



# I Pla d'igualtat

**d'oportunitats de gènere  
a l' Ajuntament de Guissona**

# I Pla d'igualtat al si de l' Ajuntament de Guissona (2009-2012)

---

Amb el suport de :



## **Presentació de l' Alcalde**

*Des del nostre consistori hem tingut present el valor afegit que comporta cada persona treballadora en el si del nostre ajuntament. Aquest primer pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes mostra el compromís que té la nostra entitat vers la justícia social, on tant treballadores com treballadors puguin tenir el mateix tracte i les mateixes oportunitats reals.*

*El nostre municipi té unes característiques singulars a la resta dels municipis catalans, i això ens porta en certa manera, a ser un referent pels altres i un punt de mira en les nostres polítiques. Som una de les entitats pioneres a les terres de Lleida en portar a terme aquestes polítiques i un dels municipis a Catalunya on s'ha desenvolupat aquestes accions, tot i ser un municipi relativament petit en nombre d'habitants.*

*Per tot això, volem encoratjar a la resta d'administracions a desenvolupar polítiques on els valors d'igualtat, respecte i no discriminació siguin el factor comú a totes les accions que s'engeguin. Una transversalitat que és necessària i que mostra la responsabilitat social que hem de portar a terme totes les administracions.*

*L' Ajuntament us dóna a conèixer les mesures que es portaran a terme dins el consistori, així com el possible resultat que tindran les accions orientades a la ciutadania.*

Josep Cosconera i Carabassa  
Alcalde de Guissona

## Elaboració del 1er Pla d'igualtat

L'Ajuntament mostra la voluntat d'introduir la perspectiva de gènere tant dins la plantilla com en les accions que s'impulsin des de l'entitat.

Durant el 2009 i el primer semestre del 2010 s'han portat a terme les dues fases prèvies a l'elaboració del nostre Pla. Per una banda, s'ha formalitzat el compromís de portar a terme aquest Pla i per l'altra, s'ha fet una diagnosi interna.

A continuació, farem referència als trets generals d'aquestes fases.

Durant la primera fase que iniciada el mes de juny de 2009, es va portar a terme la constitució de la Comissió d'igualtat, el compromís vers al Pla d'igualtat i es van implantar mesures com : elaboració del protocol de prevenció d'assetjament sexual, la difusió del mateix, l'elaboració i entrega de la Guia de Llenguatge no sexista i la difusió per mitja de la nostra web de la posada en marxa del Pla.

Cal remarcar, el suport rebut per part del Consell Comarcal de la Segarra que és l'entitat que ens ha orientat en la posada en marxa i el seguiment d'aquestes fases.

A partir de la diagnosi s'ha proposat les línies estratègiques que es detallen a continuació i que han estat aprovades per les persones membres de la comissió d'igualtat.

	Línees estratègiques
1.	<b><i>Fidelitzar el compromís envers l'aplicació i seguiment del Pla d'igualtat</i></b>
2.	<b><i>Donar suport a les organitzacions del municipi que portin a terme el seu Pla d'igualtat</i></b>
3.	<b><i>Fer de les polítiques d'igualtat un eix transversal a nivell intern i extern: regidories i serveis a la ciutadania.</i></b>
4.	<b><i>Fomentar la conciliació de les activitats professionals i el temps personal</i></b>
5.	<b><i>Gestionar el desenvolupament professional en base a la igualtat d'oportunitats</i></b>
6.	<b><i>Elaborar i aprovar el protocol de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe</i></b>
7.	<b><i>Promoure des de l'Ajuntament una comunicació no discriminatòria, on el consistori sigui un referent de bones pràctiques en matèria d'igualtat.</i></b>

## La dualitat del Pla d'igualtat

La entitat està orientada a donar serveis a la ciutadania, i això queda pelés al Pla d'igualtat. El document del pla vol donar resposta tant als processos interns (àmbit que afecta directament al personal) com als serveis que es donen .

Per aquest motiu, les línees estratègiques d'aquest pla donaran resposta a aquestes dues vessants.

Es vol aconseguir que les polítiques d'igualtat estiguin presents tant a nivell intern com extern. Aquesta dualitat dependrà de les persones destinatàries que rebran les accions.

Per tot això, es pot afirmar que les mesures recollides dins aquest document podran respondre a una doble transversalitat de gènere:

1. **La transversalitat de gènere en el si de l'Ajuntament.**
2. **La transversalitat de gènere en les accions que impulsa l'Ajuntament**, mesures que es realitzen des de l'entitat però que tenen l'efecte final al seu entorn, com serien les d'impuls d'igualtat a les empreses.

El present Pla s'ha donat a conèixer a la comissió d'igualtat el dia 23 de juliol de 2010, constant a l'acta nº 2 . Fruit de la reunió s'han consensuat les mesures que hi són incloses i, les quals, **s'han aprovat per la Junta de Govern Local de data 19 d'agost i ratificat pel Ple de l'Ajuntament de Guissona el 26 d'agost de 2010.**

# Línea 1. Fidelitzar un compromís envers l'aplicació i seguiment del Pla d'igualtat a l'Ajuntament

## Objectius:

- **1.1. Crear i consolidar una Comissió d' Igualtat encarregada d'impulsar el Pla d' Igualtat i fer el seguiment de les mesures**

### Accions:

**1.1.1.** Aprovar la composició del grup de treball que formarà part de la comissió.

**Personal responsable:** Comissió d'igualtat

**Indicadors:** document d'acord per constituir –se , aprovació pel Ple.

**Temporalització:** 18 juny 2009

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

**1.1.2.** Renovar els seus membres de manera anual i fer constar els canvis que s'esdevinguin.

**Personal responsable:** Comissió d'igualtat

**Indicadors:** revisar i aprovar la composició dels membres de manera anual o quan es consideri oportú per part de les persones que hi participin.

**Temporalització:** inici juny 2009 fins a 2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

- **1.2. Garantir l'aplicació i seguiment del I PIO de l'Ajuntament de Gissona**

### Accions:

**1.2.1.** Programar i realitzar reunions de la comissió d'igualtat per fer el seguiment del Pla d'igualtat

**Personal responsable:** Comissió d'igualtat

**Indicadors:** nombre de reunions convocades, nombre d'actes fetes (incloses a l'expedient de la Comissió), acords presos, membres que hi assisteixen.

**Temporalització:** inici juny 09 fins a 2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

**1.2.2.** Realitzar una diagnosi interna per conèixer quines són les possibles mancances en matèria d'igualtat d'oportunitats.

**Personal responsable:** Comissió d'igualtat

**Indicadors:** documents elaborat i presentat a la comissió el 20 de juliol del 2010.

**Temporalització:** inici juny 2009 fins a juliol 2010

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

**1.2.3.** Comprometre's a portar a terme les mesures aprovades del pla d'igualtat.

**Personal responsable:** Comissió d'igualtat

**Indicadors:** l'elaboració del document on hi hagi les mesures del pla, les persones responsables, la temporalització, objectius. L'aprovació de les mesures pel Ple .

**Temporalització:** inici juny 2009 fins a l'aprovació pel Ple.

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

**1.2.4.** Realitzar el seguiment de les mesures i l'avaluació de les mateixes.

**Personal responsable:** Comissió d'igualtat

**Indicadors:** mitjançant les reunions de la comissió d'igualtat anar concretant les accions que ja s'han portat a terme i les que encara cal implantar, valorar el grau d'assoliment de les actuacions, analitzar les mesures que s'han realitzat i les que no. Nombre de reunions i acords presos.

**Temporalització:** inici juny 2010 fins a 2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

### ■ 1.3. Difondre i comunicar les fases i accions del PIO

#### **Accions:**

**1.3.1.** Comunicar a la plantilla la informació que es recollirà per realitzar la diagnosi del pla d'igualtat

**Personal responsable:** Comissió d'igualtat

**Indicadors:** comunicar la informació que cal recollir (tant dels qüestionaris com de la base de dades del personal), oferir informació durant l'entrega del qüestionari.

**Temporalització:** primer trimestre del 2010

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

**1.3.2.** Donar una còpia del pla d'igualtat al personal de l'Ajuntament perquè coneguin el seu contingut .

**Personal responsable:** Alcaldia i Comissió d'igualtat

**Indicadors:** enviament de la documentació al personal

**Temporalització:** durant el segon semestre del 2010

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

## Línea 2. Donar suport a les organitzacions del municipi que portin a terme polítiques d'Igualtat d'oportunitats

### Objectius:

#### ■ 2.1. Col·laborar en l'elaboració de Plans d'igualtat a les empreses del municipi

##### **Accions:**

**2.1.1.** Impulsar l'elaboració de Plans d'igualtat a les empreses del municipi de Guissona

**Personal responsable:** agent d'igualtat del Consell Comarcal que dóna suport a l'Ajuntament.

**Indicadors:** nombre de plans d'igualtat iniciats nombre de reunions per assessorament, documents i guies elaborats

**Temporalització:** inici febrer 2009 fins a desembre 2010

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** en les polítiques municipals

**2.1.2.** Orientar a les empreses en matèria d'ajuts-subvencions (tant autonòmiques com estatals)

**Personal responsable:** agent d'igualtat del Consell Comarcal que dóna suport a l'Ajuntament.

**Indicadors:** nombre d'empreses que han sol·licitat subvenció per plans d'igualtat o agent d'igualtat, nombre d'empreses que s'ha donat suport en l'elaboració i presentació d'ajuts públics.

**Temporalització:** inici febrer 2009 fins a desembre 2010

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** en les polítiques municipals

**2.1.3.** Donar suport, seguiment i acompanyament tècnic a les empreses en Plans d'igualtat .

**Personal responsable:** agent d'igualtat del CCS

**Indicadors:** nombre d'empreses assessorades (durant les fases del Pla), nombre d'empreses que han iniciat plans d'igualtat, nombre de documents elaborats per donar suport a les empreses, nombre de documents entregats o enviats per ajudar en les tasques.

**Temporalització:** inici febrer 2009 fins a desembre 2010

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** en les polítiques municipals

## Línea 3. Fer de les polítiques d'igualtat un eix transversal a nivell intern i extern: regidories i serveis a la ciutadania

### Objectius:

#### ■ 3.1. Impulsar actuacions on es visibilitzi el paper de les dones

##### **Accions:**

**3.1.1.** Realitzar la difusió de les accions programades ( dins la comarca) en les diades (8 de març i 25 de novembre), amb col·laboració amb les diferents entitats de la comarca.

**Personal responsable:** Tècnica d'immigració i SIAD

**Indicadors:** cartes enviades, nombre de cartells, nombre de diptics, triptics, accions incloses dins la difusió conjunta.

**Temporalització:** 2009-2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** municipal i comarcal

**3.1.2.** Participar amb el Pla Comarcal de polítiques de dones i al SIAD, com a servei referent per les dones de la comarca

**Personal responsable:** Tècnica d'immigració i SIAD

**Indicadors:** aprovació del pla comarcal de polítiques de dones i execució de les seves mesures.

**Temporalització:** del febrer 2009 fins a 2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** en les polítiques del Consell i ajuntament

**3.1.3.** Programar actuacions on les dones desenvolupin un paper integrador i socialitzador, i siguin el pont entre les diferents cultures i nacionalitats.

**Personal responsable:** Tècnica d'immigració, agent d'acollida

**Indicadors:** nombre d'actuacions

**Temporalització:** 2009 - 2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** en les polítiques de l'Ajuntament

**3.1.4.** Difondre les convocatòries d'ajuts en règim reglat per a l'accés de les dones a la cotitularitat de les explotacions agràries com a fórmula d'integració laboral i visibilització de la dona rural

**Personal responsable:** Tècnica d'immigració i SIAD

**Indicadors:** nombre de persones informades, documentació i missatges enviats.

**Temporalització:** inici 2009 fins a 2010

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** en les polítiques municipals

### ■ 3.2. Transversalitzar la perspectiva de gènere en els diferents serveis a la ciutadania

#### **Accions:**

**3.2.1.** Oferir suport social i psicològic a demandants d'aquest servei.

**Personal responsable:** treballadores socials i educadores del CCS

**Indicadors:** atencions fetes.

**Temporalització:** 2009-2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** en les polítiques de l'Ajuntament

**3.2.2.** Donar a conèixer setmanalment el Tauler d'Anuncis de Treball (TOT, del Consell Comarcal de la Segara), on no hi hagin cabuda trets de caràcter discriminatori i on hi tingui accés directe les persones usuàries de l'Ajuntament.

**Personal responsable:** Joventut, Immigració , SIAD

**Indicadors:** taulells publicats i exposats a l'abast de tothom

**Temporalització:** 2009-2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** en les polítiques de l'Ajuntament

**3.2.3.** Oferir un Servei d' Orientació Laboral amb igualtat d'oportunitats, on es tinguin en compte les necessitats diferencials segons el gènere.

**Personal responsable:** Promoció econòmica del CCS i agent d'igualtat

**Indicadors:** nombre de dones i homes atesos pel servei, díptics elaborats per difondre el servei.

**Temporalització:** 2010, conveni amb el Consell Comarcal

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** en les polítiques del municipi

### ■ 3.3. Impulsar mesures amb perspectiva de gènere dins les regidories de Guissona

#### **Accions:**

**3.3.1.** Recollir les dades desagregades per sexe, des de les diferents regidories

**Personal responsable:** totes les regidories

**Indicadors:** incorporar la variable sexe a les estadístiques, estudis e investigacions que es portin a terme

**Temporalització:** inici 2009 fins a 2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

## Línea 4. Fomentar la conciliació de les activitats professionals i el temps personal

---

### Objectius:

#### ■ 4.1. Adoptar mesures que facilitin la conciliació al personal del Consell.

##### **Accions:**

**4.1.1.** Programar les reunions en horaris que puguin facilitar la conciliació

**Personal responsable:** Comissió d'igualtat

**Indicadors:** Horaris de les reunions

**Temporalització:** inici 2010 fins a 2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

#### ■ 4.2. Informar a la plantilla tot allò referent en matèria de conciliació .

##### **Accions:**

**4.2.1.** Donar a conèixer la llei de conciliació i comunicar al personal les premisses sobre conciliació

**Personal responsable:** Comissió d'igualtat

**Indicadors:** Llei de la conciliació penjada a la web i comunicats a la plantilla.

**Temporalització:** 2010 fins a 2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament i municipi.

## Línea 5. Gestionar el desenvolupament professional en base a la igualtat d'oportunitats

---

### Objectius:

- **5.1. Garantir que es compleix el principi d'igualtat en la selecció, formació i promoció per tendir a una distribució de personal més paritària.**

#### **Accions:**

**5.1.1.** Tenir en compte dins els processos de selecció, aquell sexe que no estigui present en la categoria a cobrir. Tendir a desfer la segregació horitzontal que es troba en algunes categories professionals.

**Personal responsable:** personal seleccionador

**Indicadors:** variable sexe de les incorporacions de personal dins l'Ajuntament, segons categories i llocs de treball a cobrir.

**Temporalització:** inici 2010 fins a 2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

**5.1.2.** Assegurar que la difusió de la formació arribi a tota la plantilla

**Personal responsable:** comissió d'igualtat

**Indicadors:** persones informades de l'oferta formativa.

**Temporalització:** inici 2009 fins a 2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

- **5.2. Oferir més transparència en la valoració de llocs de treball i nivells retributius.**

#### **Accions:**

**5.2.1.** Valorar l'elaboració d'un inventari de llocs de treball, amb la descripció de les tasques, funcions, categoria, nivell retributiu i complements atorgats per les tasques.

**Personal responsable:** comissió d'igualtat

**Indicadors:** elaboració del document i difusió a tot el personal

**Temporalització:** 2010 -2012

**Pressupost:** cost indirecte si el fa personal de l'Ajuntament

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

## Línea 6. Elaborar i aprovar el protocol de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe

---

### Objectius:

- **6.1. Elaborar i donar a conèixer el protocol contra l'assetjament sexual o per raó de sexe a la feina**

#### Accions:

**6.1.1.** Elaborar el PROTOCOL PREVENCIÓ ASSETJAMENT sexual o per raó de sexe dins el mateix Ajuntament

**Personal responsable:** Comissió d'igualtat i agent d'igualtat

**Indicadors:** document elaborat del protocol, circuit i metodologia

**Temporalització:** 2009

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** (suport des del Consell) dins de l'Ajuntament

**6.1.2.** Difondre i informar a tot el personal de l'existència del Protocol i del circuit a seguir en cas d'un fet

**Personal responsable:** Comissió d'igualtat

**Indicadors:** nombre de protocols entregats , penjar-lo a la web

**Temporalització:** 2009-2010

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

- **6.2. Sensibilitzar i informar sobre el fenomen de la violència vers les dones en l'àmbit laboral**

#### Accions:

**6.2.1.** Elaborar material informatiu referent als protocols de prevenció d'assetjament

**Personal responsable:** tècnica d'immigració i agent d'igualtat

**Indicadors:** trítics sobre protocols de l'Ajuntament

**Temporalització:** inici 2009 fins a 2010

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** dins de l'Ajuntament

**6.2.2.** Col·laborar amb diferents entitats per resoldre i superar casos de violència de gènere i poder-los emmarcar dins l'àmbit laboral

**Personal responsable:** SIAD i tècnica d'immigració

**Indicadors:** nombre de reunions per formar la taula contra la violència de gènere

**Temporalització:** 2010-2011

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** en les polítiques comarcals

**6.2.3.** Portar a terme accions sensibilitzadores vers la ciutadania, a través de material publicitari , actuacions, exposicions i/o manifestacions de rebuig .

**Personal responsable:** tècnica d'immigració i SIAD

**Indicadors:** nombre d'actuacions, suport publicitari,etc

**Temporalització:** 2009-2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** en les polítiques municipals

## Línea 7. Promoure des de l' Ajuntament una comunicació no discriminatòria, on el consistori sigui un referent de bones pràctiques en matèria d'igualtat

### Objectius:

- **7.1. Fer ús, des de l'Ajuntament, d'un llenguatge no discriminatori per raó de sexe**

#### **Accions:**

**7.1.1.** Fer difusió de la Guia de Llenguatge no sexista de la comarca de la Segarra, dotar d'eines d'utilització d'aquest llenguatge inclusiu (tant al personal de l'Ajuntament com a les empreses del municipi)

**Personal responsable:** Tècnica d'immigració, SIAD i agent d'igualtat

**Indicadors:** nombre d'exemplars entregats en mà i per correu postal. Document penjat a la pàgina web que pot ser descarregable .

**Temporalització:** inici de la difusió al desembre del 2009 fins a 2012

**Pressupost:** correu postal, cost indirecte

**Tranversalitat:** comarcal

**7.1.3.** Elaborar la documentació de l'Ajuntament, tenint en compte el llenguatge inclusiu.

**Personal responsable:** totes les regidories

**Indicadors:** nombre de documents elaborats

**Temporalització:** 2010- a 2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** des de l'Ajuntament

- = **7.2. Situar al consistori com a referent municipal i exemple de bones pràctiques en matèria d'igualtat de gènere, a través dels mitjans de comunicació**

#### **Accions:**

**7.2.1.** Tenir un espai a la pàgina web on es doni a conèixer tota la informació referent a la igualtat d'oportunitats que es genera des de l'Ajuntament

**Personal responsable:** comissió d'igualtat

**Indicadors:** mesures incloses dins la web

**Temporalització:** 2010- 2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** municipal

**7.2.2.** Realitzar notes de premsa i publicar aquelles actuacions que realitzi l'Ajuntament, en matèria d'igualtat de gènere.

**Personal responsable:** comissió d'igualtat

**Indicadors:** nombre de notes de premsa publicades a premsa i altres mitjans

**Temporalització:** 2010-2012

**Pressupost:** cost indirecte

**Tranversalitat:** municipal

## FITXA DE SEGUIMENT DE LES ACCIONS



**On s'adjuntaran els documents acreditatius .**

Fitxa de l'acció n.	Nom	
<b>Àrea ??</b> Àmbit 1. Política d'igualtat d'oportunitats		
<b>Objectius</b>  Objectiu específic a mitjà termini  Objectiu general a llarg termini <b>Quin indicador de la diagnosi cobreix</b>		
<b>Calendari</b> <b>Dates</b> <b>previstes</b>	Inici: posada en marxa	Finalització: execusió
<b>Descripció</b> Implantar i fer el seguiment del primer pla d'igualtat Acció correctora o positiva <b>Mecanismes de seguiment i avaluació</b> No hi havia pla d'igualtat intern		
Personal a qui va dirigida l'acció Persones destinatàries  Les persones que estan en situació de desigualtat o les persones que poden influir en la posada en marxa de l'acció	Personal responsable Responsables  Quines són les persones responsables d'implantar-les	
<b>Recursos</b>	<b>Materials,</b>  <b>Humans</b>  <b>econòmics</b>	
<b>Mecanismes de Difusió. Comunicació</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sessions informatives per àrees</li> <li>• Publicació a la pàgina web de l'empresa</li> <li>• Accés per Intranet</li> <li>• Jornades ?</li> <li>• Formació?</li> <li>• Notes de premsa?</li> </ul>	
<b>Comentaris</b>	Indicadors d'assoliment	

## Marc normatiu

---

L'elaboració del I Pla d'igualtat d'oportunitats del Consell Comarcal de la Segarra s'inscriu en el marc normatiu següent:

- **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva d'homes i dones.
- **Llei 7/2007, de 12 d'abril, d' Estatut Bàsic de l'empleat Públic.**
  - Disposició addicional Octava. – Les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar al conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari. 2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.
- **Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, de la Generalitat de Catalunya**
  - Article 5. Punt 3. Violència en l'àmbit laboral pot adoptar dues tipologies: assetjament per raó de sexe i assetjament sexual.
  - Article 7. El compromís amb l'efectivitat del dret de no-discriminació de les dones.
  - Article 29. Subvencions a empreses majors de 25 persones.
- **Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006**
  - Article 19. Drets de les dones
    1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
    2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.
  - Article 41. Perspectiva de gènere
    1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.
    2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos en què en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

- **Llei orgànica 29/2006, de 14 de desembre**, de promoció de l'autonomia personal i d'atenció a les persones en situació de dependència ( LOPAP).
- **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre**, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere ( LOMPIVG).
- **Llei 8/2006, del 5 de juliol**, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya (DOGC 4675, de 13.07.06).