TEXTO OFICIAL DEL BOE

Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

BOE-A-2015-9676
Última actualización en el BOE: 2026-11-11
Recopilado por Coposita el 2026-11-11

Cómo usar este PDF

- El índice dice en qué página empieza cada título y capítulo; pulsa una línea para ir allí. El panel lateral de tu lector tiene los mismos marcadores.
- Arriba, en cada página, ves en qué título y capítulo estás.
- Cada artículo va en su bloque, con la numeración destacada.
- El texto es el del BOE, sin alterar. Comprueba siempre la versión vigente en el BOE.

La citan: 2 programas de oposición de Coposita

Versión oficial: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-9676

Índice

PREÁMBULO 3

CAPÍTULO I 5

Disposiciones generales 5

CAPÍTULO II · Competencias y organización administrativa 8

CAPÍTULO III · Mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector público 11

CAPÍTULO IV · Políticas públicas para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres 14

Sección primera. Participación política y social de las mujeres 14

Sección segunda. Educación, cultura y conocimiento 15

Sección tercera. Trabajo, empleo y empresa 21

Sección cuarta. Políticas sociales 26

Sección quinta. Medio ambiente, urbanismo, vivienda y movilidad 30

Sección sexta. Justicia y seguridad 30

Sección séptima. Estadísticas y estudios 32

CAPÍTULO V · Medidas para garantizar el cumplimiento de la Ley 33

Sección primera. Defensa de la igualdad de mujeres y hombres 33

Sección segunda. Estadística e investigación para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres 33

Sección tercera. Régimen sancionador 33

Disposición adicional primera. Evaluación del impacto social de la Ley. 36

Disposición adicional segunda. Inclusión de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones. 36

Disposición adicional tercera. Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. 36

Disposición adicional cuarta. Órganos responsables de la aplicación de la transversalidad. 36

Disposición adicional quinta. Revisión de las denominaciones de instituciones y órganos públicos. 37

Disposición adicional sexta. Plan para la igualdad de género en el sistema educativo. 37

Disposición adicional séptima. Usos lingüísticos 37

Disposición transitoria primera. Representación paritaria en órganos colegiados. 37

Disposición transitoria segunda. Acciones sobre los usos del tiempo. 37

Disposición derogatoria. 37

Disposición final primera. Modificación de la Ley 11/1989. 38

Disposición final segunda. Autorización para refundir la Ley 11/1989. 41

Disposición final tercera. Modificación de la Ley 5/2008. 41

Disposición final cuarta. Afectaciones presupuestarias. 41

Disposición final quinta. Desarrollo. 41

Incluye las correcciones de errores publicadas en el DOGC núms. 6931, de 10 de agosto de 2015 Ref. DOGC-f-2015-90691. y 7052, de 4 de febrero de 2016. Ref. BOE-A-2016-3876.

EL PRESIDENTE DE LA GENERALIDAD DE CATALUÑA

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de Cataluña ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que establece el artículo 65 del Estatuto de autonomía de Cataluña, promulgo la siguiente Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres

PREÁMBULO

El derecho fundamental de la igualdad de mujeres y hombres constituye un valor fundamental para la democracia y es una necesidad esencial en una sociedad democrática moderna que desea erradicar el sistema patriarcal androcéntrico y sexista. A fin de que se cumpla plenamente este derecho, no solo ha de ser reconocido legalmente, sino que, además, debe ejercerse de forma efectiva implicando todos los aspectos de la vida: políticos, económicos, sociales y culturales.

A pesar de los numerosos ejemplos de reconocimiento formal y de los progresos realizados hasta el momento, la igualdad de mujeres y hombres en la vida cotidiana todavía no es una realidad. En la práctica, mujeres y hombres no disfrutan de los mismos derechos, ya que persisten desigualdades políticas, económicas y culturales -por ejemplo, diferencias salariales y una menor representación en la política. Dichas desigualdades son el resultado de estructuras sociales que se fundamentan en numerosos estereotipos presentes en la familia, la educación, la cultura, los medios de comunicación, el mundo laboral y la organización social, entre otros ámbitos.

Es posible actuar en dichos ámbitos mediante una nueva aproximación y llevando a cabo cambios estructurales en ellos. Las autoridades locales y regionales, que son las esferas de gobierno más cercanas a la población, representan los niveles de intervención más adecuados para combatir la persistencia y reproducción de las desigualdades y para promover una sociedad verdaderamente igualitaria. En su ámbito de competencia y colaborando con el conjunto de actores sociales, pueden emprender acciones concretas a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

Por tanto, la presente ley se impregna de los principios de la Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres, entendida, en primer lugar, como derecho fundamental que debe aplicarse en todos los campos en que los poderes públicos ejercen responsabilidades, lo que incluye su obligación de eliminar cualquier forma de discriminación, sea esta directa o indirecta.

A fin de asegurar de forma efectiva la igualdad de mujeres y hombres, deben tenerse en cuenta también, además de la discriminación por razón de sexo, otros aspectos como la discriminación múltiple y las situaciones de desventaja por razón de etnia, color, orígenes étnicos y sociales, características genéticas, lengua, religión, convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría, competencias, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o nivel económico.

La representación y la participación paritaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos de toma de decisiones es un requisito necesario para lograr una sociedad realmente democrática, por ello los poderes públicos deben tomar las medidas necesarias y adoptar las estrategias apropiadas para su garantía.

Asimismo, la eliminación de los estereotipos de género es indispensable para la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, de ahí que las administraciones y poderes públicos deban hacer todo lo posible para eliminar los estereotipos y obstáculos en que se basan las desigualdades en la condición y posición de las mujeres, que conducen a la desigual valoración de los roles de mujeres y hombres en materia política, económica, social y cultural.

Del mismo modo, debe integrarse la dimensión del género en todas las actividades y políticas, métodos e instrumentos que afectan a la vida cotidiana de los ciudadanos.

Así pues, la vida de mujeres y hombres debe analizarse teniendo en cuenta el contexto, las realidades, las necesidades y la posición social, política y económica que ocupan, debiéndose adoptar las medidas necesarias para la transformación de oportunidades e instituciones más allá de un sistema androcéntrico. Al tratarse de un paradigma estructural que se expresa transversalmente en los sistemas políticos, jurídicos, sociales y económicos actuales, han de establecerse medidas de diversos tipos y naturaleza.

En efecto, con el fin de lograr una igualdad efectiva de mujeres y hombres, la presente ley quiere reforzar las medidas y mecanismos concretos para conseguir que los poderes públicos lleven a cabo políticas y actuaciones destinadas a erradicar el fenómeno de la desigualdad entre mujeres y hombres, que sitúa a las mujeres en una situación de subordinación y desventaja social y económica respecto de los hombres y que impide que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos como ciudadanas. En definitiva, la presente ley ha de comportar un beneficio para todos, mujeres y hombres, ya que debe

permitir construir nuevas pautas de relación entre ellos, basadas en el respeto y la equidad, y también contribuir a la mejora de la sociedad para hacerla más democrática, justa y solidaria.

En la elaboración de la presente ley no se parte de cero, ya que se inspira en las reivindicaciones que el movimiento feminista, las asociaciones de mujeres y las asociaciones que luchan por los derechos de las mujeres han reclamado históricamente. La Generalidad de Cataluña ha asumido a lo largo de su historia la responsabilidad de promover el papel de las mujeres. Desde el Estatuto de autonomía de 1979 se han elaborado leyes específicas en este ámbito, como la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer; la Ley 4/2001, de 9 de abril, de modificación del apartado 2 del artículo 63 de la Ley 13/1989, de 14 de diciembre, de organización, procedimiento y régimen jurídico de la Administración de la Generalidad de Cataluña, por la que se establecen, con carácter pionero a nivel europeo y del Estado español, los informes de impacto de género, que deben acompañar toda la normativa elaborada por la Administración de la Generalidad, y la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. Existen también actos del Gobierno que deben ser considerados no solo como antecedentes, sino también como contenidos prenormativos, como los planes de políticas de mujeres, que son una herramienta transversal para la aplicación de las políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad.

La aprobación de la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres se inspira en los preceptos estatutarios y legales mencionados en materia de género y derechos de las mujeres con el objetivo de cumplirlos. Se trata de una regulación propia y singular, realizada de acuerdo con las competencias del autogobierno de Cataluña, que completa la normativa relativa a la paridad y se enmarca dentro de la categoría de norma específica complementaria de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incorpora modificaciones legislativas sustanciales para avanzar hacia esa igualdad efectiva y establece medidas transversales en todos los órdenes de la vida, con el fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres, además de adecuarse al marco normativo comunitario y a los objetivos más avanzados en materia de transversalidad de género formulados por las distintas instituciones de la Unión Europea.

Formalmente, la presente ley se estructura en 64 artículos, que se disponen en cinco capítulos. La Ley concluye con siete disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

El capítulo I, de disposiciones generales, determina el objeto, las finalidades generales y el ámbito de aplicación de la Ley. Este capítulo se completa con la identificación de los principios rectores que deben presidir la actuación de los poderes públicos con relación a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Establece también los mecanismos para garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, la evaluación de impacto y el reconocimiento de las asociaciones.

El capítulo II determina las competencias de la Administración de la Generalidad y de la Administración local en materia de políticas de igualdad. También se define el marco organizativo para impulsar, desarrollar y evaluar las acciones y políticas públicas para la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en Cataluña, e introduce los mecanismos para la transversalidad de género.

El capítulo III se refiere a los mecanismos para garantizar el derecho de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Administración pública a través de las políticas de contratación pública, subvenciones, ayudas, becas y licencias administrativas, el nombramiento paritario en los órganos de toma de decisiones y los planes de igualdad para el personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña, instituciones de la Generalidad, agentes sociales y entidades sin ánimo de lucro, así como el impacto de género en las leyes de presupuestos.

El capítulo IV establece las políticas públicas para la promoción de la igualdad efectiva en los diferentes ámbitos de actuación: la sección primera se destina a la participación política y social para hacer efectivo el derecho a la participación social de las mujeres. La sección segunda determina las garantías para asegurar una formación educativa basada en la coeducación, y establece las obligaciones con relación a las manifestaciones culturales, medios de comunicación y tecnologías de la información y la comunicación, en el ámbito universitario y de la investigación, con la incorporación transversal de la perspectiva de género en todos los estudios universitarios y en el ámbito deportivo. La sección tercera, sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, establece medidas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al trabajo, formación y promoción profesional y condiciones de trabajo. Incluye también medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo y acciones de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, establece específicamente el deber de aprobar y aplicar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. La sección cuarta dispone las medidas para la necesaria reorganización de los usos de los tiempos, las políticas sociales, que tienen en cuenta las necesidades especiales de determinados colectivos de mujeres, las políticas de promoción y apoyo a las mujeres de los sectores agrícola, ganadero, forestal y pesquero, las políticas de empoderamiento de las mujeres en materia de cooperación al desarrollo y las políticas de salud y servicios y de familia. La sección quinta

recoge las medidas específicas en materia de medio ambiente, urbanismo y vivienda; la sección sexta se ocupa de las políticas de justicia y seguridad, y la sección séptima regula la adecuación de estadísticas y estudios a la perspectiva de género.

El capítulo V establece medidas para garantizar la aplicación de la Ley y contiene tres secciones: la primera, relativa al Síndic de Greuges; la segunda, al Observatorio de la Igualdad de Género, y la tercera, al régimen sancionador.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1 Objeto y finalidades.

1. El objeto de la presente ley es establecer y regular los mecanismos y recursos para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

2. Las finalidades de la presente ley son:

a) Eliminar las discriminaciones, las desigualdades y la invisibilidad, generadas por el carácter patriarcal de la sociedad, que han sufrido históricamente las mujeres.

b) Reconocer y tener en cuenta el papel social y económico de los trabajos familiar, doméstico y de cuidado de personas, que tradicionalmente han desempeñado las mujeres.

c) Favorecer una distribución corresponsable entre mujeres y hombres del trabajo de mercado y del trabajo doméstico y de cuidado de personas, en el marco de un modelo de sociedad sostenible.

d) Propiciar un marco favorable para que el papel de las mujeres aporte todo su potencial al progreso y a la transformación social y económica.

e) Garantizar que las políticas públicas:

1.º Remuevan los obstáculos impuestos por razón de sexo, que dificultan el pleno ejercicio de los derechos de las personas.

2.º Contribuyan a erradicar los estereotipos culturales que perpetúan las diferencias de género.

3.º Aseguren el libre desarrollo de la autonomía y las capacidades de las personas, y el ejercicio efectivo de la plena ciudadanía desde el respeto a la diversidad y la diferencia.

4.º Permitan que mujeres y hombres, desde la diversidad, participen en condiciones de igualdad efectiva en la vida familiar, política, social, comunitaria, económica y cultural.

5.º Afirmen y garanticen la autonomía y la libertad de las mujeres para que puedan desarrollar sus capacidades e intereses y dirigir la propia vida.

6.º Establezcan las condiciones para eliminar cualquier tipo de discriminación de las mujeres y promover su empoderamiento.

7.º Integren la perspectiva de género en todos los ámbitos.

f) Abordar, prevenir y erradicar, de acuerdo con lo dispuesto por la normativa vigente en la materia, todo tipo de violencia machista contra mujeres y niños.

g) Reconocer el derecho de las mujeres al propio cuerpo, el derecho al libre desarrollo de la identidad y orientación sexuales, y los derechos sexuales y reproductivos, garantizando la libre decisión de las personas en el momento de su ejercicio.

h) Impulsar políticas públicas destinadas a reparar el déficit histórico que sufren las mujeres en la redistribución de la riqueza, priorizando la adopción de medidas para combatir la feminización de la pobreza, con especial atención a las situaciones de mayor vulnerabilidad.

i) Potenciar un modelo de relaciones entre personas igualitario y que erradique las relaciones de dominio y explotación de género impuestas por el sistema patriarcal.

j) Apoyar a las familias, en la medida en que son un instrumento eficaz para la corrección de desigualdades.

k) Regular un sistema de permisos parentales que asegure una distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades con relación a los hijos.

Artículo 2 Definiciones.

A los efectos de lo que establece la presente ley, se entiende por:

a) Poderes públicos: las instituciones, órganos estatutarios, administraciones públicas de Cataluña y organismos y entidades dependientes, y cualquier organismo o entidad considerado sector público o poder adjudicatario de acuerdo con el ámbito subjetivo establecido por el artículo 3 del texto refundido de la Ley de contratos del sector público, aprobado por Real decreto legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

b) Trabajo de mercado: el conjunto de actividades remuneradas que producen bienes y servicios en el mercado laboral.

c) Trabajo doméstico y de cuidado de personas: el conjunto de actividades no remuneradas relacionadas con el trabajo doméstico y con la atención y el cuidado de los miembros de la familia, que es la base del trabajo de mercado por el hecho de posibilitar que las personas se mantengan en las mejores condiciones de salud y formación para poder ser productivas en el mercado de trabajo o para poder serlo en el futuro. El trabajo doméstico y de cuidado de personas, que tradicionalmente se ha asignado a las mujeres, comprende, entre otras, las tareas de higiene y mantenimiento del hogar; economía doméstica; cuidado, entre otros, de hijos y personas dependientes; gestión de los asuntos médicos y escolares o formativos, y, en general, todas las acciones que persiguen el bienestar del núcleo familiar.

d) Coeducación: la acción educadora que potencia la igualdad real de oportunidades y valora indistintamente la experiencia, aptitudes y aportación social y cultural de mujeres y hombres, en igualdad de derechos, sin estereotipos sexistas, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos o androcéntricos ni actitudes discriminatorias por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

e) Perspectiva de género: la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o actividad para el análisis, planificación, diseño y ejecución de políticas, teniendo en cuenta el modo en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y también permite encontrar líneas de reflexión y actuación para la erradicación de las desigualdades.

f) Equidad de género: la distribución justa de los derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos sobre la base del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.

g) Igualdad de género: la condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y de toma de decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles de género tradicionales, por lo que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

h) Representación equilibrada: la situación que garantiza la presencia de las mujeres en una proporción adecuada en cada circunstancia.

i) Representación paritaria: la situación que garantiza una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo supera el 60% del conjunto de personas a que se refiere ni es inferior al 40%, y que debe tender a alcanzar el 50% de personas de cada sexo.

j) Estereotipos de género: las imágenes simplificadas que atribuyen unos roles fijados sobre los comportamientos supuestamente «correctos» o «normales» de las personas en un contexto determinado en función del sexo al que pertenecen. Los estereotipos de género están en la base de la discriminación entre hombres y mujeres y contribuyen a su justificación y perpetuación.

k) Discriminación directa: la situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de sexo o de circunstancias directamente relacionadas con su condición biológica, de un modo menos favorable que otra en una situación análoga. No son medidas discriminatorias por razón de sexo las que, aunque planteen distinto trato para hombres y mujeres, tienen una justificación objetiva y razonable, como las que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una especial protección por motivos biológicos o en la promoción de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico o en el de cuidado de personas.

l) Discriminación indirecta: la situación discriminatoria creada por una disposición, criterio, interpretación o práctica supuestamente neutros que pueden causar un perjuicio mayor a las personas de uno de los sexos, salvo si resultan adecuados y necesarios y pueden justificarse con criterios objetivos sin relación alguna con cuestiones de género.

m) Discriminación múltiple: la situación en que una mujer, por el hecho de pertenecer a otros grupos que también suelen ser discriminados, padece formas agravadas y específicas de discriminación.

n) Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

o) Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento que, por motivo del sexo de una persona, se ejerce con el fin de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que provoca estos mismos efectos, según lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

p) Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sin perjuicio de lo establecido por el Código penal y según lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley 5/2008.

Artículo 3 Principios de actuación de los poderes públicos.

En cumplimiento del principio de perspectiva de género a que se refiere el artículo 41 del Estatuto de autonomía y para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o de género, la interpretación de las disposiciones de la presente ley y todas las políticas y actuaciones de los poderes públicos deben regirse por los siguientes principios:

Primero.–Transversalidad de la perspectiva de género y de las políticas de igualdad de género: los poderes públicos deben aplicar la perspectiva de género y la perspectiva de las mujeres en sus actuaciones, a todos los niveles y en todas las etapas, reconociendo el valor que aportan mujeres y hombres y aplicando de forma positiva los cambios necesarios para mejorar la sociedad y responder a las realidades, oportunidades, necesidades y expectativas de ambos sexos.

Segundo.–Equilibrio entre el trabajo de mercado y el trabajo doméstico y de cuidado de personas y corresponsabilidad en el trabajo: los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y de no discriminación debido a embarazo o maternidad, y deben reconocer la valía del trabajo doméstico y de cuidado de personas con el objetivo de alcanzar un nuevo equilibrio en la distribución del tiempo de trabajo y un reparto equitativo y corresponsable entre mujeres y hombres de los trabajos de mercado y doméstico y de cuidado de personas.

Tercero.–Erradicación de la violencia machista: los poderes públicos deben garantizar que se afronten de forma integral todas las formas de violencia machista, especialmente la violencia contra las mujeres y los actos sexistas, misóginos y discriminatorios.

Cuarto.–Empoderamiento de las mujeres: los poderes públicos deben apoyar a las mujeres en el proceso de fortalecimiento de su potencial y autonomía, mejor conocimiento de sus capacidades y participación activa en la superación de los obstáculos que se encuentran en la base de la infravaloración que históricamente han padecido.

Quinto.–Democracia paritaria y participación paritaria de mujeres y hombres en los asuntos públicos: los poderes públicos deben promover la participación de los grupos y las asociaciones que defienden los derechos de las mujeres en la elaboración y evaluación de las políticas públicas, así como la representación paritaria en la composición de los órganos colegiados, de dirección, de participación, de representación, consultivos, técnicos y científicos, en los tribunales y en los espacios de toma de decisiones.

Sexto.–Perspectiva de las mujeres: los poderes públicos han de valorizar las aportaciones de las mujeres en la construcción, mantenimiento y transformación de la sociedad; visibilizar y reconocer las diferencias, singularidades y particularidades territoriales, culturales, étnicas, religiosas, personales, de edad, estado de salud, socioeconómicas y de orientación e identidad sexuales de mujeres y hombres sin exclusiones; reconocer a las mujeres como sujetos sociales, económicos y políticos, y destacar las experiencias vitales tanto de mujeres como de hombres.

Séptimo.–Justicia social y redistribución de la riqueza: los poderes públicos deben garantizar la distribución equitativa de los recursos y el correcto ejercicio de derechos y deberes, con políticas correctoras y distributivas que fomenten la prevención y actúen contra la explotación y exclusión social de las mujeres. Las políticas públicas deben proteger principalmente a las mujeres con hijos a cargo y priorizar en la distribución de la riqueza la lucha contra la feminización de la pobreza.

Octavo.–Uso no sexista ni estereotipado del lenguaje: los poderes públicos definidos en el artículo 2.ª deben hacer un uso no sexista del lenguaje, que evite la expresión de concepciones sexistas de la realidad y los usos androcéntricos y con estereotipos de género, y deben promover un lenguaje respetuoso con las mujeres, con las minorías y con todas las personas en general en la atención personal y en toda su documentación escrita, gráfica y audiovisual. Los poderes públicos deben formar a su personal en el uso respetuoso e inclusivo de la lengua.

Artículo 4 Reconocimiento de las asociaciones de defensa de los derechos de las mujeres.

1. Para la defensa del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres a que se refiere la presente ley y de los derechos que en ella se reconocen, las asociaciones cuya finalidad es la defensa de los derechos de las mujeres son consideradas personas interesadas como titulares de intereses legítimos colectivos a los efectos de lo establecido por el artículo 31.1.c y 2 de la Ley del Estado 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, en el ámbito de las administraciones públicas catalanas.

2. El reconocimiento de las asociaciones de defensa de los derechos de las mujeres como parte interesada queda sujeto al consentimiento de la persona interesada, sin perjuicio de lo establecido por el artículo 12.3 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o de la norma de sustitución, con relación a los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo que puedan producirse.

3. Las asociaciones de defensa de los derechos de las mujeres tienen la capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contenciosos administrativos que afecten al derecho de igualdad efectiva de las mujeres, de conformidad con las leyes reguladoras de dichos procesos.

CAPÍTULO II · Competencias y organización administrativa

Artículo 5 Competencias de la Administración de la Generalidad.

En el ámbito territorial respectivo, y en el ejercicio de las competencias que le atribuye el ordenamiento jurídico, corresponden a la Administración de la Generalidad, en materia de políticas de igualdad de género, las siguientes funciones:

a) Estudiar y detectar las carencias y necesidades al objeto de cumplir los fines de la presente ley, contando con la colaboración de las asociaciones de mujeres.

b) Llevar a cabo la planificación estratégica general y elaborar normas en esta materia.

c) Crear y adecuar programas para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones públicas y en la elaboración de los presupuestos, así como en el diagnóstico, diseño y ejecución de acciones positivas que deban aplicarse con carácter general en todo el territorio.

d) Hacer la evaluación continuada de las políticas de igualdad de género y de la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones de la Generalidad, así como del cumplimiento de la presente ley.

e) Impulsar la colaboración entre las diferentes administraciones públicas de Cataluña.

f) Establecer las condiciones de formación y capacitación del personal a su servicio.

g) Diseñar y aplicar un sistema de estadísticas e indicadores cuantitativos y cualitativos, vinculados al Instituto de Estadística de Cataluña, en la planificación, ejecución y evaluación de los planes de políticas de igualdad de género, e incorporar sistemáticamente la variable relativa al sexo en estudios, encuestas, registros y estadísticas destinados a la población, así como promover la elaboración de estadísticas e indicadores que permitan:

1.º Visibilizar la experiencia femenina y conocer mejor las diferencias, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

2.º Tener en cuenta las situaciones y necesidades de las mujeres del medio rural y de los colectivos de mujeres con incidencia de factores de discriminación o mayor vulnerabilidad.

3.º Las situaciones y necesidades de los colectivos de mujeres en que inciden otros factores de discriminación.

h) Elaborar estudios e informes sobre la situación de las mujeres, realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo y difundir sus resultados.

i) Impulsar y desarrollar campañas y actuaciones de sensibilización para hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres.

j) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres e impulsar el empleo femenino.

k) Llevar a cabo la asistencia técnica especializada en los entes locales y demás poderes públicos.

l) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

m) Apoyar a los grupos y entidades que trabajan por el fomento de la igualdad de mujeres y hombres, y garantizar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad de género.

n) Coordinar la elaboración de informes de impacto de género que incluyan la diversidad de las mujeres y emprender las medidas correctoras adecuadas para que estén presentes en las normas, disposiciones y políticas que apruebe y ejecute el Gobierno, especialmente si de dichos informes se derivan medidas prescriptivas de corrección de las desigualdades.

o) Elaborar las disposiciones necesarias para la adjudicación de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en los órganos de los departamentos de la Administración de la Generalidad, organismos autónomos y organismos públicos vinculados o dependientes.

p) Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar los planes de igualdad de mujeres y hombres destinados al personal a su servicio a que se refiere el artículo 15.

q) Llevar a cabo la revisión y seguimiento de los planes de igualdad del tejido empresarial catalán, así como del cumplimiento de la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en el caso de las empresas a que se refiere el artículo 36.1.

r) Aprobar los planes estratégicos en materia de políticas de igualdad de género a que se refiere el artículo 14.

s) Prevenir y atender las situaciones de violencia machista, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo mediante la elaboración de protocolos de actuación y la aplicación de las medidas adecuadas para hacer frente a esta problemática, de acuerdo con lo establecido por la Ley 5/2008.

t) Elaborar y aprobar el informe anual de ejecución de la transversalidad de la perspectiva de género en la Administración de la Generalidad.

u) Facilitar programas de capacitación y formación específica al personal técnico y a los miembros electos de los entes locales para garantizar el cumplimiento de sus funciones con relación a lo que establece la presente ley.

v) Cumplir cualquier otra función que le atribuya la legislación vigente.

Artículo 6 Funciones de los entes locales de Cataluña.

1. En el ámbito territorial respectivo, y en el ejercicio de las competencias que le atribuye el ordenamiento jurídico, corresponden a los municipios y a las demás entidades locales, en materia de políticas de igualdad de género, las siguientes funciones:

a) Estudiar y detectar las carencias y necesidades de las mujeres, para cumplir las finalidades de la presente ley en su ámbito territorial, contando con la colaboración de las asociaciones de mujeres.

b) Sensibilizar a la población sobre las causas de la violencia machista y, en el marco de la normativa vigente, impulsar actuaciones y campañas de prevención, poniendo a disposición de la población los servicios de atención necesarios para las personas que sufren las diversas manifestaciones de la violencia machista.

c) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos, y sensibilizar a hombres y mujeres en términos de igualdad de derechos y deberes.

d) Crear y adecuar los mecanismos necesarios para la integración de la transversalidad de la perspectiva de género en sus actuaciones políticas.

e) Establecer las condiciones de formación y capacitación del personal a su servicio.

f) Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar los planes de igualdad de mujeres y hombres destinados al personal a su servicio a que se refiere el artículo 15.

g) Diseñar, aprobar, ejecutar y evaluar los planes de igualdad a que se refiere la presente ley que afectan a los entes locales.

h) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres e impulsar el empleo femenino.

i) Fomentar la presencia de mujeres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

j) Apoyar a los grupos feministas y a las entidades de defensa de los derechos de las mujeres, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas de igualdad y transversalización de género.

k) Adecuar y mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.

l) Diseñar y aplicar políticas destinadas a erradicar las desigualdades y las explotaciones de las mujeres en todos los ámbitos locales de intervención.

m) Cumplir cualquier otra función que le atribuya la legislación vigente.

2. La Generalidad debe complementar la suficiencia financiera de los municipios con relación a las funciones que la presente ley les atribuye, sea con la transferencia de fondos de otras administraciones sea con recursos propios, sin perjuicio de que los municipios y las demás entidades locales consignen en sus presupuestos las dotaciones necesarias para la financiación de dichas funciones, mediante contratos programa al efecto.

3. La Administración de la Generalidad debe facilitar programas de capacitación y formación específica al personal técnico y a los miembros electos de los entes locales para garantizar el cumplimiento de sus funciones con relación a lo que establece la presente ley.

Artículo 7 Organización administrativa.

1. La Administración de la Generalidad ejerce las competencias objeto de la presente ley por medio de:

a) El Instituto Catalán de las Mujeres, que queda adscrito al departamento competente en materia de igualdad y feminismos.

b) Los órganos y equipos que cada departamento asigne como responsables de las políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género, de acuerdo con lo establecido por el artículo 8.

2. Son órganos consultivos de la Administración de la Generalidad en materia de políticas de igualdad de género:

a) El Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña, creado por el artículo 6 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer.

b) La Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista, creada por el artículo 82 de la Ley 5/2008.

3. Para llevar a cabo las funciones en materia de políticas de igualdad de género, la Administración de la Generalidad debe dotarse de:

a) Mecanismos internos de colaboración y coordinación interdepartamental para el impulso de la transversalidad de género en el ámbito de las materias de su competencia.

b) Mecanismos de cooperación interinstitucional para trasladar el impulso de la transversalidad de la perspectiva de género a las demás administraciones, agentes sociales y universidades.

c) Mecanismos de control y sanción para garantizar el cumplimiento de la Ley.

4. Los órganos competentes para liderar e implementar las políticas de género, con el objetivo de asegurar su transversalidad y garantizar el liderazgo que necesitan, quedan adscritos al Departamento de la Presidencia.

Se modifica el apartado 1.a) por el art. 63 de la Ley 2/2021, de 29 de diciembre. Ref. BOE-A-2022-953

Artículo 8 Órganos responsables de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género.

1. Los departamentos de la Generalidad, organismos autónomos, sociedades y organismos públicos vinculados o dependientes deben establecer en sus decretos organizativos el órgano responsable de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas.

2. Los órganos responsables de la implementación de la transversalidad de la perspectiva de género deben cumplir, en coordinación con el Instituto Catalán de las Mujeres, las siguientes funciones:

a) Ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional del departamento o del organismo de acuerdo con las directrices y las medidas establecidas en los planes de políticas de igualdad de género aprobados por el Gobierno.

b) Colaborar en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes departamentales de igualdad destinados al personal de la Administración de la Generalidad.

c) Impulsar estudios y estadísticas, en coordinación con los órganos estadísticos de los departamentos de la Generalidad, organismos autónomos y organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración de la Generalidad, y emitir informes sobre la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito funcional.

d) Integrar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las fases, áreas y niveles de intervención de su ámbito funcional, en colaboración y coordinación con el Instituto Catalán de las Mujeres.

e) Garantizar la formación del personal de los departamentos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

f) Asegurar el cumplimiento efectivo de la presente ley en el correspondiente ámbito funcional, que deben llevar a cabo profesionales con formación específica sobre igualdad y género.

g) Ejercer cualquier otra función necesaria para implantar la perspectiva de género.

Artículo 9 Profesionales de igualdad de género.

1. La Administración de la Generalidad debe impulsar la regulación y el sistema de capacitación y formación de los profesionales de igualdad de género y garantizar su presencia en los términos establecidos por la presente ley.

2. Las administraciones públicas deben incorporar progresivamente a profesionales de igualdad de género con la calificación exigida de acuerdo con la regulación a que se refiere el apartado 1, para implantar las medidas de igualdad en las tareas de la Administración, y deben participar especialmente en el diagnóstico, aplicación, evaluación y seguimiento de todas las políticas públicas y, de forma relevante, en las políticas y proyectos específicos orientados a la consecución de la igualdad.

3. La Administración de la Generalidad debe reconocer la figura del profesional de igualdad de género en la relación de puestos de trabajo, particularmente en los órganos destinados a velar por el cumplimiento de la presente ley.

CAPÍTULO III · Mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el sector público

Artículo 10 Contratación del sector público.

1. Los poderes adjudicadores de Cataluña que a los efectos de la legislación de contratos del sector público tienen la consideración de Administración pública, por medio de sus órganos de contratación, deben procurar incluir cláusulas sociales en las bases de la contratación con el fin de promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado laboral. A tal fin, de acuerdo con la normativa vigente en materia de contratación pública, deben:

a) Incorporar la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública.

b) Incluir condiciones de ejecución de los trabajos objeto del contrato, por las que el adjudicatario deba adoptar medidas tendentes a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.

c) Indicar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares los baremos de puntuación adicional para las empresas que dispongan de planes de igualdad, en el caso de que no estén obligadas por ley, y para las que dispongan del distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad a que se refiere el artículo 35 o adopten medidas destinadas a lograr la igualdad de oportunidades que perduren en el tiempo y mantengan su efectividad, según lo que se establezca por reglamento.

2. Los poderes adjudicadores a que se refiere el apartado 1 deben consultar la información de las empresas inscritas en el Registro Público de Planes de Igualdad, a que se refiere el artículo 36.5, a efectos de facilitar las actuaciones que establece el presente artículo.

3. Los poderes adjudicadores deben establecer mecanismos de evaluación y seguimiento que aseguren el cumplimiento efectivo de las medidas valoradas en la oferta de contratación.

Artículo 11 Ayudas públicas.

1. Las administraciones públicas de Cataluña y sus organismos y entidades dependientes deben denegar el otorgamiento de subvenciones, becas o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas o condenadas por haber ejercido o tolerado prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o de género, sancionadas por resolución administrativa firme o condenadas por sentencia judicial firme. A tal efecto, las empresas y entidades solicitantes deben presentar, junto con la solicitud de la ayuda, una declaración responsable del hecho de no haber sido nunca objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias.

2. Las bases reguladoras de subvenciones, becas y cualquier otro tipo de ayuda pública que convoquen las administraciones públicas de Cataluña deben tender a incluir la valoración del mejor medio para lograr la incorporación de la perspectiva de género.

3. En materia de becas, las bases reguladoras deben incluir la indicación específica del derecho de los beneficiarios a ausentarse por motivos de maternidad o de paternidad, durante todo el tiempo que dure el permiso de acuerdo con

la legislación aplicable en esta materia, y sin que ello implique la pérdida de la condición de persona beneficiaria. Los requisitos para hacer efectivo este derecho deben determinarse en las correspondientes convocatorias.

Artículo 12 Representación paritaria en los órganos colegiados de las administraciones públicas.

1. Las administraciones públicas deben atenerse al principio de representación paritaria de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones para la composición de todo tipo de órganos colegiados, teniendo en cuenta lo que regula la disposición transitoria primera y sin perjuicio de lo establecido por el apartado 2.

2. Las medidas de representación paritaria no tienen efecto para los órganos constituidos para la promoción de los derechos e intereses de uno de los dos sexos.

Artículo 13 Planes de igualdad y actuación transversal.

Las políticas públicas en materia de igualdad de mujeres y hombres se articulan mediante la actuación transversal de la perspectiva de género en las competencias asumidas por la Generalidad, y también mediante los siguientes planes de igualdad:

a) Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad, de acuerdo con lo establecido por el artículo 14.

b) Planes operativos o programas de actuación departamentales que desarrollan y ejecutan el Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad.

c) Planes de políticas de igualdad de género de las administraciones locales de Cataluña, de acuerdo con lo establecido por el artículo 14.4.

d) Planes de igualdad de mujeres y hombres destinados al personal que presta servicios en el sector público de Cataluña, de acuerdo con lo establecido por el artículo 15.

e) Plan para la igualdad de género en el sistema educativo, de acuerdo con la Ley 12/2009, de 10 de julio, de educación, y el artículo 21.3 de la presente ley.

f) Plan de acción de apoyo a las empresas destinado al fomento de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 34.

g) Los demás planes y programas en materia de igualdad que establece la normativa.

Artículo 14 Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad.

1. El Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad a que se refiere el artículo 3.d de la Ley 11/1989, del 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, establece los objetivos y medidas de carácter transversal que deben aplicarse para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración de la Generalidad.

2. El Instituto Catalán de las Mujeres, con la colaboración de los correspondientes departamentos y la participación de los agentes sociales y económicos implicados y de las entidades, asociaciones y colectivos de defensa de los derechos de las mujeres de toda Cataluña, es el órgano encargado de diseñar, coordinar e impulsar la elaboración de los planes estratégicos de políticas de igualdad de género de la Administración de la Generalidad, así como de llevar a cabo su seguimiento y evaluación.

3. El Gobierno debe aprobar el Plan estratégico de políticas de igualdad de género de la Administración de la Generalidad.

4. El Gobierno debe incentivar la Administración local y darle el apoyo necesario para que pueda elaborar y aprobar los planes en materia de políticas de igualdad de género que correspondan. La elaboración de dichos planes debe contar con la participación de los agentes sociales y económicos implicados y de las entidades, asociaciones y colectivos de defensa de los derechos de las mujeres del ámbito territorial que corresponda.

Artículo 15 Planes de igualdad de mujeres y hombres del sector público.

1. Las instituciones de la Generalidad, la Administración de la Generalidad y los organismos públicos vinculados o dependientes, así como las entidades, públicas y privadas, que gestionan servicios públicos, deben aprobar, en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de la presente ley, un plan de igualdad de mujeres y hombres destinado al personal que presta servicios, que ha de definirse en el convenio colectivo o en el acuerdo de condiciones de trabajo, con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres

y eliminar la discriminación por razón de sexo con relación al acceso al trabajo remunerado, al salario, a la formación, a la promoción profesional y a las demás condiciones de trabajo.

2. Los entes locales que tienen órganos específicos de representación del personal a su servicio deben aprobar un plan de igualdad de mujeres y hombres, que debe estar definido en el convenio colectivo o en el pacto o acuerdo de condiciones de trabajo.

3. La Generalidad debe velar por que las administraciones corporativas, organizaciones empresariales y sindicales, entidades sin ánimo de lucro, consorcios y todo tipo de entidades que gestionen servicios públicos dispongan de planes de igualdad.

4. Los planes de igualdad de mujeres y hombres del sector público deben cumplir los siguientes requisitos:

a) Fijar, previa elaboración de un diagnóstico de la situación, los objetivos concretos de igualdad efectiva a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

b) Tener en cuenta, entre otros, los ámbitos de actuación relativos a la representatividad de las mujeres, acceso, selección, promoción y desarrollo profesionales, condiciones laborales, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, violencia machista, prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, comunicación inclusiva y uso de un lenguaje no sexista ni androcéntrico, así como la estrategia y organización interna del organismo.

c) Incluir medidas específicas para su adecuación, en cada caso, a las peculiaridades del personal docente, sanitario, investigador y penitenciario, así como de bomberos, agentes rurales y cuerpos y fuerzas de seguridad.

d) Tener en cuenta a los representantes de los trabajadores en su elaboración y aprobación.

e) Regular en el articulado la propia evaluación, que debe ser cuatrienal.

f) Formar parte como anexo del convenio colectivo o pacto de condiciones de la correspondiente Administración pública o de los organismos autónomos, empresas públicas, consorcios, fundaciones y otras entidades con personalidad jurídica propia en que sea mayoritaria la representación directa de la Generalidad o de las administraciones locales.

Artículo 16 Políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la función pública.

1. El departamento competente en materia de función pública, en colaboración con el Instituto Catalán de las Mujeres, debe fijar los criterios generales sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres que los departamentos, organismos autónomos y entidades públicas deben observar para la elaboración de las bases de las convocatorias de acceso al empleo público.

2. Las administraciones públicas de Cataluña deben impulsar la representación paritaria de mujeres y hombres en la composición de los tribunales u órganos técnicos de selección.

3. Los temarios para el acceso al empleo público deben incluir los contenidos relativos a la normativa sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres y sobre violencia machista que deben aplicarse en la actividad administrativa y en el desarrollo de las políticas de igualdad efectiva.

4. Los poderes públicos deben adoptar medidas para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres, dirigida a todo el personal e impartida por personal experto, con el fin de hacer efectivas las disposiciones de la presente ley y garantizar suficiente conocimiento práctico para permitir la integración efectiva de la perspectiva de género en las actuaciones públicas.

5. Los poderes públicos deben elaborar periódicamente un análisis de puestos de trabajo para valorar el grado de cumplimiento del principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres, y tomar las medidas correctoras para erradicar las diferencias salariales.

Artículo 17 Leyes de presupuestos.

1. Los departamentos de la Generalidad, organismos autónomos, sociedades y organismos públicos vinculados o dependientes deben incorporar en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los presupuestos de la Generalidad las actuaciones e indicadores asociados para adecuar el gasto a las necesidades específicas de mujeres y hombres con el fin de avanzar en la erradicación de las desigualdades. En este sentido, han de hacer visible el impacto diferenciado de los presupuestos sobre los hombres y las mujeres, e integrar los objetivos propios de la perspectiva de género en los objetivos de los presupuestos orientados a resultados.

2. La Administración de la Generalidad, para velar por la incorporación del impacto de género en las memorias de los programas presupuestarios que se integran en los presupuestos de la Generalidad, debe impulsar la realización de auditorías de género sobre el cumplimiento de los objetivos incorporados en las memorias en los departamentos, organismos y entidades del sector público dependientes al final de cada ejercicio presupuestario.

CAPÍTULO IV · Políticas públicas para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Sección primera. Participación política y social de las mujeres

Artículo 18 Políticas y actuaciones de los poderes públicos.

1. Las políticas y actuaciones de los poderes públicos deben hacer visibles y reconocer los grupos y entidades de defensa de los derechos de las mujeres, apoyarlos e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas públicas.

2. Las administraciones públicas de Cataluña deben procurar atenerse al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los titulares de los órganos de dirección y de los organismos públicos vinculados o dependientes, y fomentar este principio en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones de toda índole.

3. Las instituciones de la Generalidad, la Administración de la Generalidad y sus organismos públicos vinculados o dependientes deben aprobar, en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de la presente ley, un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 19 Participación política de mujeres y hombres.

1. Los poderes públicos deben procurar atenerse al principio de presencia paritaria de mujeres y hombres en el reparto del poder político, y fomentar la participación de las mujeres en áreas o cargos en que están poco presentes.

2. Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones y agrupaciones de electores deben respetar lo establecido por el artículo 56.3 del Estatuto de autonomía.

Artículo 20 Participación social de las mujeres.

1. Los poderes públicos deben adoptar acciones positivas específicas temporales, razonables y proporcionadas con relación al objetivo perseguido en cada caso, que promuevan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que permitan corregir situaciones de desigualdad social resultantes de prácticas de subordinación o de sistemas sociales discriminatorios, y hagan efectivo el derecho a la participación social de las mujeres.

2. Los poderes públicos han de llevar a cabo acciones concretas destinadas a dinamizar el tejido asociativo femenino y promover la creación de redes; reconocer e incorporar en la agenda política las aportaciones que hacen las asociaciones feministas y colectivos de mujeres; impulsar la participación de las mujeres, del movimiento feminista y de las entidades de mujeres en los órganos consultivos, tanto en el ámbito autonómico como en el local; fomentar la participación de las mujeres en foros y organismos nacionales e internacionales, y repensar las formas de participación para abandonar modelos androcéntricos.

3. Los colegios y agrupaciones profesionales y empresariales, las organizaciones sindicales, culturales y sociales y los partidos políticos deben establecer los mecanismos que garanticen la participación activa de las mujeres, así como su acceso a los órganos directivos, con el objetivo de lograr en ellos la representación paritaria.

4. A las asociaciones, organizaciones, entidades, fundaciones y otras entidades de derecho público y privado que tengan como objeto social promover los derechos o intereses de uno de los sexos exclusivamente no se les aplica el principio de democracia paritaria a que se refiere el principio quinto del artículo 3.

5. Los poderes públicos deben impulsar la participación social de las mujeres mediante las tecnologías de la información y la comunicación, y contribuir a que se superen las diversas brechas digitales.

Sección segunda. Educación, cultura y conocimiento

Artículo 21 Coeducación.

1. La Administración educativa, para hacer efectivo el principio de coeducación y fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establecen los artículos 2.1.m y 43.1.d de la Ley 12/2009, de 10 de julio, de educación, ha de incorporar la coeducación en todos los niveles y modalidades del sistema educativo e introducirla en la programación educativa y currículos de todos los niveles, a efectos de favorecer el desarrollo de las personas al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, garantizar una orientación académica y profesional libre de sesgos sexistas y androcéntricos y evitar toda discriminación asociada al sexo. Asimismo, debe promover la investigación en materia de coeducación y velar por su inclusión en los currículos, libros de texto y materiales educativos.

2. Las administraciones locales deben aplicar medidas específicas para que los jóvenes menores de dieciséis años asistan cotidianamente a los centros educativos, con especial atención a las adolescentes con riesgo de abandono.

3. La Administración educativa, a través del Plan para la igualdad de género en el sistema educativo, debe llevar a cabo actuaciones y actividades dirigidas a alcanzar, en todo caso:

a) La visibilidad de las aportaciones históricas de las mujeres en todos los ámbitos del conocimiento y su contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad.

b) La formación de los jóvenes sobre el trayecto histórico para la consecución de los derechos de las mujeres.

c) La promoción y difusión de los criterios de igualdad entre hombres y mujeres, tanto en las enseñanzas impartidas como en el establecimiento del trabajo colaborativo y participativo.

d) La formación y capacitación para que chicas y chicos compartan las responsabilidades del trabajo doméstico, de cuidado de personas dependientes y de sus familias, sin la carga impositiva de los roles tradicionales de género.

e) La capacitación de los alumnos y el apoyo a las expectativas individuales para que hagan sus elecciones académicas y profesionales libres de los condicionantes de género.

f) La formación de los alumnos en el uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje.

g) La promoción de trabajos de investigación relacionados con la coeducación y la perspectiva de género.

h) La implantación de una educación afectiva y sexual que favorezca la construcción de una sexualidad positiva, saludable, que respete la diversidad y evite todo tipo de prejuicios por razón de orientación sexual y afectiva.

i) La promoción de contenidos relacionados con la sexualidad orientados a la prevención de embarazos no deseados y de enfermedades de transmisión sexual.

j) La prevención de la violencia machista, de acuerdo con los parámetros establecidos por la Ley 5/2008.

k) La prevención, gestión positiva y abordaje de situaciones de conflicto vinculadas a comportamientos y actitudes de carácter sexista.

l) El establecimiento de medidas para que el uso del espacio y la participación de ambos sexos en las actividades escolares se dé de forma equilibrada.

4. La Administración educativa debe ofrecer formación en coeducación a su personal docente, incluidas la educación sexual y contra la violencia machista y la orientación social, y garantizar la presencia de personas con conocimientos en coeducación en los órganos responsables de la evaluación, inspección, innovación educativa e investigación, en el Consejo Escolar de Cataluña, en los servicios educativos y en los centros educativos.

5. La Administración educativa, a través de las federaciones y asociaciones de padres y madres de alumnos, debe promover la sensibilización y formación en coeducación de las familias.

6. La Administración educativa debe garantizar y promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos y de responsabilidad, así como en los consejos escolares, promoviendo la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en los centros educativos. Asimismo, debe promover la representación equilibrada de profesionales de ambos sexos en todas las etapas educativas.

7. La Administración educativa debe garantizar que la formación profesional y la formación de adultos incorporen la perspectiva de género y se planifiquen y se adecuen a las necesidades y a la diversidad de las mujeres, a sus diversos intereses y a su disponibilidad horaria, y han de crear programas específicos para mujeres en situación de exclusión social.

Artículo 22 Educación en el tiempo libre.

1. Las administraciones públicas de Cataluña con competencias en el ámbito de la educación en el tiempo libre deben fomentar la coeducación en las entidades e instituciones dedicadas a la formación en el tiempo libre y a las actividades extraescolares, y promover y facilitar el acceso de niños y jóvenes a la educación en el tiempo libre, de modo que les permita desarrollar aptitudes como individuos y como miembros de la sociedad y fomente la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Los poderes públicos deben garantizar la adecuada formación en coeducación en el ámbito de la educación en tiempo libre infantil y juvenil, mediante el programa de formación de los cursos de monitor y de director de actividades de ocio y de cursos monográficos de formación continua.

Artículo 23 Juegos y juguetes.

Las administraciones públicas de Cataluña con competencias en materia de juegos y juguetes deben emprender cuantas acciones sean necesarias para:

a) Sensibilizar e informar sobre la importancia del juego y los juguetes en la transmisión de los estereotipos sexistas.

b) Prohibir la comercialización de juegos y juguetes que sean vejatorios para las mujeres, que atenten contra su dignidad, que hagan un uso sexista del lenguaje o que fomenten la agresividad y la violencia entre los niños y adolescentes.

c) Promover la edición de libros, juegos y juguetes no sexistas.

Artículo 24 Manifestaciones culturales.

Corresponde a las administraciones públicas de Cataluña llevar a cabo las siguientes actuaciones:

a) Adoptar las medidas necesarias para garantizar el derecho de las mujeres a la cultura y a ser consideradas agentes culturales, así como para visibilizar la cultura que les es propia.

b) Adoptar las medidas necesarias para evitar todo tipo de discriminación por razón de sexo y promover la igualdad efectiva en el terreno de la creación cultural y la participación de las mujeres en las actividades culturales, teniendo en cuenta sus realidades y aspiraciones.

c) Impulsar la recuperación de la memoria histórica de las mujeres con la participación de las mujeres, y promover políticas culturales que hagan visibles sus aportaciones al patrimonio y a la cultura de Cataluña, así como su diversidad.

d) Fomentar que en las manifestaciones culturales de cualquier tipo no se reproduzcan estereotipos ni prejuicios sexistas, y promover la creación y divulgación de obras que presenten innovaciones formales favorables a la superación del androcentrismo y del sexismo, al conocimiento de la diversidad étnica, cultural y funcional de los diversos colectivos de mujeres, y a la visualización de las diferentes orientaciones sexuales o identitarias de las mujeres.

e) Facilitar la promoción de manifestaciones culturales de diferentes procedencias en que las mujeres sean reconocidas y no despreciadas.

f) Garantizar que las producciones culturales públicas incorporen un punto de vista no sexista y no androcéntrico, y potenciar que los centros de creación cultural favorezcan la creación y la difusión de las obras culturales de autoría femenina mediante las adecuadas medidas de sensibilización, promoción y fomento.

g) Respetar y garantizar la representación equilibrada en los diferentes órganos consultivos, científicos, jurados y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

h) Promover y velar por la presencia de creadoras catalanas en la programación cultural pública en las exhibiciones locales, nacionales, estatales e internacionales, así como la representación paritaria de mujeres y hombres en las candidaturas de los honores y distinciones que convoquen.

e) Prohibir la organización y realización de actividades culturales en espacios públicos donde no se permita la participación de las mujeres o se obstaculice su participación en igualdad de condiciones con los hombres.

Artículo 25 Medios de comunicación y tecnologías de la información y la comunicación.

1. Los medios de comunicación audiovisual de la Generalidad y de los entes locales de Cataluña, los que ejercen su actividad al amparo de una licencia otorgada por el Consejo del Audiovisual de Cataluña, los demás sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación del artículo 2 de la Ley 22/2005, de 29 de diciembre, de la comunicación audiovisual de Cataluña, y los medios de comunicación escrita gestionados o subvencionados por las administraciones públicas de Cataluña deben:

a) Garantizar la no difusión de contenidos sexistas que justifiquen o banalicen la violencia contra las mujeres o inciten a su práctica.

b) Rehuir los estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida y, especialmente, en los contenidos destinados a la población infantil y juvenil.

c) Garantizar una participación activa de las mujeres, la presencia paritaria de mujeres y hombres y una imagen plural de ambos sexos en todos los ámbitos, con especial atención a los espacios de conocimiento y generación de opinión.

d) Hacer un uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje.

e) Garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales promovidas por mujeres o destinadas a mujeres en condiciones de igualdad, así como las que favorezcan su empoderamiento.

f) Promover la autoría femenina mediante mecanismos de acción positiva.

g) Mostrar la diversidad de orígenes y realidades culturales existentes en Cataluña, las realidades y expectativas de las mujeres, y establecer mecanismos que garanticen la visibilidad de sus aportaciones al progreso social a lo largo de la historia.

h) Reparar el déficit de reconocimiento que sufren las mujeres incorporándolas en calidad de expertas, protagonistas y personas de referencia en los diferentes medios de comunicación gestionados o subvencionados por las administraciones públicas.

i) Promover el desarrollo y la formación de un espíritu crítico con relación a los contenidos y sesgos sexistas.

2. El Consejo del Audiovisual de Cataluña debe realizar estudios periódicos sobre el cumplimiento de la perspectiva de género en la información de los medios de comunicación, así como del impacto de género en los contenidos y programaciones.

3. El contrato programa de la Corporación Catalana de Medios Audiovisuales debe incluir mecanismos que garanticen la representación paritaria de mujeres y hombres y que hagan visible la realidad de las mujeres.

4. Se prohíben la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen o banalicen la violencia contra las mujeres o inciten a su práctica. Este tipo de anuncios son considerados publicidad ilícita, de conformidad con lo establecido por la legislación general de publicidad y comunicación institucional.

5. Los medios de comunicación social deben adoptar códigos de conducta con el fin de asumir y transmitir el principio de igualdad de género. Asimismo, deben colaborar en las campañas institucionales dirigidas al fomento de la igualdad de mujeres y hombres y a la promoción de la erradicación de la violencia hacia las mujeres.

6. Los medios de comunicación social de titularidad privada deben garantizar el cumplimiento de las medidas del apartado 1 y promover las acciones necesarias para hacerlas efectivas.

Artículo 26 Sociedad de la información y del conocimiento.

1. Los poderes públicos de Cataluña deben promover acciones para favorecer la implantación de las nuevas tecnologías a partir de criterios de igualdad, y deben fomentar la participación de las mujeres en la construcción de la sociedad de la información y del conocimiento.

2. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación financiados total o parcialmente por los poderes públicos, debe garantizarse que su lenguaje y contenidos no sean sexistas.

3. El Gobierno ha de promover contenidos creados por mujeres en el ámbito de la sociedad de la información y del conocimiento.

4. Los poderes públicos de Cataluña deben impulsar programas para incrementar la presencia de las mujeres en los estudios técnicos, tecnológicos y del sector de las tecnologías de la información y la comunicación.

Artículo 27 Acceso de las mujeres a las tecnologías de la información y la comunicación.

1. Los poderes públicos, de forma específica, deben facilitar el acceso de las mujeres y de las entidades que defienden los derechos de las mujeres en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, con medidas y programas de formación que erradiquen las barreras que dificultan el uso en igualdad de condiciones de los recursos tecnológicos, con especial atención a los colectivos en riesgo de exclusión social y del ámbito rural.

2. En el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, las administraciones públicas de Cataluña deben incorporar el objetivo de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las políticas de promoción e inclusión digital, fomentando la difusión de contenidos creados por mujeres.

Artículo 28 Universidades e investigación.

1. La educación en valores a que se refiere el artículo 5 de la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Cataluña, debe incluir necesariamente:

a) La promoción de la introducción de la perspectiva de género de forma transversal y de los estudios sobre la contribución de las mujeres a lo largo de la historia en todos los ámbitos del conocimiento y en la actividad académica e investigadora, que deben incluirse en el currículo de los grados y de los programas de posgrado. La presentación de las solicitudes de acreditación de los grados y postgrados debe ir acompañada de un informe que detalle, en su caso, la forma en que se ha incorporado la perspectiva de género en el plan de estudios o, en su defecto, del plan de mejora previsto para su consecución.

b) El uso no sexista ni androcéntrico del lenguaje en todas sus comunicaciones.

c) La formación en coeducación de las personas que realizan tareas docentes, especialmente de las que cursan estudios de magisterio o ciencias de la educación y, en su caso, en los estudios de grado, postgrado, máster y doctorado destinados a la formación de maestros, profesores y educadores, de acuerdo con el modelo coeducativo a que se refiere el artículo 21.

2. Para cumplir el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito universitario y de la investigación, las universidades deben:

a) Potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación, haciendo visibles sus aportaciones en los ámbitos científicos y técnicos.

b) Garantizar la formación de su personal en materia de perspectiva de género y de las mujeres en cada una de las disciplinas académicas.

c) Crear módulos o cursos específicos en materia de perspectiva de género y de las mujeres en cada una de las disciplinas académicas.

3. Las universidades, centros de estudios superiores y centros e instituciones de investigación catalanes deben:

a) Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la carrera docente y en la carrera investigadora, así como entre el personal de administración y servicios, y promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados y a todos los niveles de toma de decisiones.

b) Aprobar, a efectos de lo establecido por la letra a, un plan de igualdad en el acceso, promoción y condiciones laborales del personal de administración y servicios y del personal docente e investigador, que incluya medidas específicas dirigidas al colectivo de estudiantes, así como diseñar e implementar una política de contratación de personal inclusiva que tenga en cuenta la formación específica de las personas que forman parte de los comités de selección para evitar toda discriminación de género en los procesos de selección de personal.

c) Dar información y asesoramiento para prevenir cualquier tipo de discriminación, acoso sexual o acoso por razón de sexo y otras formas de violencia machista.

d) Garantizar que las evaluaciones del personal docente e investigador llevadas a cabo por los órganos pertinentes tengan en cuenta la perspectiva de género y la no discriminación, ni directa ni indirecta, por razón de sexo.

e) Valorar como rasgos positivos, en las convocatorias de ayudas a proyectos de investigación u otras ayudas a la investigación de carácter colectivo, junto a los criterios para garantizar la calidad y la excelencia:

1.º Que los grupos estén integrados por el 40% o más de mujeres, y que una mujer ejerza la dirección en los ámbitos de investigación en que las mujeres están poco presentes.

2.º Que los proyectos incorporen la perspectiva de género y de las mujeres o tengan por objeto estudios sobre la situación de las mujeres.

f) Aplicar medidas de acción positiva y dotarse de los mecanismos de cooperación interinstitucional que contribuyan a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo -máxima expresión de la desigualdad entre sexos-, que garanticen esta prevención y permitan dar una adecuada respuesta a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse en este sentido a cualquier miembro de la comunidad universitaria.

g) Crear módulos o cursos específicos en materia de perspectiva de género y de las mujeres en la propuesta curricular obligatoria de las facultades y de los estudios reconocidos por las universidades catalanas.

h) Llevar a cabo acciones para equilibrar la presencia de ambos sexos en todas las disciplinas, especialmente en aquellas en las que uno de los dos sexos se encuentra significativamente infrarrepresentado.

i) Rendir cuentas ante los organismos públicos responsables de la política universitaria respecto al grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por el presente artículo.

Artículo 29 Formación en el ámbito de las asociaciones y colegios profesionales.

La Administración de la Generalidad debe impulsar cursos de formación de carácter general y específico destinados a las asociaciones profesionales, colegios profesionales y consejos de colegios profesionales que ejercen su actividad en el ámbito territorial de Cataluña, para mejorar sus conocimientos con relación a los derechos de las mujeres y la perspectiva de género.

Artículo 30 Deportes.

1. Las políticas deportivas deben planificarse de acuerdo con lo establecido por el artículo 1 y, en concreto, deben:

a) Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres para la práctica de actividad física y deporte, tanto de ocio como de competición, a todos los niveles, incluidos los científicos, técnicos, de control de las competiciones, servicios médicos y otros de atención a deportistas, de liderazgo y de proyección y representación social.

b) Fomentar la incorporación, participación y continuidad de las mujeres en el deporte en todas las etapas de la vida, e incluir programas de concienciación y fomento de la presencia de mujeres en los órganos de decisión deportivos y de dirigentes deportivas.

c) Incorporar indicadores de perspectiva de género en los diferentes ámbitos del deporte en Cataluña.

d) Elaborar protocolos y mecanismos de prevención y actuación ante la violencia machista en la práctica deportiva y en el deporte en general.

e) Fomentar y proteger el modelo de deporte en edad escolar para promover y facilitar el acceso de niños y jóvenes a las actividades físicas y deportivas, bajo criterios de coeducación en valores, inclusión, cohesión social y lucha contra las desigualdades, con el objetivo de formar personas comprometidas con la sociedad y con el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres.

f) Fomentar el patrocinio y la difusión en los medios de comunicación de actividades deportivas en las que la participación de las mujeres sea minoritaria, y fijar las ayudas públicas destinadas a las modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres.

2. Las políticas deportivas deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

a) Son factores relevantes para la concesión de ayudas, premios y subvenciones a las entidades deportivas la promoción de una oferta de actividades deportivas para niños que sea equilibrada en cuanto a la perspectiva de género, así como la aplicación de medidas internas para facilitar la participación de las mujeres en los puestos de dirección de entidades y clubes.

b) Las administraciones deportivas catalanas no pueden participar ni conceder ningún tipo de ayuda a programas o actividades deportivas que sean sexistas o discriminatorios por razón de sexo.

c) Los estudios e investigaciones en el ámbito de las ciencias de la actividad física y el deporte promovidos por las administraciones deportivas catalanas o subvencionados con dinero público deben introducir el estudio de las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres, para ampliar y profundizar el conocimiento sobre las realidades, expectativas, necesidades y aportaciones de las mujeres al deporte en todas las etapas de la vida.

d) La educación en el deporte debe incluir de forma preferente el principio de coeducación y debe fomentar la formación en valores coeducativos tanto de los profesores de educación deportiva como de las personas que hacen de monitores, entrenadores y técnicos, mediante actividades formativas y programas de formación continua.

e) Elaborar programas y materiales didácticos para el fomento del deporte de ocio y del deporte en edad escolar igualitarios y con valores sociales, promoviendo la visibilidad de las dirigentes deportivas, deportistas y entrenadoras de élite.

f) Equiparar premios y becas de un mismo deporte entre hombres y mujeres.

Artículo 31 Valor económico del trabajo doméstico y de cuidado de personas.

1. La Generalidad debe realizar, periódicamente, estimaciones del valor económico del trabajo doméstico y de cuidado de niños y de personas mayores o dependientes llevado a cabo en Cataluña, debiendo informar a la sociedad catalana sobre el resultado de dichas estimaciones, a fin de dar a conocer su importancia económica y social.

2. Las administraciones públicas deben tener en cuenta los datos sobre el valor económico del trabajo doméstico y de cuidado de personas en el diseño de sus políticas económicas y sociales.

Sección tercera. Trabajo, empleo y empresa

Artículo 32 Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

1. Para promover la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, los poderes públicos deben:

a) Mejorar la empleabilidad y el empleo de las mujeres en cuanto al acceso, presencia, permanencia y condiciones de trabajo. Con este objetivo, deben:

1.º Elaborar planes activos de empleo bienales para incentivar el empleo estable y de calidad de las mujeres y favorecer su contratación a jornada completa. Estos planes y medidas han de incluir estudios de impacto de género y de edad, prestando especial atención al paro femenino de larga duración.

2.º Incorporar la perspectiva de género en la planificación de la formación profesional, ocupacional, continua y para la inserción laboral.

3.º Incorporar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de selección, clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo, retribuciones y promoción profesional.

4.º Adoptar medidas para incrementar el porcentaje de mujeres en sectores, ocupaciones o profesiones en que están poco presentes.

5.º Fomentar las iniciativas de emprendimiento puestas en marcha por mujeres.

6.º Adoptar las medidas necesarias para eliminar todas las discriminaciones directas e indirectas derivadas de la maternidad.

7.º Fomentar la presencia de mujeres en las carreras técnicas.

b) Velar especialmente por hacer efectivos los principios del artículo 3, y en este sentido:

1.º Incorporar la perspectiva de género en todas las fases del procedimiento de inserción laboral y garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los programas y actuaciones que se lleven a cabo.

2.º Incorporar la perspectiva de género en las políticas activas de empleo.

3.º Incorporar de forma progresiva módulos específicos de género en los programas de las diversas políticas activas de empleo.

4.º Incorporar la perspectiva de género en el diseño de la formación que reciba el personal que interviene en el proceso de orientación e inserción laboral, con especial atención a los profesionales que atienden al público desde las oficinas de trabajo, con el objetivo de garantizar una inserción laboral libre de estereotipos sexistas.

2. Para la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, los poderes públicos han de llevar a cabo las siguientes actuaciones específicas:

a) Llevar a cabo actuaciones, planes y programas destinados a las mujeres con dificultades específicas de inserción laboral.

b) Promover el acceso de las mujeres a puestos directivos y de mando y crear un plan para incentivar a las empresas a adoptar medidas específicas para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de dirección y en los consejos de administración. Evaluar de forma continuada el impacto de estas actuaciones y tomar las medidas adecuadas para su cumplimiento efectivo.

c) Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva de mujeres y hombres y promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas empresariales con impacto en la retribución del personal, estableciendo mecanismos para que las empresas deban adoptar medidas para diagnosticar y eliminar la brecha salarial y para fijar retribuciones y complementos de forma transparente y con perspectiva de género.

d) Promover una mayor diversificación profesional de las mujeres en el mercado laboral y eliminar la segregación horizontal, adoptando las medidas necesarias para facilitar no solo la incorporación de las mujeres en los sectores económicos tradicionalmente masculinizados y al mismo tiempo más estratégicos y de mayor proyección profesional, sino también la de los hombres en los sectores tradicionalmente feminizados, velando por que los sectores feminizados sean revalorizados socialmente y tengan el mismo reconocimiento y las mismas condiciones laborales que los demás.

e) Establecer, tomando como referencia las recomendaciones elaboradas por la Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales, mecanismos que permitan dar respuesta a las denuncias y reclamaciones por acoso sexual o por razón de sexo, con el objetivo de garantizar que las empresas cumplan el protocolo para la prevención y el abordaje de dichos acosos. En este tipo de denuncias y reclamaciones, debe aplicarse el principio de inversión de la carga de la prueba, según el cual cuando la parte actora o interesada alegue este tipo de acoso y aporte indicios fundamentados, corresponde a la parte demandada, o a quien se impute el acoso, la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

f) Impulsar medidas que favorezcan la implantación de nuevos horarios que permitan, en términos de igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y la compatibilización de la vida laboral y personal. dichos nuevos horarios deben contribuir a la mejora tanto de la calidad de vida de los trabajadores como de la competitividad y eficiencia empresariales.

g) Elaborar, en el seno de la Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales, recomendaciones para que los convenios colectivos prevean un sistema de valoración de puestos de trabajo y grupos profesionales que evalúe las funciones y responsabilidades en base a criterios neutros y comunes entre trabajadores de ambos sexos y tenga en cuenta la perspectiva de género.

3. El departamento de la Generalidad competente en materia de empresa y empleo debe llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad mediante el Registro Público de Planes de Igualdad y las actuaciones pertinentes de la autoridad laboral competente.

Artículo 33 Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en las empresas.

(Anulado).

Se declara inconstitucional y nulo este precepto por Sentencia del TC 159/2016, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2016-10023.

Se suspende la vigencia y aplicación de este artículo desde el 25 de abril de 2016 para las partes del proceso y desde el 5 de mayo de 2016 para los terceros por Providencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 2016 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad nº 2257-2016. Ref. BOE-A-2016-4315.

Artículo 34 Plan de acción de apoyo a las empresas destinado al fomento de la igualdad de trato y de oportunidad de mujeres y hombres en el trabajo.

1. El Gobierno, a propuesta del departamento competente en materia de empresa y empleo, debe elaborar, con carácter cuatrienal, un plan de acción de apoyo a las empresas destinado a promover e incorporar la igualdad de trato y de oportunidades en sus organizaciones.

2. El plan de acción de apoyo a las empresas destinado al fomento de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo, que debe especificar la dotación económica y los correspondientes mecanismos de evaluación para cada una de las líneas de actuación, debe incluir:

a) Programas de apoyo a las empresas para elaborar y aplicar planes de igualdad, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas de hasta doscientos cincuenta trabajadores.

b) Programas de apoyo y asesoramiento para la incorporación de la figura del profesional de igualdad de mujeres y hombres en las empresas, como la de técnico superior de promoción de igualdad de género o la de agente de igualdad de mujeres y hombres en las empresas.

c) Programas de apoyo para proyectos destinados de forma específica a la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo y al favorecimiento de la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores de ambos sexos, con el establecimiento de un horario laboral flexible y adaptado a las necesidades del personal y de las empresas.

d) El procedimiento y las condiciones necesarias para que las empresas puedan acceder a las medidas que establece.

e) Las condiciones para el otorgamiento y difusión del distintivo de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, a que se refiere el artículo 35.

f) Medidas de conciliación laboral y familiar.

Artículo 35 Distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en trabajo.

1. Se crea el distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo para reconocer a las empresas que promueven políticas de igualdad.

2. El Instituto Catalán de las Mujeres, de acuerdo con las condiciones establecidas por el plan de acción de apoyo a las empresas destinado al fomento de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo, otorga el distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, previa aprobación por el plenario del Consejo Nacional de Mujeres de Cataluña.

3. Puede optar al distintivo de excelencia empresarial en materia de igualdad cualquier empresa, pública o privada, que aplique políticas de igualdad efectiva en el trabajo en el ámbito territorial de Cataluña. No pueden concurrir al distintivo las empresas que vulneren lo dispuesto por el artículo 36 ni las empresas que en los dos años anteriores a la convocatoria de la concesión del distintivo hayan sido objeto de sanción firme por la autoridad laboral por prácticas discriminatorias o por no cumplir sus obligaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres.

4. (Derogado).

5. El distintivo de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 10, puede ser tenido en cuenta como criterio de adjudicación en la contratación del sector público.

6. El Instituto Catalán de las Mujeres puede revocar el distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo en el caso de que dejen de cumplirse las condiciones por las que fue otorgado.

Se deroga el apartado 4 por la disposición derogatoria.2.c) de la Ley 3/2023, de 16 de marzo. Ref. BOE-A-2023-10344

Artículo 36 Planes de igualdad en las empresas.

1. (Anulado).

2. Los poderes públicos deben favorecer la elaboración e implantación de planes de igualdad en las empresas no incluidas en el apartado 1.

3. (Anulado).

4. (Anulado).

5. El Registro Público de Planes de Igualdad, adscrito al departamento competente en materia laboral, es el instrumento para el ejercicio de las funciones a que se refiere el artículo 5.q. En este registro deben inscribirse tanto los planes de igualdad de las empresas que están obligadas a disponer de ellos de acuerdo con lo establecido por el apartado 1 como los planes de las empresas que los elaboren voluntariamente.

Se declaran inconstitucionales y nulos los apartados 1, 3 y 4, por Sentencia del TC 159/2016, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2016-10023.

Se suspende la vigencia y aplicación de los apartados 1 a 4 de este artículo desde el 25 de abril de 2016 para las partes del proceso y desde el 5 de mayo de 2016 para los terceros por Providencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 2016 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad nº 2257-2016. Ref. BOE-A-2016-4315.

Artículo 37 Cualificaciones profesionales.

Las administraciones públicas de Cataluña, en el ámbito de sus competencias, deben:

a) Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en el catálogo de cualificaciones profesionales.

b) Garantizar que la definición de los perfiles profesionales del catálogo de cualificaciones profesionales no incluya estereotipos sexistas ni mecanismos de exclusión de género.

c) Velar por que sean incluidas como nuevas cualificaciones profesionales actividades que las mujeres llevan a cabo de forma casi exclusiva.

d) Incluir la figura del profesional de igualdad de género en el sistema de cualificaciones profesionales.

Artículo 38 Promoción de medidas de igualdad efectiva en los convenios colectivos.

El Consejo de Relaciones Laborales, mediante la Comisión de Convenios Colectivos de Cataluña, debe analizar y evaluar periódicamente el contenido de los convenios colectivos desde una perspectiva de género, emitir dictámenes de recomendaciones y propuestas, en su caso, y promover la inclusión de medidas de igualdad en los convenios colectivos.

Artículo 39 Responsable sindical de igualdad.

1 a 3. (Anulados).

4. La Administración pública debe facilitar programas de apoyo a la formación sindical para la negociación colectiva con perspectiva de género.

Se declaran inconstitucionales y nulos los apartados 1 a 3, por Sentencia del TC 159/2016, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2016-10023.

Se suspende la vigencia y aplicación de este artículo desde el 25 de abril de 2016 para las partes del proceso y desde el 5 de mayo de 2016 para los terceros por Providencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 2016 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad nº 2257-2016. Ref. BOE-A-2016-4315.

Artículo 40 Presencia de mujeres y hombres en la negociación colectiva.

1. Las organizaciones empresariales y sindicales, así como los órganos de representación del personal en la empresa, deben promover una representación paritaria de ambos sexos en la negociación colectiva mediante medidas de acción positiva.

2. La Administración pública competente para el control de la legalidad de los convenios colectivos debe requerir a las empresas la hoja estadística de convenios con los datos significativos sobre la presencia de mujeres en la comisión negociadora y en el ámbito de aplicación de los convenios y acuerdos colectivos.

Se declara inconstitucional y nulo este precepto por Sentencia del TC 159/2016, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2016-10023.

Se suspende la vigencia y aplicación de este artículo desde el 25 de abril de 2016 para las partes del proceso y desde el 5 de mayo de 2016 para los terceros por Providencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 2016 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad nº 2257-2016. Ref. BOE-A-2016-4315.

Artículo 41 Incorporación de la perspectiva de género en los expedientes de regulación de empleo.

1. La Administración de la Generalidad debe velar por el respeto del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en los expedientes de regulación de empleo.

2 a 4. (Anulados).

Se declaran inconstitucionales y nulos los apartados 2 a 4, por Sentencia del TC 159/2016, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2016-10023.

Se suspende la vigencia y aplicación de este artículo desde el 25 de abril de 2016 para las partes del proceso y desde el 5 de mayo de 2016 para los terceros por Providencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 2016 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad nº 2257-2016. Ref. BOE-A-2016-4315.

Artículo 42 Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de la Inspección de Trabajo.

1. La Inspección de Trabajo de Cataluña ha de incorporar la perspectiva de género en sus actividades, garantizando la formación adecuada de su personal y la realización de actuaciones específicas sobre el cumplimiento de la legislación relativa a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo.

2. La planificación anual de las actuaciones de la Inspección de Trabajo debe incorporar como objetivos específicos la vigilancia de las normas sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo y en el trabajo.

3. La Administración de la Generalidad debe dotar a la Inspección de Trabajo de recursos humanos y económicos suficientes para ejercer de organismo de control y seguimiento de las medidas en materia de igualdad que afectan al ámbito de las relaciones laborales, de la implementación de los planes de igualdad y del cumplimiento de las medidas para una vida libre de violencia machista en el ámbito laboral.

Artículo 43 Inclusión de la perspectiva de género en los programas de seguridad y salud laboral.

1. Para hacer efectivo el principio primero del artículo 3, el departamento competente en materia de seguridad y salud laboral, con la colaboración de los diversos departamentos del Gobierno y las demás administraciones y entidades competentes, deben tener en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y sus características anatómicas, fisiológicas, culturales y psicosociales en el diseño de políticas, estrategias y programas de seguridad y de salud, estableciendo las medidas necesarias para su adecuado abordaje.

2. Las políticas públicas deben visualizar y aumentar la concienciación sobre las desigualdades de género en el ámbito laboral, garantizando el establecimiento de programas de formación específica destinados a los trabajadores, al empresariado y a los servicios de prevención en materia de seguridad y salud laboral desde una perspectiva de género, que fomenten el uso de metodologías de evaluación y de intervención sobre las condiciones de trabajo que sean sensibles a las cuestiones de género.

3. Los departamentos competentes en materia de salud y seguridad y de salud laboral deben registrar, debidamente desglosados por sexo, edad y ocupación, los procesos de incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, a fin de identificar datos poblacionales relevantes sobre las enfermedades que afectan a las trabajadoras. Esta información debe ser integrada en la diagnosis necesaria para elaborar los planes de igualdad a que se refiere el artículo 15.

4. Los departamentos competentes en materia de salud y seguridad y de salud laboral deben fomentar la recogida y el tratamiento de la información existente en los centros de atención primaria y en las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desglosada por sexos, a fin de identificar riesgos específicos en las trabajadoras debido a su actividad laboral.

Artículo 44 Prevención de riesgos laborales en la empresa.

(Anulado).

Se declara inconstitucional y nulo este precepto por Sentencia del TC 159/2016, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2016-10023.

Se suspende la vigencia y aplicación de este artículo desde el 25 de abril de 2016 para las partes del proceso y desde el 5 de mayo de 2016 para los terceros por Providencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 2016 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad nº 2257-2016. Ref. BOE-A-2016-4315.

Artículo 45 Impulso y promoción de acciones de la economía social, trabajo autónomo y emprendimiento de las muje

En aplicación del principio primero del artículo 3, son obligaciones de las administraciones públicas de Cataluña:

a) Prestar especial atención a las trabajadoras autónomas económicamente dependientes en el diseño, aplicación y evaluación de las políticas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de emprendimiento.

b) Impulsar las iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres en el acceso a los programas de apoyo del emprendimiento, de la economía social y cooperativa y del trabajo autónomo, prestando especial atención a las iniciativas enmarcadas en sectores, profesiones y ocupaciones en que estén poco presentes.

c) Fomentar que las sociedades de garantía recíproca que sean beneficiarias de ayudas públicas establezcan fondos específicos destinados a favorecer la constitución y consolidación de iniciativas empresariales promovidas por mujeres.

d) Crear programas de microcréditos u otros instrumentos de financiación para proyectos de mujeres emprendedoras.

Sección cuarta. Políticas sociales

Artículo 46 Acciones sobre los usos del tiempo.

En aplicación de los principios segundo y cuarto del artículo 3, la Administración competente debe llevar a cabo las siguientes acciones:

a) Analizar las desigualdades y diferencias existentes entre mujeres y hombres en los usos del tiempo y aplicar políticas que tengan en cuenta de forma integral la percepción y la visión del tiempo según los diversos ámbitos cotidianos y permitan implantar horarios de trabajo más personalizados y flexibles.

b) Impulsar el equilibrio en la valoración y distribución del tiempo dedicado al trabajo de mercado y al trabajo doméstico y de cuidado de personas teniendo en cuenta el tiempo personal y el ciclo de vida, y aplicar políticas activas de sensibilización, corresponsabilidad, concienciación y capacitación destinadas a los hombres.

c) Implantar políticas activas y de sensibilización que reconozcan la importancia del trabajo doméstico y de cuidado de personas para la sostenibilidad de la vida cotidiana, que pongan de manifiesto su valor social y económico, que afirmen la necesidad de asumirlas con corresponsabilidad entre mujeres y hombres y que contribuyan a la socialización del trabajo de cuidado de personas.

d) Elaborar programas de apoyo para incentivar buenas prácticas en materia de gestión del tiempo de trabajo y de impulso del teletrabajo, con el objetivo de facilitar a todas las organizaciones, en el ámbito de aplicación de la presente ley y con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e) Promover medidas de conciliación de la vida personal y laboral en las actividades de formación profesional inicial y formación profesional para el empleo, así como de inserción laboral, destinadas a la mejora de la empleabilidad de las personas, especialmente de las mujeres. En este sentido:

1.º Los centros y entidades que imparten actividades formativas deben procurar adecuar su emplazamiento y horarios a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y formativa de los alumnos.

2.º La Administración pública competente debe promover la realización de programas de formación a través de las nuevas tecnologías, a fin de evitar desplazamientos y permitir la organización flexible del tiempo de formación.

f) Acompañar a los entes locales, empresas y organismos de su ámbito competencial en la implantación de planes y medidas que contribuyan a mejorar el equilibrio en el uso del tiempo.

Artículo 47 Políticas de bienestar social y familia.

Para hacer efectivo los principios primero y sexto del artículo 3 en el ámbito de las políticas de bienestar social, es obligación de las administraciones públicas:

a) Establecer programas de cohesión social y de inclusión específicos para los colectivos de mujeres más desfavorecidos o sujetos a situaciones de discriminación o desigualdades que afectan o vulneran el pleno ejercicio de sus derechos como ciudadanas y, especialmente:

1.º Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres mayores para eliminar las discriminaciones sexistas y posibilitar la expresión y garantía de los derechos de las mujeres mayores para que puedan desarrollar su potencial y sus habilidades en sociedad. Con este fin las administraciones públicas deben elaborar y ejecutar normas que protejan a las mujeres mayores de cualquier forma de violencia, promover su participación social, garantizar su derecho a la educación, a la cultura y a

las actividades de ocio, fomentar en ellas la práctica de actividad física y velar por que los medios de comunicación no difundan de ellas imágenes estereotipadas.

2.º Diseñar programas integrales para mujeres en situación de precariedad económica y riesgo de exclusión social y establecer programas específicos para mujeres pertenecientes a minorías étnicas y mujeres inmigrantes.

3.º Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres con diversidad funcional para eliminar discriminaciones sexistas, y posibilitar la expresión y garantía de los derechos de las mujeres con discapacidad a fin de que puedan desarrollar su potencial y sus habilidades en sociedad. Con este fin las administraciones públicas deben adoptar y ejecutar medidas que protejan a las mujeres con discapacidad de cualquier forma de violencia, promover su participación social, garantizar su derecho a la educación, a la cultura y a las actividades de ocio, fomentar en ellas la práctica de actividad física y velar por que los medios de comunicación no difundan de ellas imágenes estereotipadas.

b) Diseñar políticas que faciliten la autonomía de las personas dependientes y favorezcan la eliminación de las desigualdades socioeconómicas y de género que se producen en el cuidado de personas dependientes en el hogar, y establecer los servicios públicos y comunitarios de proximidad necesarios para garantizar una oferta suficiente, asequible y de calidad para la atención de las personas en situación de dependencia.

c) Desarrollar políticas de apoyo a las familias que:

1.º Incorporen el reconocimiento de la diversidad familiar, garanticen el derecho a un entorno afectivo o familiar adecuado y eliminen la discriminación por opción sexual o por transexualidad, garantizando la libertad de decisión individual. Estas políticas deben asegurar la incorporación de la necesidad de dar un valor positivo al papel que tradicionalmente han tenido las mujeres en el ámbito familiar como cuidadoras y proveedoras de bienestar, y también hacer que los hombres se impliquen como corresponsables en los trabajos de este ámbito, tanto los domésticos como los de cuidado de niños y de personas mayores o dependientes.

2.º Incluyan medidas para garantizar los derechos de niños, adolescentes y jóvenes de acuerdo con lo establecido por la Ley 14/2010, de 27 de mayo, de los derechos y las oportunidades en la infancia y la adolescencia, y luchar especialmente contra la pobreza infantil y las desigualdades entre familias.

3.º Impulsen programas de formación que favorezcan la implicación de las familias en la coeducación de los hijos, de acuerdo con lo establecido por el artículo 21, y promuevan la participación y la corresponsabilización de padres y madres en la educación y cuidado de los niños.

4.º Impulsen programas específicos de apoyo integral a las familias monoparentales.

5.º Impulsen la creación de espacios de socialización para niños, jóvenes y adultos que permitan reforzar los vínculos sociales y compartir los conocimientos relativos a la crianza y cuidado de personas.

6.º Incrementen las responsabilidades y la dedicación de los hombres de todas las edades a las tareas domésticas y de cuidado de personas.

7.º Creen e incrementen las prestaciones y servicios de proximidad necesarios para favorecer el ejercicio de las responsabilidades familiares, así como las prestaciones para la atención a la infancia.

d) Actuar sobre las causas de la feminización de la pobreza e impulsar las medidas necesarias, en el marco de la legislación sobre renta garantizada de ciudadanía, para erradicar la pobreza en mujeres mayores.

Artículo 48 Políticas de salud y servicios.

1. Las administraciones públicas de Cataluña competentes en materia sanitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben tomar las medidas necesarias para:

a) Prevenir y tratar las enfermedades que afectan especialmente a las mujeres.

b) Prevenir y tratar las enfermedades que tienen un impacto diferencial en las mujeres.

c) Garantizar una detección precoz de las situaciones de violencia machista como fenómeno que afecta en gran medida a la salud de las mujeres.

2. Las administraciones públicas de Cataluña competentes en materia sanitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, para garantizar de forma integral la salud afectiva, sexual y reproductiva, deben:

a) Incluir en las políticas educativas, desde primaria, la difusión de contenidos relativos a la salud afectiva, sexual y reproductiva, con especial atención a los adolescentes, jóvenes y grupos de población vulnerables.

b) Garantizar la inclusión del consejo reproductivo en la cartera de servicios de las unidades de atención a la salud sexual y reproductiva, y facilitar el acceso universal a los métodos contraceptivos seguros, con especial atención a las adolescentes.

c) Potenciar el empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones respecto a la anticoncepción y las medidas de prevención de las enfermedades de transmisión sexual.

d) Favorecer la autonomía de las mujeres en el embarazo, el parto y la lactancia.

e) Garantizar que las mujeres puedan recibir la prestación de la interrupción del embarazo, a través de los centros de la red sanitaria de responsabilidad pública, según la normativa vigente.

f) Tener especial cuidado de las mujeres que viven solas y en precariedad económica.

g) Trabajar para que el cuidado de las personas en el ámbito familiar sea compartido por hombres y mujeres, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 47.c.1º.

3. Las administraciones públicas de Cataluña competentes en materia sanitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben tomar las medidas adecuadas para prevenir y detectar la mutilación genital femenina, e informar a las mujeres afectadas, incluidas las menores de edad, sobre la posibilidad, en su caso, de revertir o mitigar, mediante mecanismos sanitarios de intervención quirúrgica, los efectos de la mutilación practicada.

4. Las encuestas de salud deben introducir como variables indicadores sensibles a la detección de desigualdades de salud por razón de sexo y género y deben tener en cuenta la diversidad de mujeres, tanto en el diagnóstico, prevención y tratamiento como en el trato dispensado en los servicios.

5. Los instrumentos de planificación sanitaria y los planes de acción comunitaria deben incorporar la perspectiva de género en todas sus fases, así como fomentar la participación de los diferentes colectivos de defensa de los derechos de las mujeres.

6. La formación de los profesionales de la salud debe garantizar que la práctica clínica dé respuesta a las necesidades y expectativas en salud en cuanto al sexo y al género, y debe incluir el conocimiento de la fisiopatología de las mujeres en los diferentes sistemas orgánicos y la formación para detectar las situaciones de violencia machista y las prácticas de control sexual.

7. Las administraciones públicas de Cataluña competentes en materia sanitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben garantizar la información destinada a las mujeres respecto a la salud, y acompañarlas en sus distintas etapas vitales, con la mínima medicalización posible en el embarazo y el parto.

Artículo 49 Investigación en ciencias de la salud.

1. Las administraciones públicas de Cataluña competentes en materia sanitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben garantizar la realización de investigaciones científicas sobre la morbilidad diferencial entre mujeres y hombres, que tengan en cuenta las diferencias biomédicas entre sexos, así como las diferencias y condicionamientos sociales, culturales y educacionales que afectan a su salud, aplicando criterios y parámetros no androcéntricos.

2. Los protocolos de trabajo y los diseños de investigación deben ser sensibles a las diferencias entre mujeres y hombres, e incluir ambos sexos en los parámetros de análisis al efecto.

3. Las administraciones públicas deben promover investigaciones sobre patologías que afectan especialmente a las mujeres.

4. La administración sanitaria debe incorporar en los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como en las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer los datos relativos a mujeres y hombres, tanto de forma desagregada por sexos como de forma global.

5. Las administraciones públicas deben promover que en todo tipo de estudios de ciencias de la salud se incluya de modo transversal la salud de las mujeres.

Artículo 50 Empoderamiento de las mujeres del mundo rural.

1. La Administración de la Generalidad ha de poner en valor la función de las mujeres como eje estratégico para el desarrollo rural. En este sentido, debe:

a) Velar por incorporar la perspectiva de género en las actuaciones sobre desarrollo rural.

b) Garantizar la igualdad de oportunidades y la plena participación de las mujeres, con equidad y en todos los ámbitos del mundo rural, muy especialmente en los procesos de planificación y ejecución de las políticas públicas.

2. La Administración de la Generalidad debe velar por la toma de decisiones de las mujeres como medida para luchar contra la despoblación, la escasa presencia de mujeres y el empobrecimiento en el ámbito rural y, en concreto, debe:

a) Potenciar el desarrollo de actividades que generen empleo y favorezcan la incorporación de las mujeres del mundo rural en el ámbito laboral y contribuyan a evitar su despoblamiento.

b) Facilitar el acceso a la formación de las mujeres del mundo rural.

c) Contribuir a eliminar la brecha digital de género y territorial con mecanismos que faciliten e impulsen el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres del mundo rural.

d) Velar por la consecución de la plena participación social de las mujeres del mundo rural, así como por su plena participación en los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

e) Incentivar la cotitularidad de mujeres y hombres en las explotaciones agrarias.

f) Promover la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de decisión de las organizaciones agrarias.

3. Para hacer efectivos los principios primero y sexto del artículo 3, las políticas agrícolas, ganaderas, agroalimentarias, forestales y pesqueras deben:

a) Fomentar la transmisión de los saberes tradicionales de las mujeres en estos ámbitos, reconocer y hacer visible su contribución al mantenimiento de las explotaciones familiares, y promover las redes de proximidad y de servicios sociales para atender a niños, ancianos y personas dependientes.

b) Potenciar las iniciativas empresariales de emprendedoras y las actuaciones de desarrollo agrario y pesquero promovidas por mujeres.

c) Facilitar la incorporación de mujeres jóvenes a los sectores agrícola, ganadero, agroalimentario, forestal y pesquero.

Artículo 51 Cooperación al desarrollo y fomento de la paz.

1. Las políticas de cooperación al desarrollo y de fomento de la paz, los planes, los documentos de planificación, seguimiento y evaluación estratégicos, los procesos de actuación y de diálogo político y las relaciones institucionales deben incorporar la perspectiva integrada de género basada en los derechos humanos.

2. La política de cooperación al desarrollo y fomento de la paz de la Generalidad debe fomentar cambios de conocimientos, actitudes y prácticas, estructuras y mecanismos en todos los ámbitos con el fin de transformar las relaciones desiguales de poder y erradicar las desigualdades entre mujeres y hombres, impulsando actuaciones específicas y positivas para el empoderamiento de las mujeres, que potencien sus capacidades y protagonismo en los procesos de desarrollo y de fomento de la paz, con el objetivo de:

a) Fomentar el reparto del poder político y la participación plena e igualitaria en la toma de decisiones a todos los niveles.

b) Fortalecer el empoderamiento individual o personal y colectivo, en los ámbitos económico, político, social y cultural, para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres tanto en el acceso como en el control y uso de los recursos y beneficios.

c) Garantizar el acceso igualitario y el control sobre las oportunidades del desarrollo.

d) Promover y defender el ejercicio de los derechos humanos y la exigibilidad de estos derechos por parte de las mujeres en condiciones de igualdad efectiva y no discriminación ante la ley y en la práctica cotidiana.

e) Contribuir a la defensa, garantía y ejercicio de los derechos de las mujeres, que deben permitir transformar las estructuras que perpetúan las desigualdades entre mujeres y hombres.

f) Fomentar la plena participación y el protagonismo de las mujeres en los procesos de prevención, transformación y resolución de conflictos violentos y de construcción de la paz.

g) Impulsar la educación para el desarrollo y la sensibilización social con relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres desde la perspectiva coeducativa.

h) Fomentar la integración de la perspectiva de género en la acción humanitaria.

Artículo 52 Trata, explotación sexual y prostitución.

1. El Gobierno debe crear programas de asesoramiento para las mujeres que han sido víctimas de trata o explotación sexual y realizar un trato integral de los mismos con los siguientes objetivos:

a) Evitar que cualquier mujer pueda ser obligada a prostituirse, ser explotada sexualmente o ser víctima de trata sexual.

b) Reforzar la persecución del proxenetismo.

c) Crear las condiciones necesarias para erradicar la explotación sexual infantil.

d) Favorecer la reinserción social de las mujeres víctimas de trata o explotación sexual.

2. El Gobierno debe promover el control de los anuncios de contactos en los medios de comunicación. Se consideran ilícitos los mensajes y anuncios que promuevan la discriminación de las mujeres, la situación de dominio en el ámbito sexual, conductas humillantes y las que, por la expresión con que se concrete el anuncio o por su imagen, favorezcan este tipo de abusos o de violencia machista.

Sección quinta. Medio ambiente, urbanismo, vivienda y movilidad

Artículo 53 Planificación de las políticas de medio ambiente, urbanismo, vivienda y movilidad.

1. Para hacer efectivos los principios a que se refiere el artículo 3, las políticas de medio ambiente, urbanismo, vivienda y movilidad deben:

a) Incorporar la perspectiva de género en todas las fases del diseño, planificación, ejecución y evaluación urbanísticos, para situar en igualdad de condiciones, en el diseño y configuración de los espacios urbanos, las necesidades y prioridades derivadas del trabajo de mercado y del doméstico y de cuidado de personas, así como para colaborar a eliminar las desigualdades existentes.

b) Promover la participación ciudadana de las mujeres y de las asociaciones de defensa de los derechos de las mujeres en los procesos de diseño urbanístico, y llevar a cabo su correspondiente retorno.

2. Las administraciones públicas de Cataluña, para cumplir las medidas a que se refiere el apartado 1, deben garantizar:

a) La formación en perspectiva de género del personal técnico y político que se dedica a la planificación urbanística y en los ámbitos de movilidad, vivienda y medio ambiente.

b) La planificación en los ámbitos de medio ambiente, urbanismo, vivienda y movilidad basada en estudios con estadísticas segregadas por sexo, que permitan detectar las desigualdades mensurables.

c) Los estudios de impacto de género y medidas correctoras pertinentes para minimizar los impactos diferenciales en toda actuación urbanística, de vivienda, de movilidad o de medio ambiente.

d) La aplicación de una política urbanística que tienda a crear ciudades compactas, mixtas y cercanas, que mantengan su relación con la naturaleza, donde se reduzca la presencia y prioridad del vehículo privado y se introduzcan medidas para mejorar y densificar las áreas monofuncionales residenciales. En este sentido, la política urbanística debe prever la descentralización de servicios, a fin de que la construcción de infraestructuras y la ordenación del suelo den respuesta a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, disminuyendo los tiempos de desplazamiento y garantizando la accesibilidad de los servicios en igualdad de oportunidades.

e) Equipamientos públicos con instalaciones que faciliten los usos y cubran las necesidades de todo el mundo. En este sentido, y en la medida de lo posible, deben habilitarse zonas para la atención de niños, especialmente para disponer de cambiadores de pañales, accesibles tanto para hombres como para mujeres.

f) La elaboración de programas activos y dotados de recursos suficientes para la promoción del acceso a la vivienda de colectivos en riesgo de exclusión social, con especial atención a las familias monoparentales.

g) La creación de mecanismos para promover que, en caso de arrendamiento de viviendas, cuando sea para parejas o familias, los contratos se hagan a nombre de ambos miembros de la pareja.

h) En la concesión de ayudas públicas para rehabilitación o reformas de viviendas, la inclusión de ambos miembros de la pareja como beneficiarios, si así lo desean los interesados.

i) Una planificación de la movilidad que priorice los tiempos de los desplazamientos y que tenga en cuenta la accesibilidad en los itinerarios cotidianos relacionados con la organización de la vida personal, asociativa, familiar, doméstica y laboral.

Sección sexta. Justicia y seguridad

Artículo 54 Justicia.

1. Los servicios y centros de ejecución penal deben incorporar la perspectiva de género en sus programas de tratamiento, rehabilitación e inserción sociolaboral de personas internas, y en este sentido:

a) Los centros de ejecución penal deben contar con programas de tratamiento específicos para los diferentes colectivos de mujeres, con especial atención a mujeres jóvenes, embarazadas y madres, así como a transexuales, de acuerdo con lo establecido por la presente ley. Dichos programas deben ser aplicados por equipos de intervención profesional cualificada, deben tener en cuenta la habilitación de espacios adaptados a las necesidades de las internas y fomentar su reinserción con criterios no sexistas.

b) Los servicios y centros de ejecución penal deben desarrollar programas formativos destinados a hombres y mujeres internos con el objetivo de sensibilizarlos sobre la igualdad de mujeres y hombres y capacitarlos para actuar en sociedad en términos de igualdad efectiva.

c) Los centros de ejecución penal deben reforzar la atención médica y psicológica con perspectiva de género, así como la educación sexual y reproductiva.

d) La Administración de la Generalidad debe velar por que las actividades orientadas a la inserción laboral en los centros de ejecución penal no perpetúen los roles de género.

2. La Administración de la Generalidad debe garantizar los medios humanos y materiales necesarios, así como la formación necesaria del personal, en el ámbito judicial y penitenciario, para la prevención de toda manifestación de violencia machista y la protección de las víctimas, y también generar servicios y asegurar el tratamiento integral de las internas que la han padecido.

3. Con relación a la prevención de la violencia machista y la protección de las víctimas a que se refiere el apartado 2, los programas de trabajo de los servicios y centros de ejecución penal deben tener en cuenta la intervención y el trato especializado de las personas que cumplen condena por haber cometido delitos relacionados con la violencia machista, e incluir talleres de autoestima para mujeres que han sido víctimas.

4. La Administración de la Generalidad debe ofrecer formación específica en género, igualdad y derechos de las mujeres a todos los profesionales que trabajan en centros penitenciarios y judiciales y, específicamente:

a) A los equipos de asesoramiento técnico penal, formados por profesionales de la psicología y del trabajo social especializados en el ámbito judicial, concretamente en la realización de análisis periciales psicológicos, sociales y psicosociales.

b) A los cuerpos penitenciarios, con el objetivo de evitar la estigmatización de las internas y el ejercicio de micro-machismos contra las mujeres.

c) A los cuerpos judiciales, con el objetivo de evitar la perpetuación de actitudes y la estigmatización de las mujeres que delinquen.

5. La Administración de la Generalidad, mediante el Plan director de equipamientos penitenciarios, debe incorporar la perspectiva de género en la planificación de las instalaciones, equipamientos y abastecimientos de los centros penitenciarios. En este sentido, debe velar por que:

a) En los centros penitenciarios las mujeres tengan las mismas garantías y calidad en los servicios e infraestructuras que los hombres.

b) Los centros de ejecución penal faciliten el acceso a las actividades deportivas a mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

c) Se garanticen los derechos de las mujeres embarazadas en los centros penitenciarios y dispongan de las condiciones necesarias para criar y educar en ellos a sus hijos.

6. La Administración de la Generalidad debe promover el trabajo comunitario y familiar para erradicar la estigmatización que sufren las mujeres que delinquen.

Artículo 55 Seguridad.

1. Para hacer efectivos los principios primero y sexto del artículo 3, el departamento competente en materia de seguridad debe:

a) Tener en cuenta la distinta percepción de la seguridad de mujeres y hombres e incluir la perspectiva de género en las encuestas de victimización, en el análisis de la realidad de la seguridad en Cataluña, en las diagnosis de seguridad de los espacios públicos, así como en la definición de las políticas y en la adopción de medidas de prevención y protección relacionadas con la autonomía personal y el uso de los espacios, tanto públicos como privados.

b) Establecer las medidas necesarias para erradicar la violencia machista a nivel comunitario.

c) Promover el trabajo con los hombres a fin de que no ejerzan ningún tipo de violencia machista.

2. El departamento competente en materia de urbanismo debe:

a) Promover un modelo de seguridad que incorpore la perspectiva de las mujeres en el planeamiento urbanístico. Con esta finalidad el planeamiento debe vincular diseño urbano y violencia machista, para evitar entornos y elementos que puedan provocar situaciones de inseguridad para las mujeres.

b) Erradicar la percepción de inseguridad en los espacios públicos, garantizando en ellos la visibilidad, correcta iluminación y alternativa de recorridos, y dotándolos de usos y actividades diversos, intergeneracionales y que fomenten la presencia de gente diversa.

Sección séptima. Estadísticas y estudios

Artículo 56 Adecuación de estadísticas y estudios.

Las administraciones públicas de Cataluña, para garantizar la integración efectiva de la transversalidad en la perspectiva de género, deben:

a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

b) Establecer nuevos indicadores estadísticos que permitan conocer mejor las diferencias en los roles sociales, necesidades, condiciones, valores y aspiraciones de mujeres y hombres en cada situación, circunstancia y estadio de la vida, e incluir dichos indicadores en las operaciones estadísticas.

c) Diseñar mecanismos e introducir indicadores estadísticos para la mejora del conocimiento de la incidencia de otras variables que sean generadoras de discriminaciones múltiples en los distintos ámbitos de intervención.

d) Explotar los datos de que se dispone con el objetivo de conocer las situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención.

e) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes para contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos.

CAPÍTULO V · Medidas para garantizar el cumplimiento de la Ley

Sección primera. Defensa de la igualdad de mujeres y hombres

Artículo 57 El Síndic de Greuges.

1. El Síndic de Greuges, de acuerdo con las atribuciones que le asignan el Estatuto de autonomía y la Ley 24/2009, de 23 de diciembre, es el órgano encargado de la defensa de los derechos y libertades en materia de no discriminación por razón de género que puedan haber sido vulnerados por la actuación de instituciones o personas, tanto públicas como privadas, y, especialmente, ejerce las siguientes funciones:

a) Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para aclarar posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

b) Facilitar vías de negociación y formular recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo, realizando el seguimiento del cumplimiento de dichas recomendaciones.

c) Realizar el asesoramiento y la asistencia a la ciudadanía ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.

d) Velar por el cumplimiento y la aplicación efectiva de la presente ley y asumir la tutela del derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

e) Analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la presente ley.

f) Estudiar la legislación y la jurisprudencia antidiscriminatorias y elaborar propuestas de nueva legislación o de reforma legislativa.

2. El Gobierno debe proponer un convenio de colaboración a la autoridad judicial, al Ministerio Fiscal y al Síndic de Greuges, en el plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de la presente ley.

Sección segunda. Estadística e investigación para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 58 Observatorio de la Igualdad de Género.

1. Se crea el Observatorio de la Igualdad de Género adscrito al Instituto Catalán de las Mujeres, como órgano asesor del Gobierno y garante del cumplimiento de la presente ley en cuanto al trabajo de datos y estadística y la investigación sobre las desigualdades entre mujeres y hombres.

2. El Observatorio de la Igualdad de Género puede proponer al Gobierno estrategias para la corrección de situaciones de desigualdad de las mujeres en Cataluña.

3. Los estudios del Observatorio de la Igualdad de Género deben priorizar las áreas de la violencia de género, situación laboral e imagen pública de las mujeres.

4. Las funciones, composición, funcionamiento y distintas áreas de intervención del Observatorio de la Igualdad de Género han de establecerse por reglamento, en cuyo procedimiento de elaboración deben participar las entidades de defensa de los derechos de las mujeres.

Sección tercera. Régimen sancionador

Artículo 59 Infracciones.

1. Las infracciones administrativas en materia de igualdad de mujeres y hombres se clasifican en leves, graves y muy graves.

2. Son infracciones leves:

a) Negarse a colaborar con los servicios de inspección de la Generalidad.

b) No facilitar la tarea de los servicios de inspección de la Generalidad en su acción investigadora.

3. Son infracciones graves:

a) Obstruir la actuación de los servicios de inspección de la Generalidad o negarse totalmente a colaborar con ellos.

b) Hacer actos o imponer cláusulas en los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

c) No aprobar los planes de igualdad en los centros y empresas que están obligados a hacerlo por disposición legal, tras ser requeridos por este motivo por la autoridad laboral.

d) Reincidir en la comisión de dos o más infracciones leves.

4. Son infracciones muy graves:

a) Ejercer cualquier comportamiento, de naturaleza sexual o no, en función del sexo de una persona, que atente intencionadamente contra su dignidad y le cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

b) Ejercer cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad.

c) Ejercer cualquier represalia o trato adverso contra una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo orientado a impedir su discriminación o a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

d) Reincidir en la comisión de dos o más infracciones graves.

Se declara la desestimación en el recurso de inconstitucionalidad 2257/2016, por Sentencia del TC 159/2016, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2016-10023.

Se suspende la vigencia y aplicación de este artículo desde el 25 de abril de 2016 para las partes del proceso y desde el 5 de mayo de 2016 para los terceros por Providencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 2016 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad nº 2257-2016. Ref. BOE-A-2016-4315.

Artículo 60 Sanciones.

1. Las infracciones leves se sancionan con multa de una cuantía equivalente al importe mensual del indicador de renta de suficiencia de Cataluña, correspondiente a un período de entre siete días y tres meses. Si no hay reiteración, el órgano competente para imponer la sanción puede sustituir dicha sanción por una advertencia escrita.

2. Por la comisión de infracciones graves se impone una o más de las siguientes sanciones:

a) Multa por una cuantía equivalente al importe del indicador de renta de suficiencia de Cataluña correspondiente a un período de entre tres meses y un día y siete meses.

b) La prohibición de percibir ayudas o subvenciones públicas por un período de un año.

c) La prohibición de contratar con la Administración de la Generalidad, sus organismos autónomos y entes públicos dependientes por un período de un año.

3. Por la comisión de infracciones muy graves se impone una o más de las siguientes sanciones:

a) Multa por una cuantía equivalente al importe del indicador de renta de suficiencia de Cataluña correspondiente a un período de entre siete meses y un día y diez meses.

b) La prohibición de percibir ayudas o subvenciones por un período de dos años. En caso de reincidencia o reiteración, la prohibición puede ser por un máximo de cinco años.

c) La prohibición de contratar con la Administración de la Generalidad, sus organismos autónomos y entes públicos dependientes por un período de entre un año y un día y tres años.

4. Para concretar las sanciones que proceda imponer y, en su caso, para graduar la cuantía de las multas y la duración de las sanciones temporales, las autoridades competentes deben mantener la proporción adecuada entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción o sanciones, aplicadas a la lesión ocasionada, al número de personas afectadas, a la entidad del derecho afectado y a la naturaleza del deber afectado según la legislación vigente. Deben considerarse especialmente los siguientes criterios:

a) El grado de culpabilidad y la intencionalidad del infractor.

b) Los perjuicios físicos, morales y materiales causados a personas o bienes y la situación de riesgo creada o mantenida.

c) La reincidencia o la reiteración.

d) La discriminación múltiple y la victimización secundaria.

e) La trascendencia económica y social de la infracción.

f) El incumplimiento reiterado de las advertencias o recomendaciones previas de la Inspección de Servicios Sociales.

g) El carácter permanente o transitorio de la situación de riesgo creada por la infracción.

h) El cumplimiento por iniciativa propia de las normas infringidas, en cualquier momento del procedimiento administrativo sancionador, si aún no se ha dictado resolución.

5. El objetivo de la sanción debe ser la prevención, disuasión, reparación y corrección de los perjuicios que haya causado o pueda causar la discriminación.

Se declara la desestimación en el recurso de inconstitucionalidad 2257/2016, por Sentencia del TC 159/2016, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2016-10023.

Se suspende la vigencia y aplicación de este artículo desde el 25 de abril de 2016 para las partes del proceso y desde el 5 de mayo de 2016 para los terceros por Providencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 2016 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad nº 2257-2016. Ref. BOE-A-2016-4315.

Artículo 61 Responsables.

1. Son responsables de las infracciones tipificadas por la presente ley las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que, por acción u omisión, incurren en los supuestos de infracción establecidos por la presente sección.

2. La responsabilidad es solidaria cuando existan varios responsables y no sea posible determinar el grado de participación de cada uno de ellos en la comisión de la infracción.

Se declara la desestimación en el recurso de inconstitucionalidad 2257/2016, por Sentencia del TC 159/2016, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2016-10023.

Se suspende la vigencia y aplicación de este artículo desde el 25 de abril de 2016 para las partes del proceso y desde el 5 de mayo de 2016 para los terceros por Providencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 2016 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad nº 2257-2016. Ref. BOE-A-2016-4315.

Artículo 62 Competencia y procedimiento.

1. La competencia para incoar los expedientes administrativos del régimen sancionador de la presente ley y la imposición de las sanciones corresponde a la persona titular de la secretaría general del departamento competente en materia de igualdad de mujeres y hombres.

2. Los órganos competentes para iniciar, instruir y resolver los expedientes sancionadores deben aplicar la normativa de procedimiento sancionador aplicable a los ámbitos de competencia de la Administración de la Generalidad, de acuerdo con los principios de legalidad, competencia, irretroactividad, tipicidad, responsabilidad, proporcionalidad, prescripción y prohibición de doble sanción.

3. Si el órgano competente, durante la fase de instrucción, considera que la potestad sancionadora con relación a la presunta conducta infractora corresponde a otra administración pública, debe poner este hecho en su conocimiento y remitirle el correspondiente expediente.

Se declara la desestimación en el recurso de inconstitucionalidad 2257/2016, por Sentencia del TC 159/2016, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2016-10023.

Se suspende la vigencia y aplicación de este artículo desde el 25 de abril de 2016 para las partes del proceso y desde el 5 de mayo de 2016 para los terceros por Providencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 2016 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad nº 2257-2016. Ref. BOE-A-2016-4315.

Artículo 63 Prescripción.

1. Las infracciones tipificadas como leves por la presente ley prescriben a los seis meses; las tipificadas como graves, al cabo de doce meses, y las tipificadas como muy graves, al cabo de dieciocho meses.

2. Las sanciones impuestas al amparo de la presente ley prescriben a los tres meses, si son leves; al cabo de seis meses, si son graves, y al cabo de doce meses, si son muy graves.

Se declara la desestimación en el recurso de inconstitucionalidad 2257/2016, por Sentencia del TC 159/2016, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2016-10023.

Se suspende la vigencia y aplicación de este artículo desde el 25 de abril de 2016 para las partes del proceso y desde el 5 de mayo de 2016 para los terceros por Providencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 2016 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad nº 2257-2016. Ref. BOE-A-2016-4315.

Artículo 64 **Concurrencia con el orden jurisdiccional penal.**

1. No pueden sancionarse los hechos que ya hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

2. En los casos en que el órgano administrativo considere que las infracciones pueden ser constitutivas de delito o falta, debe comunicarlo al Ministerio Fiscal o al órgano judicial competente y suspender el procedimiento sancionador hasta que la autoridad judicial dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento, o hasta que el Ministerio Fiscal comunique la improcedencia de iniciar o continuar las actuaciones. En los casos en que no se estime la existencia de delito o falta penal, el órgano administrativo debe continuar el procedimiento sancionador y considerar probados los hechos que lo hayan sido en sede judicial.

Se declara la desestimación en el recurso de inconstitucionalidad 2257/2016, por Sentencia del TC 159/2016, de 22 de septiembre. Ref. BOE-A-2016-10023.

Se suspende la vigencia y aplicación de este artículo desde el 25 de abril de 2016 para las partes del proceso y desde el 5 de mayo de 2016 para los terceros por Providencia del Tribunal Constitucional de 28 de abril de 2016 que admite a trámite el recurso de inconstitucionalidad nº 2257-2016. Ref. BOE-A-2016-4315.

Disposición adicional primera. Evaluación del impacto social de la Ley.

El Gobierno, a través del Instituto Catalán de las Mujeres, en el plazo de cinco años a partir de la entrada en vigor de la presente ley, debe llevar a cabo una evaluación del impacto social de la Ley, con la participación de todos los sectores implicados y de los órganos consultivos que en ella se establecen. El informe debe remitirse al Parlamento de Cataluña.

Disposición adicional segunda. Inclusión de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones.

En el plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, el Gobierno debe elaborar y aprobar, en colaboración con el Instituto Catalán de las Mujeres, una norma sobre la inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en contratos y subvenciones en el ámbito de actuación de la Administración de la Generalidad.

Disposición adicional tercera. Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

1. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres pasa a denominarse Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

2. Todas las referencias a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en la normativa vigente deben entenderse realizadas a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Disposición adicional cuarta. Órganos responsables de la aplicación de la transversalidad.

El Gobierno, mediante decreto, en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, ha de atribuir a un órgano de los distintos departamentos de la Generalidad, organismos autónomos y organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración de la Generalidad la responsabilidad de la aplicación de la transversalidad de la perspectiva de género en la planificación, gestión y evaluación de sus políticas, y establecer sus funciones de acuerdo con el artículo 8.2.

Disposición adicional quinta. Revisión de las denominaciones de instituciones y órganos públicos.

En el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, deben revisarse y modificarse, en su caso, las denominaciones de las instituciones y órganos dependientes de las administraciones públicas de Cataluña para garantizar su respeto por los principios de lenguaje no sexista ni androcéntrico.

Disposición adicional sexta. Plan para la igualdad de género en el sistema educativo.

1. El Gobierno, a propuesta del departamento competente en materia de educación y en el plazo de dos años a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, debe aprobar y presentar al Parlamento el Plan para la igualdad de género en el sistema educativo, a que se refiere la Ley 12/2009, de 10 de julio, de educación.

2. El plan para la igualdad de género en el sistema educativo debe incluir medidas específicas para la igualdad de género en los distintos ámbitos educativos, así como las medidas de prevención de la violencia de género y de discriminación positiva que sean necesarias para la consecución de sus objetivos. Dichas medidas deben referirse tanto a los contenidos y métodos de enseñanza como a las actividades escolares y de tiempo libre, así como a la composición de los organismos escolares de carácter representativo.

Disposición adicional séptima. Usos lingüísticos

El Gobierno debe emprender, con el asesoramiento del Instituto de Estudios Catalanes, en su caso, las acciones necesarias para que se estudie la aplicación de usos lingüísticos que permitan visibilizar a las mujeres, que históricamente no han sido tenidas en cuenta.

Disposición transitoria primera. Representación paritaria en órganos colegiados.

1. En la primera renovación de los órganos colegiados de las administraciones que se renuevan periódicamente y de forma predeterminada que se lleve a cabo posteriormente a la entrada en vigor de la presente ley, hay que atenerse al principio de representación equilibrada. En la renovación inmediatamente siguiente, la paridad debe cumplirse en los términos establecidos por la presente ley.

2. En los órganos colegiados formados por miembros designados por la Administración, por miembros natos o designados en representación de organismos, entidades o colectivos representativos de determinados intereses o por miembros elegidos por su calidad personal o profesional, la paridad se exige para los miembros designados por la Administración y para los miembros designados por cada uno de los organismos, entidades y colectivos.

3. Los titulares de los órganos de dirección de los poderes públicos deben tener una composición equilibrada, que debe ser paritaria en el plazo de cinco años a contar desde la entrada en vigor de la presente ley.

Disposición transitoria segunda. Acciones sobre los usos del tiempo.

El Gobierno, en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, debe incorporar en el texto de la Ley, especialmente en lo que actualice y concrete el artículo 46, sobre usos del tiempo, las conclusiones de la comisión parlamentaria que corresponda.

Disposición derogatoria.

1. Se deroga la disposición transitoria séptima de la Ley 12/2009, de 10 de julio, de educación.

2. Se deroga el artículo 26 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

3. Se derogan todas las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo que dispone la presente ley o la contradigan.

Disposición final primera. Modificación de la Ley 11/1989.

1. Se añade un nuevo apartado, el 3, al artículo 1 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, con el siguiente texto:

«3. Para facilitar y reforzar el papel de garante del cumplimiento de la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la aplicación de su transversalidad, el Instituto Catalán de las Mujeres queda adscrito al Departamento de la Presidencia de la Generalidad.»

2. Se modifica el artículo 3 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, que queda redactado del siguiente modo:

«Corresponde al Instituto Catalán de las Mujeres:

a) Garantizar, en colaboración con los departamentos afectados, la prestación de servicios específicos a favor de las mujeres.

b) Fomentar y coordinar la prestación de servicios de todo tipo a las mujeres, mediante el establecimiento de convenios con entidades públicas y privadas.

c) Elaborar y promover informes, estudios y análisis de investigación sobre materias relacionadas con la problemática actual de las mujeres en Cataluña.

d) Diseñar, coordinar e impulsar la elaboración del Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalidad, y llevar a cabo también su seguimiento y evaluación.

e) Impulsar la elaboración de los planes de políticas de igualdad de género de las administraciones locales.

f) Elaborar, con la colaboración de los distintos departamentos implicados, el informe anual de ejecución de la transversalidad de la perspectiva de género en la Administración de la Generalidad.

g) Elaborar y emitir los informes de impacto de género y, en todo caso, los informes a que se refieren los artículos 36.3. b y 37.2 de la Ley 13/2008, de 5 de noviembre, de la presidencia de la Generalidad y del Gobierno, y el artículo 64.3.d de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña.

h) Elaborar los programas de intervención integral contra la violencia machista del Gobierno con la periodicidad establecida por el artículo 84 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

i) Elaborar los protocolos para una intervención coordinada contra la violencia machista de acuerdo con lo establecido por el artículo 85 de la Ley 5/2008.

j) Promover y liderar la investigación en materia de violencia machista y establecer los acuerdos de colaboración necesarios en el ámbito universitario y especializado para llevarla a cabo.

k) Diseñar, impulsar y coordinar las políticas contra la violencia machista.

l) Divulgar las actividades, servicios y tareas llevados a cabo por el Instituto o por las asociaciones y entidades colaboradoras, mediante la organización de ferias, congresos o por cualquier otro medio.

m) Potenciar la participación de las mujeres en las decisiones y medidas que las afectan, y fomentar el asociacionismo para la defensa de sus intereses.

n) Recopilar información y documentación sobre la situación actual de las mujeres en Cataluña.

o) Velar por el cumplimiento de los convenios y acuerdos internacionales en lo que afecta a la promoción de las mujeres, posibilitando su participación en los foros internacionales en que se trate su problemática.

p) Velar por la adecuación de las disposiciones para el logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres del ordenamiento jurídico a las características concretas de cada territorio, con el fin de corregir desequilibrios e impulsar las medidas más adecuadas a las necesidades de los diversos entornos que configuran la población de Cataluña y su distribución territorial.

q) Llevar a cabo la asistencia técnica especializada a las administraciones públicas catalanas para incorporar la dimensión de género en el desarrollo de las políticas públicas.

r) Promover los espacios de diálogo y cooperación institucionales y, concretamente, promover la cooperación interinstitucional con las diversas administraciones locales a través de espacios de diálogo con representantes territoriales, con el objetivo de sumar recursos y conseguir más impacto de las políticas de igualdad de género, y promover la cooperación interinstitucional con las universidades catalanas mediante espacios para compartir y crear conocimiento en materia de perspectiva de género.

s) Llevar a cabo la previa evaluación de los hechos para la personación de la Administración de la Generalidad en procesos penales de violencia machista de especial relevancia.

t) Otorgar y revocar, en su caso, el distintivo catalán de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo.

u) Asumir las demás competencias que le sean encomendadas por el Gobierno o le sean asignadas por las leyes.»

3. Se modifica el artículo 4 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, que queda redactado del siguiente modo:

«1. El Instituto Catalán de las Mujeres se rige por los órganos siguientes:

a) La Presidencia

b) La Dirección Ejecutiva.

c) La Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

2. El Instituto Catalán de las Mujeres puede crear órganos de asesoramiento, coordinación y participación. En todo caso, tienen este carácter los siguientes órganos:

a) La Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista.

b) El Centro de Estudios, Investigación y Capacitación sobre Violencia Machista.

c) El Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña.

3. La Presidencia y la Dirección Ejecutiva son nombradas por el Gobierno y tienen la consideración de altos cargos.»

4. Se añade un nuevo apartado, el 4 bis, a la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, con el siguiente texto:

«Artículo 4 bis.

1. Corresponden a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres las siguientes funciones:

a) Coordinar la actuación de los departamentos de la Administración de la Generalidad en materia de políticas de igualdad de género.

b) Establecer criterios y marcar pautas para la intervención operativa en esta materia de acuerdo con la presente ley.

c) Aprobar el informe anual de ejecución de la transversalidad de la perspectiva de género en la Administración de la Generalidad.

d) Establecer anualmente las prioridades del Gobierno en políticas de igualdad de género.

e) Impulsar y coordinar los programas operativos sectoriales.

f) Resolver las cuestiones técnicas que eleve la Comisión Técnica Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

g) Cumplir cualquier otra función que tenga atribuida por reglamento.

2. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres lleva a cabo las tareas de apoyo técnico a través de la Comisión Técnica Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.»

5. Se añade un nuevo artículo, el 4 ter, a la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, con el siguiente texto:

«Artículo 4 ter.

1. El Gobierno debe constituir por decreto, integrada en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Comisión Técnica Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como interlocutora técnica de apoyo técnico y operativo, acompañamiento y canalización de las políticas de igualdad de género de los departamentos de la Administración de la Generalidad y de las demás instituciones con que se relaciona.

2. El régimen de funcionamiento, competencias y composición de la Comisión Técnica Interdepartamental de la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres han de establecerse por reglamento.»

6. Se añade un nuevo artículo, el 4 quáter, a la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, con el siguiente texto:

«Artículo 4 quáter.

1. La Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista es el órgano de coordinación institucional del Instituto Catalán de las Mujeres en materia de violencia machista.

2. Corresponden a la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista las funciones de impulso, seguimiento, control y evaluación de las actuaciones de la Administración en el tratamiento de la violencia machista, sin perjuicio de las competencias de los departamentos de la Generalidad en este sentido.»

7. Se añade un nuevo artículo, el 4 quinquies, a la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, con el siguiente texto:

«Artículo 4 quinquies

El Centro de Estudios, Investigación y Capacitación sobre Violencia Machista, creado por el artículo 81 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, es el órgano del Instituto Catalán de las Mujeres encargado de elaborar los estudios de investigación sobre violencia machista y de formar a los profesionales en contacto con el tratamiento de dicho tipo de violencia.»

8. Se suprime el artículo 5 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer.

9. Se modifica el artículo 6 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, que queda redactado del siguiente modo:

El Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña es el órgano participativo y consultivo del Instituto Catalán de las Mujeres para debatir y hacer propuestas y recomendaciones sobre las cuestiones vinculadas al Plan de actuación del Gobierno de la Generalidad en materia de políticas de igualdad de género en los ámbitos cultural, político, económico y social.

10. Se modifica el artículo 7 de la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer, que queda redactado del siguiente modo:

«1. En el Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña se integran las representaciones de las entidades, asociaciones, grupos y consejos de mujeres del territorio catalán que trabajan específicamente en programas en favor de la igualdad y de la promoción de las mujeres.

2. El Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña se estructura en asambleas territoriales.

3. Los criterios de constitución del Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña y las formas de participación se determinan por reglamento.»

11. Se añade un artículo, el 7 bis, a la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalan de la Mujer, con el siguiente texto:

«1. El Gobierno de la Generalidad debe promover la participación del Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña en la elaboración y evaluación de las políticas públicas y, a tal efecto, ha de potenciar los mecanismos para que pueda llevar a cabo eficazmente su labor en estos ámbitos.

2. El Instituto Catalán de las Mujeres debe potenciar la presencia de la diversidad del movimiento de mujeres en el Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña.»

Disposición final segunda. Autorización para refundir la Ley 11/1989.

Se autoriza al Gobierno para que, en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente ley, refunda en un texto único la Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer.

Disposición final tercera. Modificación de la Ley 5/2008.

Se modifica el artículo 82 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, que queda redactado del siguiente modo:

«1. Se crea la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista, dependiente del Instituto Catalán de las Mujeres, como órgano específico de coordinación y asesoramiento institucionales en el compromiso de hacer efectivo el derecho de no discriminación de las mujeres.

2. Las funciones de la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista son impulsar, seguir, controlar y evaluar las actuaciones en el abordaje de la violencia machista, sin perjuicio de las competencias de impulso, seguimiento y control de los departamentos de la Generalidad.

3. Deben establecerse por reglamento la composición, funcionamiento y competencias de la Comisión Nacional para una Intervención Coordinada contra la Violencia Machista, así como la coordinación de la Comisión con otros órganos.»

Disposición final cuarta. Afectaciones presupuestarias.

1. Los preceptos que eventualmente comporten gastos con cargo a los presupuestos de la Generalidad producen efectos a partir de la entrada en vigor de la Ley de presupuestos de la Generalidad correspondiente al ejercicio presupuestario inmediatamente posterior a la entrada en vigor de la presente ley.

2. Los presupuestos de la Generalidad de Cataluña y de las administraciones locales catalanas deben consignar los recursos necesarios para garantizar los objetivos de la presente ley.

3. El contrato programa entre los entes locales y la Generalidad de Cataluña debe establecer los objetivos y responsabilidades de financiación de las competencias propias o delegadas que les atribuye la presente ley.

Disposición final quinta. Desarrollo.

El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, debe aprobar en el plazo de dos años a contar desde la entrada en vigor de la presente ley las disposiciones reglamentarias necesarias para su aplicación y desarrollo.

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos a los que sea de aplicación esta Ley cooperen en su cumplimiento y que los tribunales y autoridades a los que corresponda la hagan cumplir.

Palacio de la Generalidad, 21 de julio de 2015.

El Presidente de la Generalitat de Cataluña,

Artur Mas i Gavarró.