Han d'establir mecanismes per tal que les empreses compleixin amb la seva obligació de vetllar de forma específica perquè les condicions i l'organització del treball evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i que articulin procediments específics per a la seva prevenció que permetin donar resposta a les denúncies o a les reclamacions que es puguin formular.
18. En l'article 34.1 f) el CTEESC proposa afegir després de "L'adopció" les paraules "d'un protocol".
19. El CTEESC proposa afegir una nova lletra a l'article 34.1: "L'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat de forma negociada entre la representació de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores a

totes aquelles empreses que hi estiguin obligades per la Llei.”

20. En l'article 35.1, el CTESC proposa l'addició de “segons la definició que se'n proposa a l'article 22.1, 22.2 i 22.3 d'aquesta Llei”
21. En l'article 35.3 el CTESC proposa afegir la paraula “públic” després de la paraula “registre”, a fi i efecte de fer que sigui consultable per part de tothom qui pugui tenir interès en la matèria.
22. En relació amb l'article 37, el CTESC considera que, sense perjudici del que pugui fer el Consell de Relacions Laborals, cal tenir present que qui té l'obligació legal de vigilar el compliment de la legalitat en aquesta matèria és el Departament de Treball. S'haurien d'establir compromisos concrets, amb plans estratègics, amb compromisos de seguiment i avaluació; concretar en definitiva l'aplicació de la transversalitat en aquest àmbit.
23. El CTESC considera que caldria afegir en l'article 41: “Es crearà un servei sobre el compliment de la legislació relativa a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, que planifiqui i realitzi un seguiment i avaluació de les accions.”
24. En l'article 43, el CTESC considera necessària una menció a la protecció de la seguretat i la salut en cas de maternitat i lactància.
25. El CTESC considera que l'apartat 2 de l'article 43 s'hauria de treure de l'àmbit de la seguretat i salut en el treball. L'assetjament sexual i per raó de sexe no és una qüestió de salut, tot i que pugui tenir conseqüències en la salut de les dones que el pateixen, però sí que té a veure amb la manca d'igualtat.
26. En l'article 46.3, el CTESC considera que és necessari afegir “dones en situació de violència masclista” dintre de totes les situacions descrites en aquest apartat de l'articulat.
27. En l'article 48, el CTESC considera que seria convenient l'addició d'un nou apartat: “S'han de fomentar investigacions científiques sobre malalties que afecten específicament les dones o que tenen un impacte diferencial sobre elles.”
28. En l'article 49.6, el CTESC proposa afegir després de “món rural” la paraula “agrari”. Les associacions del sector primari, així com els òrgans de participació, representació i decisió no només són referits al món rural sinó que n'hi ha d'específics del món agrari i, per tant, aquesta representació equilibrada també s'ha d'estendre a l'àmbit agrari.

V. CONCLUSIONS

El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya ha valorat l'Avantprojecte de llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat efectiva de dones i homes i sol·licita al Govern que sigui receptiu a les recomanacions formulades en el present Dictamen.

Barcelona, 21 de juny de 2010



El president
Josep Maria Rañé i Blasco



La secretària executiva
Teresita Itoiz i Cruells

AVANTPROJECTE DE LLEI PER A UNA NOVA CIUTADANIA I PER A LA IGUALTAT EFECTIVA 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. Polítiques actives per a una nova ciutadania
- 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. Implementació de la transversalitat
- Article 15. Professionals d'igualtat de dones i homes
- Article 16. Consell Nacional de Dones de Catalunya
- Article 17. Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista

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

- Article 18. Contractació pública
- Article 19. Subvencions, ajuts, beques i llicències
- Article 20. Representació paritària als òrgans de l'Administració de la Generalitat
- Article 21. Plans d'igualtat de dones i homes
- Article 22. Principi d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública

TÍTOL III

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

Capítol I Participació política i social

- Article 23. Disposició general
- Article 24. Participació política
- Article 25. Associacions i organitzacions

Capítol II Educació, cultura i coneixement

- Article 26. Coeducació
- Article 27. Manifestacions culturals
- Article 28. Mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació
- Article 29. Universitats i Recerca
- Article 30. Formació en l'àmbit de les professions titulades
- Article 31. 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 32. Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de les dones i els homes en l'ocupació
- Article 33. 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 34. Distintiu Català d'Excel·lència Empresarial en matèria d'igualtat efectiva entre les dones i els homes en el mercat de treball
- Article 35. Plans d'igualtat a les empreses
- Article 36. Qualificacions professionals

Secció Segona

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

- Article 37. Seguiment de les mesures d'igualtat efectiva en el treball en els convenis col·lectius
- Article 38. Responsable sindical d'igualtat
- Article 39. Presència equilibrada de les dones en la negociació col·lectiva
- Article 40. Incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de regulació d'ocupació
- Article 41. Incorporació de la perspectiva de gènere per la 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 42. Inclusió de la perspectiva de gènere als programes de seguretat i salut laboral

Article 43. La prevenció de riscos laborals a l'empresa

Secció Quarta

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

Article 44. Impuls i promoció d'accions de suport a les dones treballadores autònomes i emprenedores

Capítol IV

Polítiques dels temps

Article 45. Accions sobre els usos dels temps

Capítol V

Polítiques de ciutadania

Article 46. Polítiques socials i de ciutadania

Article 47. Polítiques de salut i serveis

Article 48. Recerca en Ciències de la Salut

Article 49. Sector agrícola, ramader, forestal i sector pesquer

Article 50. Cooperació al desenvolupament i foment de la pau

Capítol VI

Medi ambient, urbanisme i habitatge

Article 51. Planificació de la mobilitat, urbanisme, habitatge i medi ambient

Capítol VII

Justícia i Seguretat

Article 52. Justícia

Article 53. Seguretat

Disposicions addicionals

Primera. Finançament

Segona.- Impacte social de la Llei

Tercera. Comissió interdepartamental de polítiques de dones

Disposicions finals

Primera. 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

Segona. Modificació de la Llei 22/2005, de 29 de desembre, de la comunicació audiovisual de Catalunya

Tercera. Desplegament reglamentari

Quarta. 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 els que es poden considerar com a drets d'autodeterminació personal, el lliure desenvolupament de la personalitat i capacitat, viure amb dignitat, seguretat i autonomia, sense cap tipus de discriminació masculista i sense les imposicions pròpies del normalisme, entés com aquelles pràctiques que exclouen i neguen la diversitat; 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 impliquen 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 aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'han d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya. A més, aquesta Llei és del tot pertinent i coherent amb les diferents tipologies de les competències sobre les matèries que regula.

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

Així, els pronunciaments per a la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes i per a l'eliminació de totes les formes de discriminació envers les dones han estat nombrosos en el marc de les Nacions Unides i de la Unió Europea. La Convenció sobre la Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona, aprovada per l'Assemblea General de l'ONU el desembre de 1979, apareix com un dels instruments internacionals d'importància singular, a més de contenir disposicions que 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 modificacions legislatives substancials per avançar cap a la igualtat efectiva de dones i homes i implementa mesures transversals en tots els ordres de la vida amb la finalitat d'eradicar les discriminacions contra les dones.

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

II

La igualtat de drets i fets entre dones i homes és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna. Els rols que tradicionalment han desenvolupat dones i homes a la societat estan experimentant actualment una important transformació, la major participació de les dones al mercat de treball productiu, el seu major accés a tots els nivells educatius, a la formació i a la cultura i, en menor mesura, als àmbits de presa de decisions, estan generant uns canvis socials favorables per avançar en el camí cap a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquests canvis no 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 *gender mainstreaming*, traduït com *transversalitat de gènere*, s'aplica a la necessitat d'implementar de forma coordinada i sistemàtica un conjunt de mesures en totes les decisions amb l'objectiu d'eliminar les bases estructurals de les desigualtats creades pel sistema patriarcal.

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 esdevindrà així, més democràtica, justa i solidària.

Les dones, 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 o d'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 conscient de les realitats i aspiracions de les dones, en definitiva la igualtat de resultats. I ho fa amb la voluntat d'executar una política que promogui una societat on les dones puguin desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions sense les limitacions imposades pels rols tradicionals en funció del sexe, i on es facin visibles, es valorin i potenciïn les seves tasques, les seves aspiracions, les seves experiències i les seves necessitats. En definitiva, es pretén aconseguir la construcció de noves pautes 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 model patriarcal actual per avançar en l'eliminació del sexisme i el normalisme de les estructures socials, culturals, econòmiques i polítiques, per tal que tothom sigui lliure per escollir el seu propi projecte de vida.

No es tracta únicament d'incloure les dones en el marc de drets existents sinó de transformar les relacions socials dona-home i de redefinir el contingut dels drets de les dones. Per assolir aquesta finalitat és necessari modificar el marc estructural en el qual s'han desenvolupat les relacions dona-home en les nostres societats, per avançar cap a un nou model de ciutadania. Aquest nou model no suposa desenvolupar mesures de tractament privilegiat o preferent cap a les dones, o considerar-les éssers vulnerables, sinó que implica reconèixer els drets negats històricament al col·lectiu de dones. La reconfiguració d'una ciutadania de dones i homes no és una operació per establir mecanismes de privilegi. Aquest nou model de ciutadania és una exigència de justícia social per a les dones i els homes. Com es va afirmar ja des de la Conferència de Viena de 1993 i des de la Conferència de Beijing de 1995 els drets de les dones són drets humans i la seva garantia no només impulsa el desenvolupament de les dones, sinó que és un requisit indispensable de la justícia social i el desenvolupament social global.

Aquesta llei vol reforçar, doncs, els mecanismes i les mesures concretes per aconseguir que els poders públics 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 tres disposicions addicionals i quatre disposicions finals.

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

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

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

El Títol III estableix les polítiques públiques per promoure la igualtat efectiva en els diferents àmbits d'actuació. El Capítol I es destina a la participació política i social per tal de fer efectiu el dret a la participació social de les dones; en el Capítol II es determinen les garanties per assegurar una formació educativa basada en la coeducació; s'estableixen les obligacions en relació a les manifestacions culturals, els mitjans de comunicació i les tecnologies de la informació i la comunicació, en l'àmbit universitari i de recerca, amb la incorporació transversal de la perspectiva de gènere a tots els estudis universitaris i en l'àmbit esportiu; el Capítol III s'ocupa del dret al treball en igualtat d'oportunitats, incorporant mesures per garantir la igualtat entre dones i homes en l'accés al treball, en la formació i en la promoció professional i les condicions de treball. S'inclouen també mesures en matèria de seguretat i salut en el treball i accions de protecció enfront l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. A més del deure general de les empreses de respectar el principi d'igualtat en l'àmbit laboral, es contempla específicament el deure d'aprovar i aplicar plans d'igualtat en les empreses de més de dos-cents cinquanta persones treballadores. El Capítol IV disposa les mesures per a la necessària reorganització dels usos dels temps; el Capítol V inclou les polítiques de ciutadania en què es tenen en compte les necessitats especials de determinats col·lectius de dones; s'estableixen alhora polítiques de promoció i suport a les dones del món rural i del sector pesquer així com polítiques d'apoderament de les dones en matèria de cooperació al desenvolupament i en les polítiques de salut i serveis. El Capítol VI recull les mesures específiques en matèria de medi

ambient, urbanisme i habitatge, i, finalment, el Capítol VII s'ocupa de les polítiques de justícia i seguretat.

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

TÍTOL PRELIMINAR

Disposicions generals

Article 1

Objecte

1. Aquesta llei té per objecte fer efectiu el dret a la igualtat efectiva 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 efectiva 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.
- 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 garantir la seva lliure decisió, d'acord amb el que estableixi la llei.

Article 3

Àmbit d'aplicació

1. Totes les persones han de gaudir dels drets derivats del principi d'igualtat efectiva i de la prohibició de discriminació per raó de sexe.
2. Les obligacions establertes en aquesta Llei s'apliquen a tota persona física o jurídica que es trobi, actuï o tingui la seu social a Catalunya.

Article 4

Polítiques actives per a una nova ciutadania de dones i homes

1. Els poders públics catalans han d'emprendre polítiques actives per tal de contribuir a la superació d'aquells impediments que dificulten el ple exercici dels drets socials, polítics, econòmics i culturals de les dones i els homes, i permetre el dret a l'exercici efectiu de la plena ciutadania.
2. 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 efectiva en la vida política, social, econòmica i cultural.
3. 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.

Article 5

Principis rectors que informen l'actuació dels poders públics

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

a) *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.

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 reconeixin 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 les finalitats definides a l'article 2 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 efectiva, 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.* L'Administració de la Generalitat ha d'aprovar Plans que permetin oferir una visió global d'acció prioritària del seu govern i dels objectius que se'n deriven en matèria de polítiques de dones. Així mateix, ha d'incentivar l'aprovació de Plans a l'Administració local. Els Plans han d'establir el conjunt d'objectius i mesures de caràcter transversal que han d'implementar per a fer efectiu el principi d'igualtat efectiva 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, amb la col·laboració dels diferents departaments implicats, dels Plans de l'Administració de la Generalitat, així com de realitzar-ne el seu seguiment i avaluació.

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 capacitat.* Els poders públics han d'establir les polítiques de formació i capacitat 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, raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes i que permetin corregir situacions de desavantatge social resultants de pràctiques de subordinació o de sistemes socials discriminatoris.

i) *Informes d'impacte de gènere.* Totes les disposicions generals, avantprojectes de llei i plans d'especial rellevància econòmica, social, cultural i artística que es sotmetin a l'aprovació del govern de la Generalitat han d'incorporar un informe sobre el seu impacte per raó de gènere que avaluï l'efecte potencial de la mesura en la situació de dones i homes, amb l'objectiu global d'eliminar les discriminacions i aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes.

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

k) *Ús no sexista ni androcèntric dels llenguatges.* Les Administracions públiques catalanes, les corporacions i institucions públiques, 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

1. Per a la defensa del dret a la igualtat efectiva de dones i homes contingut en aquesta llei i dels drets que s'hi reconeixen, les associacions de dones que tinguin com a finalitat la defensa dels drets de les dones podran tenir la consideració de part interessada, als efectes de l'aplicació de l'article 31 de la Llei 30/1992, de 26 de

novembre de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú a l'àmbit de les administracions públiques catalanes.

2. La capacitat i legitimitació per a intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius amb incidència en el dret d'igualtat de les dones correspon a les associacions esmentades en l'apartat 1, d'acord amb les lleis reguladores d'aquests processos.

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) L'estudi i detecció de les necessitats dins el seu àmbit territorial.
- b) La planificació estratègica general de les polítiques de dones i l'elaboració de normes d'aplicació a tot el territori.
- c) L'adequació i creació de programes per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques i actuacions públiques i en l'elaboració dels pressupostos, i el disseny i l'execució d'accions positives que hagin de ser aplicades amb caràcter unitari en tot el territori de Catalunya.
- d) L'avaluació de les polítiques de dones i del compliment d'aquesta llei.
- e) L'impuls de la col·laboració entre les diferents administracions públiques catalanes.
- f) L'establiment de les condicions de formació i capacitat del personal al seu servei.
- g) El disseny i l'aplicació d'un sistema d'estadístiques i d'indicadors 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 d'estudis i informes sobre la situació de les dones.
- h) L'impuls i el desenvolupament de campanyes i actuacions de sensibilització per a la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes.
- i) El foment de l'ocupació femenina.
- j) L'assistència tècnica especialitzada a les entitats locals i resta de poders públics.
- k) El foment de la presència de dones en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisió.
- l) El suport als grups i entitats de dones, així com l'impuls de la seva participació en el disseny, l'elaboració, desenvolupament i avaluació de les polítiques de dones.
- m) L'elaboració d'informes d'impacte de gènere.
- n) El desenvolupament de les disposicions adients per adjudicar la implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones als òrgans dels departaments de l'Administració de la Generalitat, organismes autònoms i organismes públics vinculats o que en depenen.

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

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

3. L'Administració de la Generalitat ha de facilitar programes de capacitació i formació específica al personal electe i tècnic dels ens locals per tal d'assegurar que es duguin a terme les funcions 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 de:

- a) L'Institut Català de les Dones.
- b) La Comissió Interdepartamental de Polítiques de Dones
- c) La Comissió Interinstitucional de Polítiques de Dones.
- c) Els òrgans responsables de la implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones.

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) 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 unitats territorials en què s'organitza, per l'adequació d'aquesta Llei a les característiques concretes de cada territori, a fi de corregir desequilibris i d'impulsar les mesures més adients a les necessitats dels diversos entorns que configuren la població de Catalunya i la seva distribució territorial.

Article 12

Comissió Interdepartamental de Polítiques de Dones

La Comissió Interdepartamental de Polítiques de Dones ha de coordinar l'actuació dels departaments de l'Administració de la Generalitat en matèria de polítiques de dones d'acord amb aquesta Llei, i desenvolupar la resta de funcions que reglamentàriament tingui atribuïdes.

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 del Govern.

Article 14

Implementació de la transversalitat

1. Mitjançant la disposició adient, que s'ha d'aprovar en el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, s'ha adjudicar a un òrgan dels departaments de la Generalitat de Catalunya, organismes autònoms i organismes públics vinculats o dependents de l'Administració de la Generalitat la implementació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i de les dones en la planificació, gestió i avaluació de les seves polítiques

2. Els òrgans que tinguin adjudicada aquesta implementació han d'exercir, en coordinació amb l'Institut Català de les Dones, les funcions que es determinin mitjançant la disposició adient que, en tot cas, ha d'establir 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) Impulsar estudis i estadístiques, en coordinació amb els òrgans estadístics dels departaments de la Generalitat de Catalunya, organismes autònoms i organismes públics vinculats o dependents de l'Administració de la Generalitat, i emetre informes sobre la igualtat de dones i homes en el seu àmbit funcional.

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

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

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

Article 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 i regular la seva incorporació en la funció pública, per tal que apliquin els seus coneixements en la diagnosi, la implementació, avaluació i seguiment de projectes orientats a la igualtat.

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

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

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

Article 17

Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista

La Comissió Nacional per a una intervenció coordinada contra la violència masclista, creada per l'article 82 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, és l'òrgan específic de coordinació institucional en matèria d'abordatge de la violència masclista. Aquesta Comissió actua com a òrgan

d'assessorament de l'Administració de la Generalitat en el compromís amb l'efectivitat del dret de no-discriminació de les dones.

TÍTOL II.

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

Article 18

Contractació pública

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

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

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

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

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

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

2. Amb la finalitat de facilitar les actuacions previstes en l'apartat anterior, les administracions públiques podran consultar la informació agregada de les diferents empreses inscrites en el Registre de plans d'igualtat a les empreses definit en l'apartat 3 de l'article 35 d'aquesta Llei.

Article 19

Subvencions, ajuts, beques i llicències

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

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

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

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

Article 20

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.

Article 21

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, han d'aprovar, en el termini de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, un Pla d'Igualtat efectiva de dones i homes adreçat al personal que hi presta serveis a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe en relació a l'accés al treball remunerat, a la formació, a la promoció professional i a les condicions de treball.

2. Els ens locals que comptin amb òrgans específics de representació, és a dir, Delegats/Delegades de Personal i Juntes de Personal, han d'aprovar un Pla d'igualtat efectiva de dones i homes adreçat al personal que hi presta serveis, a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball.

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

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

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

6. El Govern de la Generalitat ha de fomentar l'adopció de Plans d'igualtat de dones i homes del personal al servei de l'Administració corporativa, els agents socials, les entitats sense afany de lucre, els consorcis i les entitats que gestionen serveis públics.

Article 22

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

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

2. El Departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva de dones i homes que els departaments, organismes autònoms i entitats

públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.

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

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

TÍTOL III.

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

CAPÍTOL I

Participació política i social

Article 23

Disposició general

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

Article 24

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 25

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, organitzacions sindicals, culturals i socials han d'establir mecanismes que facilitin la participació activa de les dones i el seu accés als òrgans directius.

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

CAPÍTOL II

Educació, cultura i coneixement

Article 26

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 s'ha de vetllar per la seva incorporació als llibres de text i material educatiu.

2. Als efectes d'aquesta llei, el model coeducatiu és l'acció educadora que valora indistintament l'experiència, les aptituds i l'aportació social i cultural de les dones i els homes, en igualtat de drets, sense estereotips sexistes 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.

3. L'administració educativa ha de desenvolupar 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.

4. Així mateix, l'administració educativa ha de promoure 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.

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

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

7. 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.

8. 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 efectiva de dones i homes. També han d'oferir formació als formadors i a les formadores de les escoles d'educació en el lleure.

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

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

Article 27

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

6. Potenciar la presència de les creadores catalanes a totes les exhibicions locals, 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.

Article 28

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 promoure una representació equilibrada de dones i homes, així com la incorporació de dones en llocs de responsabilitat.

3. Els mitjans de comunicació gestionats o finançats per les administracions públiques 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 de forma reiterada.

4. La publicitat que comporti una conducta discriminatòria d'acord amb aquesta Llei es considerarà publicitat il·lícita, de conformitat amb allò que preveu la legislació general de publicitat, la publicitat institucional i la publicitat dinàmica a Catalunya.

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

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

7. En l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació, les administracions públiques 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 29

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 ni androcèntric dels llenguatges i promoure la incorporació de l'alumnat a aquelles disciplines en les que el seu sexe estigui infrarepresentat.

2. El Govern de la Generalitat i les universitats catalanes han de garantir la formació en coeducació de les persones que realitzaran tasques docents, especialment aquelles que cursen estudis de magisteri o ciències de l'educació, i, quan correspongui, en els estudis de grau, màster, postgrau i doctorat destinats a la formació de mestres, professorat i educadors/es, d'acord amb el model educatiu definit per l'article 26.

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

4. Les universitats, els centres d'estudis superiors i els centres i institucions de recerca catalans han de garantir 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 i a tots els nivells de presa de decisions. A tal efecte, han d'aprovar un Pla d'igualtat en l'accés, la promoció i les condicions laborals del seu personal d'administració i serveis, personal docent i investigador, que també inclourà mesures específiques dirigides al seu estudiantat. Així mateix han de facilitar informació i assessorament per tal de prevenir qualsevol tipus de discriminació, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i altres formes de violència masclista.

5. En matèria de convocatòries d'ajuts a projectes de recerca o altres ajuts a la recerca de caràcter col·lectiu, al costat dels criteris per garantir la qualitat i l'excel·lència, s'ha de valorar com un tret positiu que els grups estiguin integrats pel 40% o més de dones, i que una dona n'exerceixi la direcció en aquells àmbits de recerca on les dones siguin infrarepresentades. També s'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 30

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 31

Esports

1. Les polítiques esportives s'han de planificar amb l'objectiu de garantir la igualtat efectiva de dones i homes per practicar activitat física i esport tant de lleure com de competició a tots els nivells, inclosos els científics, tècnics, del control de les competicions, serveis 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) L'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.

d) L'educació en l'esport inclourà el principi de coeducació i fomentarà la formació del professorat d'educació esportiva en valors coeducatius. S'impulsarà l'elaboració de materials didàctics per fomentar l'esport de lleure igualitari a les escoles.

CAPÍTOL III

Mercat de treball

SECCIÓ PRIMERA

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

Article 32

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

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

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

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

3. Han d'incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la formació professional, ocupacional, 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 de qualitat, 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 afectades per malalties que comportin menys del 65% de discapacitat, a les

transsexuals o en procés de reassignació sexual, a les preses i expreses, i a les usuàries i exusuàries 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. Han d'establir mecanismes per vetllar pel compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte retributiu.

7. Han de promoure una major diversificació professional de les dones en el mercat de treball i l'eliminació de la segregació horitzontal, establint les mesures necessàries per facilitar la incorporació de les dones en els sectors econòmics tradicionalment maculinitzats i alhora més estratègics i de major projecció professional, i vetllant perquè els sectors feminitzats siguin revaloritzats socialment i tinguin el mateix reconeixement i les mateixes condicions laborals que els altres.

Article 33

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

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

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

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

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

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

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

Article 34

Distintiu Català d'Excel·lència Empresarial en matèria d'igualtat efectiva entre les dones i els homes en el mercat de treball

1. El Departament competent en matèria laboral ha de crear el Distintiu Català d'Excel·lència Empresarial en matèria d'igualtat efectiva entre les dones i els homes en el mercat de treball per tal de premiar i reconèixer a totes aquelles empreses que promoguin polítiques d'igualtat. Podrà optar a l'indicada distinció

qualsevol empresa, pública o privada, que apliqui polítiques d'igualtat efectiva en el mercat de treball en l'àmbit territorial de Catalunya. Per reglament del conseller o consellera competent en matèria d'ocupació s'ha de determinar el procediment i condicions per a la seva concessió, que tindrà una durada limitada i s'obtindrà tenint en compte, entre altres criteris:

- a) La presència equilibrada entre dones i homes en tots i cada un dels grups i categories professionals.
- b) L'adopció de mesures per la millora de l'accés a l'ocupació i la promoció professional de les dones i els homes en aquells sectors, ocupacions i professions on estiguin subrepresentades.
- c) La promoció de l'accés de les dones als òrgans de direcció per garantir que hi hagi una presència equilibrada entre ambdós sexes.
- d) La implantació de les garanties corresponents per aplicar criteris igualitaris de retribució entre dones i homes, així com la adequada valoració de llocs de treball tenint en compte la perspectiva de gènere
- e) L'adopció de mesures per impulsar noves formes flexibles i més racionals d'organització del temps de treball que possibilitin la corresponsabilitat entre dones i homes en el treball familiar, domèstic i de cura de les persones i la conciliació de la vida personal i laboral.
- f) L'adopció de mesures contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, incloent les accions preventives i sancionadores.
- g) La no utilització de llenguatges sexistes 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 implementació d'un pla d'igualtat a l'empresa, en el cas de no estar obligada per la normativa vigents.
- i) La realització d'actuacions relatives a la responsabilitat social corporativa destinades a promoure condicions d'igualtat de les dones i els homes en el si de l'empresa.
- j) Tenir constituïda la comissió paritària d'igualtat

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

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

Article 35

Plans d'igualtat a les empreses

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

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

3. El Departament competent en matèria laboral ha de realitzar un seguiment del compliment per part de les empreses obligades a elaborar i aplicar plans d'igualtat, imposant les sancions corresponents en cas d'incompliment. Amb aquesta finalitat, s'ha de crear i regular per reglament el Registre 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 36

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 garantirà que en les qualificacions professionals no hi hagi cap estereotip de gènere ni cap mecanisme d'exclusió de gènere en la definició dels diferents perfils professionals; també es vetllarà per a què hi siguin incloses com a noves qualificacions activitats que realitzen de forma gairebé exclusiva les dones.

SECCIÓ SEGONA

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

Article 37

Seguiment de les mesures d'igualtat efectiva en el treball en els convenis col·lectius

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

Article 38

Responsable sindical d'igualtat

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

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

- b) Assessorar en matèria d'igualtat a les treballadores i treballadors del centre de treball i empresa.
- c) Integrar sistemàticament la perspectiva de gènere i de les dones en totes les àrees i nivell d'intervenció del seu àmbit funcional.
- d) Vetllar pel compliment efectiu d'aquesta llei en el seu àmbit funcional.

Article 39

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 40

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

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

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

Article 41

Incorporació de la perspectiva de gènere per la Inspecció de treball

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

SECCCIÓ TERCERA

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

Article 42

Inclusió de la perspectiva de gènere als programes de seguretat i salut laboral

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

2. L'Administració pública competent en la matèria, ha de registrar, degudament desglossats per sexe, edat i ocupació, els processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi

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

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

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

Article 43

La prevenció de riscos laborals a l'empresa

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

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

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

SECCIÓ QUARTA

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

Article 44

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 45
Accions sobre els usos dels temps

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

1. Desenvolupar polítiques del temps que contemplin de forma integral la percepció i visió del temps tenint en compte els diferents àmbits quotidians. També, 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 que tinguin en compte el temps personal, tot implementant polítiques actives i de sensibilització adreçades als homes en relació a la seva conscienciació i capacitat.

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

3. Elaborar programes de suport per a incentivar bones pràctiques en matèria de gestió del temps de les persones treballadores amb l'objectiu de facilitar a totes les organitzacions, dins de l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei i amb especial atenció a les Petites i Mitjanes Empreses (PIMES), la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. S'ha de vetllar per tal de què els plans d'igualtat incorporin aquestes pràctiques.

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

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

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

CAPÍTOL V
Polítiques de ciutadania

Article 46
Polítiques socials i de ciutadania

1. Els poders públics han de dissenyar polítiques que facilitin l'autonomia de les persones dependents i que afavoreixin l'eliminació de les desigualtats

socioeconòmiques i de gènere que es produeixen en la cura de persones dependents a la llar.

2. 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.

3. 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, les dones lesbianes, transsexuals i per a les que es troben en risc d'exclusió social.

4. Els poders públics han de desenvolupar polítiques de suport a les famílies que incorporin el reconeixement de la diversitat familiar, garanteixin el dret a un entorn afectiu o familiar adequat, i eliminin la discriminació per opció sexual i transsexualitat, tot garantint la llibertat de decisió individual. Aquestes polítiques han d'assegurar la incorporació de les necessitats de les dones en l'àmbit familiar, per tal de transformar i donar un valor positiu al paper que tradicionalment han tingut com a proveïdores de cura i benestar. També han d'incloure mesures per garantir els drets d'infants, adolescents i joves d'acord amb l'establert en l'apartat 6 d'aquest article. Així mateix, els poders públics han d'impulsar programes de formació que afavoreixin la implicació de les famílies en la coeducació de les filles i els fills, d'acord amb el model educatiu definit per l'article 27 d'aquesta llei.

5. Les Administracions públiques han de dissenyar programes específics de suport integral a les famílies monoparentals que reforcin la persona responsable de la família.

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

7. Els poders públics catalans han de garantir la igualtat efectiva 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.

8. 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.

9. 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 47

Polítiques de salut i serveis

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

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

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

4. Les polítiques de salut han de garantir la salut afectiva, sexual i reproductiva de forma integral a través de:

a) Potenciar les polítiques d'educació amb especial atenció a les i als adolescents a les i els joves i població vulnerable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Les polítiques de salut garantiran la formació a tot el territori dels i de les professionals sanitàries tinguin una formació mínima de violència masclista.

Article 48

Recerca en Ciències de la Salut

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

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

Article 49

Sector agrícola, ramader, forestal i sector pesquer

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

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

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

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

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

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

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

Article 50

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 efectiva de dones i homes tant en l'accés com en el control sobre els recursos econòmics.

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

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

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

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

g) Millorar les capacitats dels 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 51

Planificació de la mobilitat, urbanisme, habitatge i medi ambient

1. Les administracions públiques han d'integrar la perspectiva de gènere i el principi d'igualtat efectiva de dones i homes en el conjunt de les polítiques de mobilitat, urbanisme, habitatge i medi ambient.

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

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

CAPÍTOL VII

Justícia i seguretat

Article 52

Justícia

1. La Generalitat de Catalunya ha d'integrar el principi d'igualtat efectiva de dones i homes a totes les disposicions, mesures i actuacions que estableixi en matèria de justícia. Així mateix el sistema de dades, estadístiques i indicadors judicials han d'estar desagregats per sexe 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 efectiva de dones i homes. Els centres d'execució penal han de tenir programes de tractament específics per als diferents col·lectius de dones, fent èmfasi en les situacions de transexualitat, que siguin aplicats per equips d'intervenció professional qualificada.

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

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

Article 53

Seguretat

1. Els poders públics han de contemplar la percepció diferenciada de la seguretat entre dones i homes i tenir en compte aquesta diferència en les enquestes de victimització, en l'anàlisi de la realitat de la seguretat a Catalunya així com en la definició de les polítiques relacionades amb l'autonomia personal i l'ús dels espais tant públics com privats.

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

3. La perspectiva de gènere haurà de tenir-se en compte en tota la formació en el marc de la seguretat.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

Finançament

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

2. Els ens locals es subjectaran a les seves disponibilitats pressupostàries per atendre les obligacions que es deriven d'aquesta Llei, d'acord amb els respectius pressupostos municipals.

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.

Tercera

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, creada pel Decret 209/1993, de 31 d'agost, disposició normativa derogada pel Decret 92/1998, de 31 de març, pel qual es modifica l'estructura orgànica de l'Institut Català de la Dona, passa a denominar-se Comissió Interdepartamental de 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 FINALS

Primera

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 efectiva 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 fins la seva prescripció, d'acord amb el què disposi la normativa vigent al respecte.

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".

Segona

Modificació de la Llei 22/2005, del 29 de desembre, de la comunicació audiovisual de Catalunya.

Es suprimeix la lletra f) de l'article 132 i s'afegeix la lletra m) a l'article 133 de la Llei 22/2005, del 29 de desembre, de la comunicació audiovisual de Catalunya, amb el text següent:

“m) La difusió i la realització de continguts o de publicitat que incitin a la violència masclista o la justifiquin o la banalitzin”.

Tercera

Desplegament reglamentari

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

Quarta

Entrada en vigor

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

José Montilla i Aguilera

President de la Generalitat de Catalunya

Carme Capdevila i Palau

Consellera d'Acció Social i Ciutadania

Aquest text és transcripció del document de treball lliurat pel Departament d'Acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya.