

BORRADOR DEL
ANTEPROYECTO DE
LEY VALENCIANA DE IGUALDAD DE GÉNERO

ÍNDICE

PREÁMBULO	5
I. Marco jurídico de la ley.	6
II. Marco sociológico de la ley.	8
III. Finalidad de la ley.	9
IV. Ámbitos de actuación.	10
V. Ecofeminismo, centralidad de los cuidados y la vida.	11
VI. Feminismo para toda la sociedad.	11
VII. Reconocimiento de la diversidad y de la igualdad interseccional.	12
VIII. Masculinidades feministas.	12
IX. Estructura y principios.	12
TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES.	17
TÍTULO I. LA CENTRALIDAD DE LA VIDA.	22
CAPÍTULO I. POLÍTICAS DE REDISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA, SEGURIDAD MATERIAL Y LIBERTAD.	22
Sección 1. ^a : Fiscalidad feminista y presupuestos con enfoque de género interseccional.	22
Sección 2. ^a : Renta Valenciana de Inclusión y prestaciones públicas.	23
Sección 3. ^a : Derecho a la vivienda digna con enfoque de género interseccional.	24
Sección 4. ^a : Igualdad laboral y promoción de la negociación colectiva	25
Sección 5. ^a : Empleo Público	34
CAPÍTULO II. USOS DE TIEMPO Y RECONFIGURACIÓN DEL ESPACIO	36
Sección 1. ^a : Reconfiguración del tiempo para la centralidad de la vida	36
Sección 2. ^a : Recuperación del espacio público para la vida.	42
Sección 3. ^a : Mundo Rural con enfoque de género interseccional.	45
Sección 4. ^a : Espacio virtual y convivencia digital con enfoque de género interseccional.	46
TÍTULO II. LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	49
CAPÍTULO I. ECONOMÍA DE CRIAR, CUIDAR Y CURAR	49
Sección 1. ^a : Valor y centralidad de los cuidados	49
Sección 2. ^a : Profesionalización de las tareas de criar, cuidar y curar	51

Sección 3. ^a : Economía Social y Solidaria	52
CAPÍTULO II. MUJERES DE LOS SECTORES DEL CAMP Y EL MAR Y ALIMENTACIÓN DE PROXIMIDAD	54
Sección 4. ^a : Visibilidad y reconocimiento de las mujeres de los sectores del campo y el mar.	54
Sección 5. ^a : Acceso en la tierra y titularidad compartida	54
Sección 6. ^a : Fomento del comercio y mercados de proximidad.	56
CAPÍTULO III. REINDUSTRIALIZACIÓN SOSTENIBLE DE PROXIMIDAD	56
CAPÍTULO IV. POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES Y DE LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO	58
CAPÍTULO V. TURISMO REGENERADOR	59
TÍTULO III. RECONOCIMIENTO DE DERECHOS PARA UNA VIDA BUENA.	62
CAPÍTULO I. SERVICIOS SOCIALES INCLUSIVOS	62
CAPÍTULO II. EDUCACIÓN	65
Sección 1. ^a : Sistema educativo feminista.	65
Sección 2. ^a : Vida diaria y hábitos saludables.	68
Sección 4. ^a : Educación no formal y ocio educativo.	70
CAPÍTULO III. CULTURA	70
Sección 1. ^a : Medidas en el ámbito de patrimonio y la memoria histórica	70
Sección 2. ^a : Reconocimiento y apoyo institucional a la creación de imaginarios feministas.	72
Sección 3. ^a : Creación y producción cultural.	72
Sección 4. ^a : Democracia cultural y animación sociocultural.	73
Sección 5. ^a : Oferta y consumo cultural.	74
CAPÍTULO IV. SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y HáBITOS SALUDABLES	75
Sección 1. ^a : Atención Primaria, hábitos saludables y salud comunitaria.	75
Sección 2. ^a : Salud sexual y reproductiva.	79
Sección 3. ^a : Salud Pública.	81
Sección 4. ^a : Actividad física y deporte inclusivos y hábitos saludables.	81
CAPÍTULO V. INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN SOCIAL	83
CAPÍTULO VI. UNIVERSIDADES	86
CAPÍTULO VII. COOPERACIÓN Y FOMENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.	87
CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD PÚBLICA, RELACIONES COMUNITARIAS Y RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS	88
CAPÍTULO IX. LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN	90
Sección 1. ^a : Lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista.	90
Sección 2. ^a : Comunicación audiovisual.	91
CAPÍTULO X. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS	94

TÍTULO IV. DEMOCRACIA FEMINISTA, PARTICIPACIÓN, PARIDAD DE GÉNERO Y REPRESENTATIVIDAD INTERSECCIONAL	96
CAPÍTULO I. PARTICIPACIÓN FEMINISTA EN PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES	96
CAPÍTULO II. REPRESENTATIVIDAD, PARIDAD DE GÉNERO O PRESENCIA EQUILIBRADA Y MECANISMOS PARA LA PRESENCIA DEL GÉNERO INFRARREPRESENTADO	97
CAPÍTULO III. FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DEL ASOCIACIONISMO FEMINISTA	101
TÍTULO V. COMPETENCIAS, ORGANIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y MECANISMOS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO REAL Y EFECTIVA	103
CAPÍTULO I. COMPETENCIAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	103
Sección 1. ^a Del Consell y la administración de la Generalitat.	103
Sección 2. ^a : De la administración local.	108
CAPÍTULO II. MECANISMOS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD	110
Sección 1. ^a : Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva y Plan de acción para la Igualdad de Género efectiva.	110
Sección 2. ^a : Portal web de información sobre Igualdad de género.	111
Sección 3. ^a : Instituciones de asesoramiento en igualdad de género y protección del derecho a la igualdad de género.	112
Sección 4. ^a : Las Unidades de Igualdad.	114
Sección 5. ^a : Contratación pública y subvenciones con enfoque de género interseccional.	117
CAPÍTULO III. GÉNERO COMO CAMPO DEL CONOCIMIENTO Y FORMACIÓN EN GÉNERO	121
Sección 1. ^a : El género como un campo de conocimiento y profesionalización de la igualdad.	121
Sección 2. ^a : Formación en materia de género.	122
CAPÍTULO IV. FINANCIACIÓN	126
TÍTULO VI. INSPECCIÓN Y RÉGIMEN SANCIONADOR	127
CAPÍTULO I. INSPECCIÓN	127
CAPÍTULO II. SANCIONES	128
DISPOSICIONES ADICIONALES	133
Disposición adicional primera. Género infrarrepresentado, paridad de género y presencia equilibrada de mujeres y hombres.	133
Disposición adicional segunda. Criterio de desempate en sorteos.	133
Disposición adicional tercera. Reducciones horarias.	133
Disposición adicional cuarta. Plan de formación de los derechos y obligaciones de la presente ley.	134
Disposición adicional quinta. Las Cortes Valencianas e instituciones estatutarias	134

Disposició adicional sexta. Organización administrativa de la Generalitat en materia de igualdad de género.	134
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	135
Disposición transitoria primera. Mantenimiento transitorio de organismos y medidas.	135
Disposición transitoria segunda. Observatorio Valenciano de Género.	135
Disposición transitoria tercera. Consell Valencià d'Igualtat de Gènere.	135
Disposición transitoria cuarta. Instituto Valenciano de Políticas Públicas para la Igualdad de Género.	135
Disposición transitoria quinta. Comisión Interdepartamental para la Igualdad de género.	135
Disposición transitoria sexta. Organización administrativa de la Generalitat en materia de igualdad de género.	136
Disposición transitoria séptima. Estudio de política fiscal e impacto de género.	136
Disposición transitoria octava. Registro de los planes de igualdad.	136
Disposición transitoria novena. Salario mínimo del personal público.	136
Disposición transitoria décima. Recuperación de servicios privatizados.	136
Disposición transitoria undécima. Programa de familias de día.	137
Disposición transitoria duodécima. Integración del enfoque de género interseccional en los servicios de salud mental.	137
Disposición transitoria decimotercera. Encuesta Valenciana de los Usos del Tiempo y Estrategia Valenciana de Usos del Tiempo.	137
Disposición transitoria decimocuarta. Publicación de la cuenta satélite.	137
Disposición transitoria decimoquinta. Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva.	137
DISPOSICIÓN DEROGATORIA	138
Disposición derogatoria única.	138
DISPOSICIONES FINALES	138
Disposición final primera. Desarrollo reglamentario.	138
Disposición final segunda. Entrada en vigor.	138

PREÁMBULO

La igualdad de género es un derecho fundamental y constituye un valor esencial para la construcción de sociedades que buscan continuar desarrollándose, desmontando y yendo más allá de los sistemas patriarcales y las miradas androcéntricas.

Este derecho por la igualdad de género está reflejado en los tratados internacionales, en la normativa comunitaria, en la Constitución Española y en la normativa legal y reglamentaria interna. También la Comunitat Valenciana se ha comprometido con esta lucha, incluyendo la igualdad en el Estatuto de Autonomía, y desarrollándola en otros sectores que incluyen el compromiso por la consecución de la igualdad de género.

Para conseguir una sociedad feminista, hay que profundizar en cambios sociales que transforman el modelo social sobre el cual se asientan las desigualdades. Así esta ley persigue la buena vida como finalidad, es decir, una vida digna de ser vivida y por eso incorpora tres dimensiones esenciales: la económica, la social y la ecológica.

En ese sentido, esta ley plantea una serie de cambios e incentivos en el sistema socioeconómico, la finalidad de las cuales es múltiple: por un lado abordar la redistribución de la riqueza para luchar contra la feminización de la pobreza y los suelos de barro, por otro lado garantizar a las mujeres el derecho a la igualdad de oportunidades en los ámbitos masculinizados y especialmente, incorporar las dimensiones del trabajo reproductivo y de cuidados como una parte esencial e inseparable del trabajo productivo y al mismo tiempo, priorizar el ámbito reproductivo y de cuidados en la escala de valores sociales, como un valor esencial.

Continuar impulsando la transformación de la sociedad valenciana hacia una sociedad centrada en la vida, su sostenibilidad y el reconocimiento de derechos para la vida buena y la buena vida, es esencial para avanzar hacia la igualdad. Una sociedad que valora y visibiliza los cuidados poniéndolos en el centro de las relaciones sociales, afectivas y económicas, es una sociedad feminista, que apuesta por la transformación real hacia la igualdad, asumiendo la responsabilidad social y colectiva de los cuidados.

La presente ley es una ley ambiciosa, feminista, que, en su dimensión social, busca una mejora de las vidas de las mujeres y por tanto de toda la sociedad valenciana en su conjunto y en su diversidad. Así, el abordaje de esta ley se plantea desde la interseccionalidad, como un instrumento esencial para poder hacer visible la complejidad con que las desigualdades y los privilegios impactan en las vidas de mujeres y hombres y dar respuesta. La ley pone especial énfasis en las intersecciones de clase, origen, etnia, orientación sexual, lengua, diversidad funcional, edad o identidad de género, entre otros muchas que vertebran las realidades de las personas.

Por último, esta ley incorpora la mirada de la sostenibilidad, de la inseparable relación con el territorio que habitamos y el planeta que nos acoge. Así la ley dedica un capítulo a replantear varias esferas con impacto directo en nuestro planeta como los cuidados y los usos del tiempo, el fomento de la alimentación saludable y de proximidad, la salud de las mujeres desde una perspectiva feminista, la reindustrialización o el turismo sostenible. Es decir, que la ley plantea de forma concreta y práctica una serie de medidas para lograr una sociedad feminista basada en la idea de que somos seres interdependientes entre nosotros y respecto del planeta.

En definitiva, se trata de una ley pionera, con un claro objetivo de conseguir una igualdad de género que sea efectiva, con enfoque interseccional, desde la construcción de una sociedad basada en la centralidad y el sostenimiento de la buena vida, la vida digna de ser vivida, teniendo en cuenta la sostenibilidad.

I. Marco jurídico de la ley.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 reconoce la igualdad de mujeres y hombres, así como la reconocen los Pactos Internacionales sobre Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Sociales, Económicos y Culturales, de 1966 y la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979. Además, cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, especialmente la Declaración y la Plataforma de Acción acordadas en Pekín en 1995, así como sus revisiones quinquenales insisten en la necesidad de garantizar la igualdad de género. La creación de ONU Mujeres en 2010, el organismo de las Naciones Unidas dedicado a promover la

igualdad y el apoderamiento de las mujeres supone un paso más en el reconocimiento de la igualdad de género como objetivo prioritario a nivel global. Hecho corroborado con la inclusión de la erradicación de todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas como quinto objetivo de Desarrollo Sostenible.

A nivel europeo, el Tratado de Lisboa de 2007, que integra el Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento, considera la igualdad de mujeres y hombres como uno de los valores de la Unión y lo enuncia entre sus principales objetivos. La Carta de Derechos Fundamentales reconoce la igualdad de género como derecho fundamental, desplegada mediante la aplicación del enfoque de género y la admisión de las acciones positivas en favor del género infrarrepresentado. Las sucesivas directivas comunitarias en materia de igualdad de trato y de oportunidades, han contribuido a extender las garantías fruto de este reconocimiento en todos los Estados miembros, especialmente en materia de empleo. Las resoluciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a lo largo de su trayectoria también han resultado esenciales para mejorar la protección del derecho a la igualdad y no discriminación.

La Constitución Española consagra la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, como mandato de actuación dirigido a los poderes públicos porque sea real y efectiva y como derecho fundamental que prohíbe la discriminación por razón de sexo o género.

El Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana establece en el artículo 8 la igual condición de ciudadanía de las valencianas y los valencianos. El artículo 10.3 establece que la Generalitat Valenciana se centrará en el ámbito de la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo. En el artículo 11, el Estatuto de Autonomía establece que la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso porque las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A tal efecto se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral. La Generalitat tiene, tal como establece el artículo 49 del Estatuto, competencia exclusiva sobre la promoción de las mujeres.

En el plano legislativo, en el ámbito estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un salto cualitativo en los mecanismos para proteger el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en las más variadas facetas de la realidad y, especialmente, en la participación política. Su contenido se corresponde con el moderno Derecho antidiscriminatorio que pasa de contar con una dimensión puramente subjetiva para albergar una dimensión objetiva que genera toda una serie de obligaciones en los poderes públicos.

En el ámbito autonómico, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, consagró por primera vez en la legislación autonómica española instituciones tan relevantes como la complementariedad entre la integración transversal del enfoque de género y las acciones positivas, o estrategia dual, la presencia paritaria en los nombramientos o los planes de igualdad en las empresas.

II. Marco sociológico de la ley.

Han transcurrido cerca de veinte años desde la promulgación de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Esta Ley ha quedado obsoleta, se ha visto desbordada normativamente y no cubre todos los ámbitos necesarios para garantizar la igualdad efectiva y la transformación de la sociedad. No tiene carga coercitiva, ni incide en políticas regulativas ni prevé un marco de financiación.

Actualmente existen derechos vinculados en la igualdad de trato y de oportunidades que no se garantizan de manera efectiva, por lo cual resultan necesarias medidas que garanticen su aplicación efectiva, acompañadas de una adecuada dotación presupuestaria. La actual ley de igualdad no cuenta con régimen sancionador.

El gran cambio que se ha producido en las condiciones sociales, económicas, políticas y culturales en que tiene que aplicarse, y las nuevas reivindicaciones procedentes de los movimientos feministas, hacen necesaria su sustitución por un nuevo texto legislativo que tenga por objeto definir un conjunto de principios, medidas, derechos y obligaciones adaptados a la nueva realidad social. Resulta necesaria una ley pionera, que refleje los nuevos consensos sociales, al mismo tiempo que incorpore las tendencias de cara al futuro, en materia de igualdad.

Existe una escasa valoración del trabajo de cuidados, tanto social, política y económicamente como simbólicamente, a pesar de que se trata del mantenimiento de la vida. Es fundamental el reconocimiento del valor del trabajo de cuidados y el sostenimiento de la vida la responsabilidad de toda la sociedad, en su conjunto, en su desarrollo: criar, cuidar, curar, tienen que ponerse en el centro.

Perviven en la sociedad los roles y estereotipos de género, que tienen efectos en todos los ámbitos, simbólicos, sociales y materiales. Así las mujeres se orientan o son orientadas hacia profesiones relacionadas con los cuidados y que son menos valoradas, mientras que los hombres se orientan o son orientados a profesiones científicas, técnicas, mejor valoradas y remuneradas, las llamadas carreras CTIM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas).

La igualdad de género no es una cuestión que afecta a las mujeres, sino que afecta -y beneficia- a toda la sociedad. Se pretende dotar a la Comunitat Valenciana de un marco jurídico para conseguir un cambio de paradigma: desde un modelo de mera eliminación de discriminación y desigualdades y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato a un marco jurídico en el cual se garantice la igualdad de manera transversal y con enfoque interseccional.

La lucha contra la desigualdad debe tener una clara respuesta en forma de derechos, acciones positivas, eliminación de barreras, visibilización y promoción de la diversidad con las medidas necesarias destinadas a las personas discriminadas, pero también es fundamental implicar a quienes ejercen sus privilegios para que los revisen, cuestionen y eliminen.

III. Finalidad de la ley.

La finalidad de esta ley es promover y garantizar la igualdad entre todas las personas que habitan el territorio valenciano. El objetivo es conseguir una igualdad de género plena, real y efectiva, a través de la redistribución de riqueza y de tiempo, la igualdad en el ámbito laboral

y la lucha contra la brecha salarial; políticas de reconocimientos de derechos y de fomento de la paridad, así como políticas vinculadas a las masculinidades feministas.

Resulta necesario disponer de un marco integral de igualdad efectiva a nivel valenciano, dotado de instrumentos legales, normativos y administrativos adecuados, un marco que asegure un seguimiento y evaluación rigurosos. Tiene que contemplar la financiación de la aplicación de su contenido y la orientación hacia la implementación de políticas públicas

IV. Ámbitos de actuación.

Tal como indican sus títulos, esta ley se focaliza al poner la vida en el centro, y por tanto los cuidados, el sostenimiento de la vida, la sostenibilidad y el reconocimiento de derechos para la buena vida.

Busca la superación de la división sexual del trabajo, es decir, la artificial separación jerárquica entre el tradicional ámbito de relevancia pública, identificado con la producción, y el denominado ámbito doméstico, identificado con la reproducción.

Es fundamental resaltar la centralidad de la vida y todo el que hace posible disfrutarla, especialmente las tareas de cuidados y reproducción social, así como el trabajo profesionalizado y productivo. Para disfrutar de una vida digna es imprescindible tener acceso a la protección de la salud con plenas garantías, en un medio ambiente sano y sostenible, así como disfrutar de una vivienda digna. Es esencial también disfrutar de unos servicios sociales que garanticen el acompañamiento al cambio vital en las diferentes etapas de la vida de las personas, la orientación, asesoramiento y asistencia terapéutica a la patología social, la atención plena a las personas en situaciones vitales que puedan dificultar el pleno ejercicio de sus derechos, como la diversidad funcional o discapacidad, la inmigración, la violencia contra las mujeres, la trata y explotación sexual, la exclusión social, la edad o el medio rural, desde un enfoque de género e interseccional.

V. Ecofeminismo, centralidad de los cuidados y la vida.

Un eje transversal esencial de esta ley es la armonización con el planeta, con la tierra y su sostenibilidad. Necesitamos cuidar el medio físico, el territorio y la naturaleza para vivir y sobrevivir, también para las generaciones futuras; y también necesitamos ciudades y pueblos inclusivos y pensados para todas las personas.

Además, hay que revalorizar los cuidados y universalizarlos de manera corresponsable con los hombres, con la sociedad en general, con los poderes públicos y concretamente con las administraciones públicas. La corresponsabilidad es la estrategia y los derechos de conciliación, los instrumentos para su efectividad. La revalorización de los cuidados pasa por estudiar las desigualdades y diferencias existentes entre mujeres y hombres en los usos del tiempo dedicado al trabajo reproductivo y de los cuidados, así como también el valor económico que tienen: la Ley establece un instrumento para este fin, la cuenta satélite, consistente en el cómputo y cuantificación de la riqueza producida por los servicios prestados sin remuneración en el hogar, el trabajo invisible o no monetarizado o las plusvalías generadas por las unidades familiares, que hay que realizar de manera independiente de la contabilidad oficial, pero en coherencia con esta, a fin de que se tenga en cuenta el trabajo no remunerado, generalmente desarrollado por parte de las mujeres, en la determinación del producto interior bruto (PIB) y en la previsión de necesidades sociales, la planificación de los servicios públicos y las prestaciones básicas.

VI. Feminismo para toda la sociedad.

Esta ley aspira al empoderamiento de las mujeres y el reconocimiento de sus derechos. Se trata de una ley en beneficio de y orientada hacia la transformación feminista de la sociedad valenciana. La garantía de una vivienda accesible, la equidad de salarios dignos, una atención sanitaria universal, la educación en los buenos tratos o la resolución pacífica de conflictos, entre otros temas abordados en esta ley, son elementos profundamente feministas, que afectan especialmente a las mujeres, pero no únicamente. Esta ley supone mejorar la vida de las personas desde la perspectiva feminista.

VII. Reconocimiento de la diversidad y de la igualdad interseccional.

Esta ley parte del reconocimiento de la diversidad y de la igualdad interseccional en la sociedad, como es el caso de las personas migradas, racializadas, con diversidad funcional o discapacidad, neurodivergentes, trans, precarizadas, refugiadas, rurales, personas con familias y deseos fuera de la cisheteronorma, la situación de las cuales queda recogida, además de mediante disposiciones generales siempre tendentes a las diversidades, de manera explícita en el texto.

Incluye las necesidades específicas que atraviesan a las mujeres migradas, independientemente de su situación administrativa a la hora de proponer programas y proyectos orientados a la mejora de las condiciones de vida de la población.

VIII. Masculinidades feministas.

La presente ley también se orienta hacia a otras formas posibles de ejercer las masculinidades múltiples y variadas de maneras no patriarcales, no machistas, no androcéntricas, sino igualitarias, invitando a deconstruir el género desde una perspectiva feminista y libre de estereotipos.

IX. Estructura y principios.

La ley se estructura en **seis títulos y un título preliminar**, que reflejan el espíritu de esta ley, seis Disposiciones Adicionales, quince Disposiciones transitorias, una Disposición derogatoria y dos Disposiciones finales.

El **Título preliminar** contiene una serie de disposiciones generales que delimitan el objeto de la ley y su ámbito de aplicación y sus principios generales.

El **Título I, “La centralidad de la vida”**, se centra en las medidas y políticas necesarias para situar la vida en el centro y garantizar unas vidas que merezcan la pena ser vividas gracias a la redistribución de la riqueza y del tiempo y de la recuperación de los espacios

para la vida. El Capítulo I aborda la redistribución de la riqueza, la seguridad material y la libertad, mediante un sistema tributario y unos presupuestos con enfoque de género interseccional, unas prestaciones públicas que luchan contra la feminización del empobrecimiento y unas políticas de empleo y laborales que mejoran la vida de las trabajadoras y luchan contra la brecha salarial de género. El Capítulo II busca reconfigurar los usos del tiempo para combatir otra brecha fundamental como es la brecha en los cuidados. Se centra asimismo en recuperar el espacio y garantizar la perspectiva de género interseccional en su planificación.

El **Título II, “La sostenibilidad de la vida”**, desde una perspectiva ecofeminista, sitúa los cuidados en el centro y garantiza el reconocimiento de su valor, en un sistema económico que no puede considerar las tareas de criar, cuidar y curar o los costes ambientales como externalidades. Los artículos de este título aseguran la visibilización de los cuidados. El Capítulo I, relativo a la economía de criar cuidar y curar establece medidas para cuidar las personas que cuidan y profesionalizar las tareas de criar, cuidar y curar. El Capítulo II pretende visibilizar, reconocer e incentivar el trabajo de las mujeres de los sectores del campo y el mar y fomentar una alimentación de proximidad. El Capítulo III aborda la reindustrialización sostenible de proximidad gracias a estrategias de reindustrialización y la diversificación económica y la economía del sostenimiento de la vida. El Capítulo IV pone el foco en las políticas medioambientales y de lucha contra el cambio climático. Finalmente, el Capítulo IV, del turismo regenerador, busca conseguir un sector turístico con conciencia medioambiental y que garantice las condiciones laborales de las trabajadoras del sector.

El **Título III, bajo la rúbrica “El reconocimiento de derechos para una buena vida”**, se estructura en diez capítulos. El Capítulo I relativo a los Servicios Sociales Inclusivos establece la inclusión de la perspectiva de género interseccional en la atención social. El Capítulo II se centra en la Educación, con artículos orientados a asegurar un sistema educativo feminista, la adopción de habilidades para la vida diaria y el acceso a la práctica deportiva coeducativa y los hábitos saludables. La educación sexual integral es un elemento fundamental de este capítulo. El Capítulo III bajo la rúbrica Cultura recoge artículos relativos al patrimonio y la memoria democrática, artículos para garantizar el apoyo a la creación de imaginarios feministas y la producción cultural por parte de mujeres y finalmente la adopción de la perspectiva feminista en oferta y consumo cultural. El Capítulo IV hace referencia a la

salud, la actividad física y los hábitos saludables con perspectiva de género interseccional. La salud es un derecho y el acceso a la atención sanitaria no pueden tener sesgo de género, como tampoco puede tenerlo los estudios de investigación sanitaria. Una parte muy importante de este capítulo es la sección relativa a la salud sexual y reproductiva. Posteriormente, el Capítulo V se centra en investigación e innovación social, el Capítulo VI en el ámbito de las universidades, el Capítulo VII en el de la cooperación y fomento de los objetivos de desarrollo sostenible. El Capítulo VIII se aproxima al ámbito de la seguridad pública, relaciones comunitarias y resolución pacífica de conflictos, el Capítulo IX al lenguaje, comunicación y medios de comunicación y finalmente el Capítulo X trata el acceso a bienes y servicios.

El Título IV “La democracia feminista, participación, paridad y representatividad interseccional” establece a todos los efectos un mandato en los poderes públicos valencianos de impulsar y fomentar la participación plena y activa de las mujeres, tanto a nivel individual como colectivo en todos los ámbitos, pero especialmente en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Capítulo I se centra en la participación feminista en los procesos de toma de decisiones. El Capítulo II relativo a la representatividad, establece la paridad y cuando no es posible, la presencia equilibrada, así como mecanismos para la presencia del género infrarrepresentado. El Capítulo III se orienta hacia el fomento y fortalecimiento del asociacionismo feminista.

El Título V aborda las competencias, organización de las políticas públicas y mecanismos para garantizar la igualdad de género real y efectiva. La norma requiere abordar la organización institucional para la Igualdad, y articular mecanismos para permitir aplicar eficazmente la transversalidad. Este título establece los ámbitos de actuación de las políticas públicas y los mecanismos y medidas que favorecen la incorporación de carácter transversal del enfoque de género interseccional en el diseño de las políticas públicas, contribuyendo a identificar las desigualdades existentes y así como evaluar los resultados e impactos producidos por aquellas en el avance de la igualdad real, que se pretende conseguir. El Capítulo I aborda las competencias en materia de igualdad de género y el Capítulo II se centra en los mecanismos para garantizar la igualdad de género. Posteriormente, el Capítulo III se aproxima al género como campo del conocimiento y la formación en género. Finalmente, el Capítulo IV aborda la financiación.

Por último, el **Título VI, Inspección y el régimen sancionador**, valla el articulado del proyecto previendo un sistema de inspección y un régimen de infracciones y sanciones que asegure el cumplimiento efectivo del que se dispone en la Ley. Se estructura en dos capítulos, que regulan, respectivamente, la actuación inspectora de la Generalitat y por otro lado, el régimen sancionador, donde se determina qué constituye infracción administrativa, el régimen de responsabilidad por las acciones u omisiones constitutivas de infracción y el establecimiento y clasificación de las infracciones.

Las **Disposiciones Adicionales** están dedicadas a la aclaración de la aplicación de algunos mandatos legales a fin de asegurar el adecuado cumplimiento de estos, así como al desarrollo de algunas previsiones legales en materia de formación, organización administrativa y adaptación de instituciones.

Las **Disposiciones transitorias** contienen previsiones para el ejercicio de funciones y competencias atribuidas por la Ley a diferentes organismos, mientras no se haya procedido al nombramiento de sus integrantes.

La Disposición **derogatoria** contempla expresamente la derogación de la Ley 9/2003 y las **Disposiciones finales** se dedican al desarrollo reglamentario y a la entrada en vigor de la ley.

La presente Ley se adecua a los principios dispuestos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En primer lugar, en relación con los **principios de necesidad y eficacia**, la presente ley es un instrumento necesario para garantizar el derecho a la igualdad de género efectiva.

En segundo lugar, en relación con el **principio de proporcionalidad**, la presente norma incorpora previsiones que resultan imprescindibles para la consecución de sus objetivos, especialmente en cuanto al establecimiento de las medidas propuestas.

En tercer lugar, en relación con el **principio de seguridad jurídica**, como se ha detallado anteriormente, la redacción de la presente ley ha tenido en cuenta todo el marco legal autonómico, estatal, europeo e internacional en lo referente a la protección de las familias.

En cuarto lugar, el proceso de elaboración de esta ley se ha llevado a cabo en conformidad con el **principio de transparencia**, mediante el pleno cumplimiento de los trámites de audiencia e información pública previstos en los artículos 82 y 83, respectivamente, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Además, la presente ley se nutre en gran medida de las aportaciones formuladas desde la ciudadanía y las entidades de mujeres y feministas, la participación activa de las cuales ha resultado fundamental y se ha canalizado a través de un proceso participativo dinamizado y organizado en torno a los distintos ejes de la ley.

En quinto lugar, esta ley pretende hacer efectivo el **principio de eficiencia** en el desarrollo material de las medidas previstas en ella, para lo cual se ha contado con la participación en su elaboración de los diferentes departamentos de la Generalitat responsables del pleno desarrollo de su contenido material.

Finalmente, los gastos que tengan que realizarse a consecuencia de la presente ley se realizarán en conformidad con los **principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera**.

TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto.

1. La presente ley tiene por objeto garantizar la igualdad de género real y efectiva en la sociedad valenciana, con una perspectiva interseccional, así como establecer los principios generales que tienen que orientar las actuaciones de los poderes públicos en el marco de sus competencias, determinar las acciones básicas que tienen que ser implementadas para garantizar que esta igualdad de género sea real y efectiva, y también establecer la organización institucional para garantizar la igualdad de género, los mecanismos de evaluación y vigilancia, y el régimen sancionador.

2. A tales efectos, la ley prevé medidas destinadas a garantizar la incorporación de carácter transversal del enfoque de género interseccional, a eliminar y corregir en los sectores público y privado cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género y las barreras estructurales que perpetúan estas discriminaciones, desigualdades y opresiones, y a impulsar un cambio de paradigma en relación con los roles y estereotipos de género .

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. La presente ley es de aplicación en todo el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana y a todas las personas físicas y jurídicas, tanto del sector público como del ámbito privado, situadas o que actúan en el territorio de la Comunitat Valenciana, independientemente de su nacionalidad, domicilio o residencia, en todos los ámbitos de actuación y con independencia que operan de manera personal, presencial y directa, en el entorno virtual o de las redes sociales con origen o destino al ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.

2. En particular, esta ley será aplicable:

- a) A la Administración de la Generalitat Valenciana, así como a todas las entidades que conforman el sector público de la Comunitat Valenciana, incluidas las empresas de la Generalitat, los consorcios, fundaciones y otras entidades con personalidad jurídica propia en las cuales sea mayoritaria la representación directa de la Generalitat.
- b) A las instituciones consultivas y normativas de la Generalitat.
- c) A la actividad administrativa de las Cortes Valencianas.
- d) A las instituciones comisionadas por las Cortes Valencianas.
- e) A la Administración de Justicia.

- f) A las entidades que integran la Administración local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y otras entidades con personalidad jurídica propia en los cuales sea mayoritaria la representación directa de estas entidades, en el marco de la legislación básica que les resulte de aplicación y conforme a la garantía constitucional de la autonomía local.
- g) A las universidades públicas valencianas, dentro del respecto a la garantía constitucional de la autonomía universitaria.
- h) A todas las entidades que realizan actividades educativas y de formación, cualquiera que sea su tipo, nivel y grado.
- i) A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con las Administraciones Públicas de la Comunitat Valenciana o sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por aquellas.
- j) A los órganos de relevancia estatutaria, en los términos y con el alcance establecidos en la presente ley y en sus leyes reguladoras.
- k) A las entidades privadas, en los términos y con el alcance establecidos en la presente ley.

Artículo 3. Finalidad y objetivos.

1. La finalidad de la presente ley es establecer y regular los mecanismos y recursos para hacer efectivo o real el derecho en la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida, contribuir a la superación de roles y estereotipos de género y establecer medidas concretas para conseguir una sociedad igualitaria y feminista.

2. Los objetivos de la presente ley son:

- a) Promover una sociedad igualitaria y feminista basada en la centralidad de la vida, la ética de los cuidados, la cultura de la paz y el fomento de los buenos tratos.
- b) Valorar los cuidados, promover su universalización de manera corresponsable a los hombres y a la sociedad en general y el cómputo y cuantificación de la riqueza producida por los servicios prestados sin remuneración en el hogar.
- c) Fomentar una distribución corresponsable del trabajo productivo y del trabajo no productivo o reproductivo, doméstico y de cuidado de personas, en el marco de un modelo de sociedad sostenible, justa e inclusiva.

- d) Impulsar políticas públicas orientadas a una redistribución de la riqueza con enfoque de género interseccional, y priorizar la adopción de medidas para combatir la feminización de la pobreza.
- e) Garantizar una igualdad de género que cuenta siempre con un enfoque interseccional, es decir, considerando otras circunstancias que interseccionen con la variable género, como, entre otros, la clase social, la nacionalidad, etnia, edad, diversidad funcional o discapacidad, orientación sexual, expresión de género, situación administrativa de residencia o la lengua.
- f) Promover una cultura feminista interseccional e inclusiva que reconozca y valore la diversidad.
- g) Promover formas diversas de ejercer las masculinidades, múltiples y variadas de maneras no patriarcales, no machistas, no androcéntricas, sino igualitarias y feministas, invitando a deconstruir el género desde una perspectiva feminista y superando roles y estereotipos de género.
- h) Potenciar un modelo de relaciones entre personas igualitario, saludable, seguro y placentero.
- i) Garantizar que las políticas públicas:
 - i) Remuevan los obstáculos impuestos por razón de género, que dificultan el pleno ejercicio de los derechos de las personas.
 - ii) Integran una perspectiva ecofeminista.
 - iii) Contribuyen a superar los roles y estereotipos de género que perpetúan las desigualdades de género.
 - iv) Aseguran el ejercicio efectivo de la plena ciudadanía desde el respecto a las diversidades y la diferencia.
 - v) Permiten que mujeres y hombres, desde la diversidad, participen de manera corresponsable, en condiciones de igualdad efectiva en la vida familiar, política, social, comunitaria, económica y cultural.
 - vi) Establecen las condiciones para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo o género y para promover el empoderamiento de las mujeres.
 - vii) Integran el enfoque de género con perspectiva interseccional en todos los ámbitos, visibilizando y atendiendo la pluralidad de los desarrollos identitarios y sociales de las mujeres y a la posibilidad de situaciones de intersección de discriminaciones que tendrán que ser objeto de especial atención.

Artículo 4. Principios rectores.

1. Para la consecución de la finalidad y objetivos de esta ley, los principios generales que regirán y orientarán la actuación de los poderes públicos en el marco de sus competencias, serán:

- a) La efectividad de la igualdad de género interseccional, considerando las circunstancias que interseccionen con la variable género, como, entre otros, la clase social, la nacionalidad, etnia, edad, diversidad funcional o discapacidad, orientación sexual, expresión de género, situación administrativa de residencia o la lengua.
- b) La transversalidad del enfoque de género interseccional en el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas y acciones públicas.
- c) La interseccionalidad en el reconocimiento y protección de la igualdad efectiva de género, para evitar las discriminaciones y/o privilegios derivados de la confluencia con otros factores más allá del género, como sueño la clase social, la nacionalidad, etnia, edad, diversidad funcional o discapacidad, orientación sexual, expresión de género o situación administrativa de residencia, lengua, entre otras circunstancias.
- d) La corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, de acuerdo con los diversos modelos de familia, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar, comunitaria y laboral.
- e) El fomento de la democracia feminista basada en la cooperación, la escucha activa y la empatía.
- f) La participación social inclusiva, paritaria o con presencia equilibrada de los géneros con especial atención al género infrarrepresentado.
- g) La adopción de medidas de acción positiva y de políticas específicas en favor del género infrarrepresentado para promover la participación equilibrada en la esfera pública y privada, productiva y reproductiva de todas las personas superando así la división sexual del trabajo y los roles y estereotipos de género que se derivan.
- h) La visibilización, puesta en valor y reconocimiento de las aportaciones de las niñas, adolescentes y mujeres, en toda su diversidad, especialmente mujeres del mundo rural, migrantes, gitanas, con diversidad funcional o mujeres LTBI, entre otras, en la construcción, mantenimiento y transformación de la sociedad a lo largo de la historia.
- i) El establecimiento de los instrumentos de participación y de las relaciones entre las diferentes Administraciones, instituciones, asociaciones feministas, agentes

económicos y sociales y otras entidades privadas, conforme a los principios de colaboración, coordinación y cooperación.

- j) La implantación en el ámbito administrativo de un uso del lenguaje no sexista e inclusivo en toda la documentación escrita, gráfica y audiovisual y en general en la atención a las personas y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, políticas, económicas, culturales, artísticas y deportivas.

2. Los principios generales a que hace referencia el apartado anterior también serán aplicables a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos, convenios de colaboración, conciertos o cualquier instrumento de colaboración público-privada, o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden las administraciones públicas y, en general, a todas las actuaciones que promuevan o lleven a cabo personas físicas o jurídicas privadas, en los términos establecidos en esta ley.

3. Las medidas que se adopten para la consecución de los principios de actuación a que se refiere este artículo irán acompañadas de los oportunos programas y consignaciones presupuestarias.

TÍTULO I. LA CENTRALIDAD DE LA VIDA.

CAPÍTULO I. POLÍTICAS DE REDISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA, SEGURIDAD MATERIAL Y LIBERTAD.

Sección 1.ª: Fiscalidad feminista y presupuestos con enfoque de género interseccional.

Artículo 5. Sistema tributario valenciano con enfoque de género interseccional.

1. El sistema tributario valenciano estará orientado a garantizar que la igualdad entre las personas sea real y efectiva, y a fomentar la cohesión social como base de la convivencia democrática y el desarrollo de los diferentes proyectos vitales de la ciudadanía.
2. La Generalitat realizará un estudio, en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, sobre su política fiscal y su impacto de género.
3. En base a este estudio, el Consell aprobará las modificaciones y acciones específicas en materia fiscal con el objetivo de combatir la feminización del empobrecimiento.

Artículo 6. Presupuestos con enfoque de género interseccional.

1. Las consellerias velarán por que la memoria de actuaciones de los programas presupuestarios incorpore la perspectiva de género interseccional a los diferentes apartados que la conforman: la problemática sobre la que se actúa, en los objetivos y a las líneas de actuaciones, así como a los correspondientes indicadores.
2. La conselleria competente en materia de hacienda incorporará anualmente en la orden que contiene las normas para la elaboración del presupuesto, al menos:
 - a) La obligación de las consellerias de actualizar las memorias presupuestarias de los programas de acuerdo con el punto 1 de este artículo.
 - b) Las normas para la elaboración del informe de impacto de género del presupuesto que, tendrá que contener al menos y para cada programa presupuestario: su vinculación con la ley de igualdad y la planificación estratégica de igualdad, un breve diagnóstico de la situación de partida donde los indicadores reflejen las desigualdades existentes entre hombres y mujeres con datos para valorar la

interseccionalidad, la previsión de sus resultados con informaciones cuantitativas y cualitativas, la estimación de su impacto y propuestas de mejora para favorecer la equidad.

- c) La Comisión del Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat, presidida por la conselleria en competencias en materia de hacienda, elaborará anualmente el informe de impacto de género del presupuesto y lo adjuntará a la documentación preceptiva para la elevación del proyecto de ley de presupuestos al poder legislativo.

4. La conselleria competente en materia de hacienda, velará para que el informe sobre el grado de ejecución de los indicadores presupuestarios incorpore información específica, cuantitativa y cualitativa, sobre los indicadores vinculados a los objetivos de igualdad de los programas presupuestarios.

5. La Comisión del Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat, elaborará junto con asesoramiento especializado y en un máximo de dos años desde la aprobación de la presente norma, una metodología para incorporar la cuantificación de recursos destinados a igualdad y su incorporación a la herramienta informática de elaboración y gestión presupuestaria. La información sobre las inversiones en materia de igualdad -las previsiones y las ejecuciones- se tendrán que reflejar en los informes mencionados en los puntos 3 y 6).

6. La Intervención General de la Generalitat incorporará a la Cuenta General de la Generalitat, específicamente a la cuenta de la Administración de la Generalitat la información relativa a la ejecución de los recursos destinados a igualdad y el grado de realización de los objetivos de igualdad identificados en los programas presupuestarios.

7. La Sindicatura de Cuentas de la Comunitat Valenciana incorporará al Informe sobre la Cuenta General de la Comunitat Autònoma la fiscalización del cumplimiento de la incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto de la Generalitat Valenciana.

Sección 2.ª: Renta Valenciana de Inclusión y prestaciones públicas.

Artículo 7. La Renta Valenciana de Inclusión.

1. La Renta Valenciana de Inclusión es el instrumento unificado para la lucha por la justicia social y contra la feminización del empobrecimiento, que atiende y da cobertura a los colectivos más vulnerables al ser el último recurso del sistema de protección.

2. La Renta Valenciana de Inclusión, a través de un procedimiento de urgencia atiende y prioriza la realidad de las familias monoparentales para combatir la feminización del empobrecimiento y la vulnerabilidad de este tipo de familias. Para la fijación de la cuantía de la prestación de la Renta Valenciana de Inclusión aplicable a cada unidad de convivencia se tendrá en cuenta el tamaño y composición de las familias o unidades de convivencia, contabilizando por dos la persona adulta progenitora en caso de familias monoparentales.

3. La Renta Valenciana de Inclusión tiene que incluir el enfoque de género interseccional al permitir la complementariedad de prestaciones sociales no incompatibles. Particularmente, con las pensiones no contributivas, percibidas principalmente por mujeres.

4. Los itinerarios sociales, sociolaborales y de mejora educativa aparejados a la renta valenciana de inclusión tienen que incluir transversalmente el enfoque de género interseccional, con contenidos de promoción de la igualdad de género y de fomento de la corresponsabilidad en los cuidados, la crianza y gestión de los usos de tiempo en el hogar.

Artículo 8. Actualización de prestaciones y ayudas sociales.

1. La Generalitat vinculará sus diferentes prestaciones y ayudas sociales al Salario Mínimo Interprofesional autonómico en los términos y porcentaje que corresponda.

2. Además, los años que este indicador no se actualice al alza, las prestaciones se actualizarán, como mínimo, al Índice de Precios de Consumo (IPC) del año anterior para que no se pierda poder adquisitivo.

Sección 3.ª: Derecho a la vivienda digna con enfoque de género interseccional.

Artículo 9. Acceso a la vivienda con enfoque de género interseccional.

1. Las personas con vecindad administrativa en la Comunitat Valenciana, que acrediten un mínimo de residencia de un año, tienen el derecho a disfrutar de una vivienda asequible, digna y adecuada.

2. El derecho a la vivienda es una de las principales herramientas para combatir la feminización del empobrecimiento y promover el derecho a la vida independiente. En las condiciones que se determinan reglamentariamente, las Administraciones públicas garantizarán a las mujeres el derecho preferente en la adjudicación de viviendas de promoción pública en régimen de alquiler, propiedad o cesión en uso.

3. Las Administraciones Públicas integrarán transversalmente el enfoque de género interseccional en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de políticas públicas y actuaciones desarrolladas en materia de vivienda y arquitectura, y trabajarán, particularmente, la configuración de los espacios atendiendo a las necesidades de las nuevas formas de familias, unidades de convivencia y procesos vitales, así como a las prioridades derivadas del trabajo productivo y del reproductivo, doméstico y de cuidado de personas, así como para colaborar a eliminar las desigualdades existentes. Por eso:

- a) El personal técnico que se dedica al desarrollo de políticas de vivienda y arquitectura recibirá formación específica en enfoque de género interseccional.
- b) La planificación de estudios en materia de vivienda y arquitectura se basarán en estudios con estadísticas desagregadas por sexo/género, permitiendo así cuantificar desigualdades.
- c) Se desarrollarán estudios de impacto de género y medidas correctoras ante cualquier iniciativa en el ámbito de la vivienda y la arquitectura.

4. En la concesión de ayudas públicas en materia de actuaciones urbanas (renovación de espacios y edificios públicos de titularidad municipal) así como en materia de innovación y sostenibilidad, se incorporará el enfoque de género interseccional y la equidad como componentes imprescindibles.

Sección 4.^a: Igualdad laboral y promoción de la negociación colectiva

Artículo 10. Enfoque de género interseccional en las políticas de empleo.

1. La Generalitat integrará de manera transversal el enfoque de género interseccional en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de empleo de su competencia. También promoverán las condiciones necesarias porque la igualdad de género se aplique en:

- a) Las condiciones de acceso al empleo, la selección de personal y contratación, tanto en el empleo privado, por cuenta propia o ajeno, como en el empleo público.
 - i) La Administración desarrollará medidas de apoyo para un acceso universal al empleo ordinario y unas condiciones de trabajo compatibles con las características específicas de las mujeres con diversidad funcional o discapacidad.
 - ii) La Administración, en colaboración con los agentes sociales y económicos más representativos, detectará y eliminará las situaciones de discriminación de las

jóvenes en el acceso al empleo y la promoción del empleo en la lucha contra la precariedad laboral.

- b) La formación y la promoción y clasificación profesionales.
- c) Las condiciones de trabajo, incluidas las de retribución, así como la extinción del contrato.
- d) El ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar, comunitaria y laboral..
- e) El acceso y desempeño del trabajo por cuenta propia.
- f) La no discriminación por embarazo o maternidad, especialmente en el acceso al empleo.

2. La conselleria competente en materia de economía elaborará y publicará informes de análisis económico de las políticas de empleo de la Generalitat, en cuanto al enfoque de género.

Artículo 11. Los planes de igualdad en las empresas.

1. Todas las empresas con domicilio social en la Comunitat Valenciana obligadas por el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, tendrán que elaborar, aplicar, hacer seguimiento y evaluar un plan de igualdad en los términos previstos en ella, así como en su normativa de desarrollo.

2. La conselleria competente en materia de igualdad validará las acciones propuestas, revisará el grado de cumplimiento y la evolución en materia de igualdad y visará los planes de igualdad de las empresas, en los términos previstos en su desarrollo reglamentario.

3. La conselleria competente en materia de trabajo promoverá que las empresas exentas de la obligación prevista en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, elaboran un plan de igualdad que cumpla con el contenido previsto en el artículo 46 del mismo texto legal y obtenga el visado previsto en el apartado 2 de este artículo.

4. La conselleria competente en materia de trabajo, a través de la inspección de trabajo y seguridad social, vigilará e inspeccionará que las empresas han implantado el plan de igualdad, han obtenido su visado y lo están ejecutando en sus propios términos. En caso de incumplimiento, propondrá la revocación de la ayuda, el reintegro de las mismas y dará traslado de las actuaciones a la inspección de trabajo y seguridad social.

5. La conselleria competente en materia de igualdad informará a la inspección de trabajo y seguridad social de los incumplimientos que detecte en la ejecución de los planes de igualdad de las empresas que sean sometidos a la renovación de su visado.
6. Las empresas con su plan de igualdad visado podrán optar al sello de excelencia empresarial en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en los términos que reglamentariamente se determinan.
7. Las empresas que quieran trabajar con las administraciones públicas o quieran ostentar el sello de excelencia en sus planes de igualdad, podrán incorporar en sus planes medidas adicionales, que aceleran los procesos para la igualdad o mejoran la vida de sus trabajadoras y trabajadores y su entorno.
8. La conselleria competente en materia de igualdad promoverá las buenas prácticas y la excelencia.
9. Las empresas con el sello de excelencia tendrán prioridad para poder celebrar contratos públicos y recibir ayudas y subvenciones públicas en los términos previstos en esta Ley.
10. Los planes de igualdad validados nos mantendrán vigentes hasta la validación del siguiente.

Artículo 12. Registro de los planes de igualdad.

1. La conselleria competente en materia laboral tiene que desarrollar las funciones de revisión, depósito, registro y seguimiento de los planes de igualdad presentados ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad o normativa que lo sustituya.
2. Las empresas tienen que inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, regulado en el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, o normativa que lo sustituya.

Artículo 13. Negociación colectiva con enfoque de género interseccional.

1. La conselleria competente en materia de trabajo, en el desarrollo de sus funciones de registro de convenios colectivos y en cooperación con el departamento competente en materia de igualdad de género, inspeccionará que los convenios presentados no contengan

cláusulas discriminatorias directas ni indirectas por razón de género y comprobará que están rellenas los datos de las hojas estadísticas sobre el número de mujeres y hombres que forman la comisión negociadora y el número de trabajadoras y trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del convenio, requiriendo su enmienda en caso contrario.

A efectos de este apartado, se entiende que las cláusulas que emplean un lenguaje sexista incurrir en discriminación directa por razón de sexo o género.

2. Cuando, a consecuencia del que se prevé en el apartado 3.b) del presente artículo, se detecte la existencia de cláusulas discriminatorias por razón de sexo o género, directos e indirectos, en un convenio publicado, lo impugnará de oficio, teniéndolo que comunicar a la conselleria competente en materia de igualdad de género.

3. Corresponde al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana:

- a) El asesoramiento sobre la redacción y aplicación de cláusulas que garanticen la igualdad efectiva de mujeres y hombres o remuevan discriminaciones directas e indirectas por razón de género, asesoramiento que podrá solicitarle cualquier asociación empresarial, empresa, sindicato o representación legal de trabajadores y trabajadoras que, en conformidad con la legislación vigente, tengan legitimación para negociar un convenio colectivo en cualquier ámbito.
- b) El análisis de la totalidad de los convenios colectivos depositados en la conselleria competente en materia de trabajo para, en su caso, informar a esta sobre la existencia de cláusulas discriminatorias.
- c) La organización de actividades de formación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo, dirigidas a empresas, organizaciones empresariales, representaciones unitarias de trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales.
- d) La elaboración, con ocasión de cualquier proceso electoral, en los ámbitos empresariales y de la administración, de recomendaciones generales sobre el nivel adecuado de representación paritaria o, cuando no sea posible numéricamente, equilibrada de mujeres y hombres atendido el número de mujeres y de hombres del censo electoral de empleadores públicos o empresas privadas.
- e) La promoción de la presencia paritaria o, cuando no sea posible, equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos.

Artículo 14. La inspección de trabajo.

1. La conselleria competente en materia de trabajo, incluye como objetivo prioritario en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la actuación contra la discriminación laboral directa e indirecta por razón de género.
2. La conselleria competente en materia de trabajo implementará como prioritaria, en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la inspección de sectores laborales altamente feminizados para combatir la feminización del empobrecimiento y la discriminación laboral.

Artículo 15. Prevención de riesgos laborales con enfoque de género interseccional.

1. Corresponde a la entidad competente en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrollar las siguientes funciones:
 - a) Estudiar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, por los estudios estadísticos, se manifiestan de manera exclusiva o significativamente predominante sobre uno de los géneros, con el fin de detectar y prevenir sus causas. También realizará estudios estadísticos que permiten disponer de datos desglosados por sexo/género mediante 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, desagregada por sexo/género.
 - b) Establecer programas de formación específica en materia de salud laboral y de prevención de riesgos con un enfoque de género interseccional.
 - c) Adaptar sus recomendaciones sobre los equipos de protección individual, del mobiliario y equipos de trabajo, de las características del puesto de trabajo y de sus circunstancias de ejecución a las condicionantes anatómicas y fisiológicas desde parámetros no androcéntricos, con el fin de evitar la desprotección de su salud.
 - d) Llevar a cabo actuaciones especiales de prevención de riesgos laborales en sectores laborales feminizados, como, entre otros, estudios epidemiológicos, acciones informativas, asesoramiento técnico y acciones de vigilancia y control, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el cumplimiento de las normas de prevención.
 - e) Promover que los planes de prevención de riesgos laborales de las empresas integren el enfoque de género interseccional en la evaluación de los riesgos.

f) Integrar el enfoque de género interseccional en sus campañas de prevención, buenas prácticas preventivas en el trabajo y en todos sus estudios técnicos, análisis estadísticos e investigaciones científicas sobre seguridad y salud en el trabajo.

2. La entidad competente en materia de seguridad y salud en el trabajo tiene que realizar un estudio para investigar, visibilizar y corregir la influencia de la carga global del trabajo doméstico, comunitario y laboral en la aparición de enfermedades profesionales o en las causas de accidentes de trabajo en las mujeres.

Artículo 16. Embarazo y lactancia, salud y seguridad en el entorno laboral.

1. La conselleria competente en materia de trabajo y empleo,

- a) prestará una atención particular a la seguridad y salud laboral de las trabajadoras embarazadas, reincorporadas después del parto o durante el periodo de lactancia.
- b) fomentará la formación, información y sensibilización de las empresas y sus plantillas así como del personal público, con el objetivo de combatir los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente al embarazo, al parto y a la lactancia.

2. Los planes de prevención de riesgos laborales que se aplican en los centros de trabajo de la Comunitat Valenciana prestarán especial atención a la salud de las trabajadoras durante el embarazo, en el periodo inmediato a su reincorporación laboral después del parto y durante la lactancia.

3. El análisis de las condiciones que rodean al puesto de trabajo se realizará con un criterio no rigorista, priorizando el caso concreto y el bienestar de la persona lactante.

4. En el marco de la legislación estatal, y con el fin de garantizar la protección de su salud laboral, las trabajadoras en periodo de lactancia tienen derecho a la adaptación del puesto de trabajo, favoreciendo la distribución de los tiempos de descanso a las necesidades de la persona lactante. En caso de no poder adaptarse el lugar y las condiciones de desarrollo de trabajo, se cambiará de puesto de trabajo.

Si no es posible la adaptación o el cambio, se facilitará la suspensión de contrato por riesgo evaluando la situación individual y entendiendo el riesgo de manera genérica.

5. Se habilitará un espacio amable en el puesto de trabajo, de uso opcional, para facilitar la extracción de la leche y la alimentación del bebé, así como la conservación en condiciones higiénicas y sanitarias adecuadas de la leche. El espacio tendrá que garantizar el bienestar y tranquilidad del bebé y de la persona lactante.

Artículo 17. Igualdad salarial y lucha contra la brecha salarial de género.

1. La Administración de la Generalitat, en colaboración con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativos, tiene que elaborar programas específicos contra la discriminación retributiva por razón de género, contra la brecha salarial de género y para promover la igualdad salarial, es decir, la misma retribución por un trabajo igual o de igual valor.
2. La conselleria competente en materia de trabajo tiene que promover que, en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo, sea prioritaria la actuación inspectora sobre el derecho de mujeres y hombres a la igualdad salarial y, en particular, sobre el registro salarial regulado en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.
3. En particular, corresponde a la conselleria competente en materia de economía y trabajo las siguientes funciones:
 - a) Publicar anualmente un informe territorializado sobre la brecha salarial de género valenciana, ajustada y sin ajustar, entre mujeres y hombres, su distribución por sectores y subsectores de actividad económica y su evolución en el tiempo. Este informe incluirá la perspectiva interseccional.
 - b) Publicar, en colaboración con los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativos, un código de buenas prácticas para eliminar la discriminación retributiva por razón de sexo/género.
 - c) Promover campañas de revalorización de los lugares y sectores feminizados para su mejora retributiva.

Artículo 18. Transparencia retributiva.

1. El Consell, en el marco de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones, y de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, incorporará en las bases de la contratación de la Administración de la Generalitat y los entes que integran su sector público instrumental cláusulas sociales que garanticen la transparencia retributiva. Para recibir subvenciones o acceder a la contratación pública, se exigirá que las empresas formadas por más de 50 personas trabajadoras, apliquen el principio de transparencia retributiva con la publicación de las mesas salariales de sus plantillas laborales desagregadas, como mínimo, por sexo/género y edad.

2. Cuando la información sobre las retribuciones revele una diferencia injustificada entre hombres y mujeres de al menos el cinco por ciento, para poder ser contratadas o recibir fondos públicos la empresa tendrá que efectuar una evaluación retributiva y plantear un plan con medidas específicas para eliminar la brecha salarial de género, acordado con el comité de empresa.

Artículo 19. Medidas de acción positiva y equidad del género infrarrepresentado.

1. La Generalitat para garantizar el equilibrio de género entre la esfera productiva y reproductiva tiene que desarrollar medidas de acción positiva dirigidas a facilitar el acceso al mundo laboral de las mujeres y el acceso al mundo de los cuidados a los hombres.

2. La conselleria competente en materia de trabajo promoverá que los servicios de empleo adopten medidas dirigidas a conseguir un aumento del número de mujeres contratadas en profesiones en las cuales están infrarrepresentadas y de hombres contratados en profesiones en los cuales están infrarrepresentados.

3. En el diseño, planificación y ejecución de sus acciones formativas, informativas, orientadoras y de fomento y promoción, el Servicio Valenciano de Empleo y Formación atenderá de manera prioritaria a las personas del género infrarrepresentado presente en la población activa de la Comunitat Valenciana. En el desempeño de las funciones de intermediación laboral previstas legislativamente, el Servicio Valenciano de Empleo y Formación y las agencias de colocación velarán por la efectiva aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Artículo 20. Formación en materia de género interseccional del personal del Servicio Valenciano de Empleo y Formación.

La conselleria competente en materia de trabajo formará al personal del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, así como al de las entidades colaboradoras, sobre la manera de incluir el enfoque de género interseccional en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral: información orientación, formación, intermediación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y autoempleo.

Artículo 21. Eliminación de estereotipos y discriminación en oferta de empleo y catálogo de calificaciones.

1. El Servicio Valenciano de Empleo y Formación no tramitará ninguna oferta de empleo discriminatoria, directa e indirecta, por razón de sexo o género. Las entidades que formulen una oferta de carácter discriminatorio tienen derecho a ser informadas de los cambios que tienen que introducir para cumplir con el derecho de igualdad y no discriminación por razón de género.
2. La conselleria en competencias en materia laboral velará por la inclusión del enfoque de género interseccional en el catálogo de cualificaciones profesionales, garantizando que la definición de los perfiles profesionales del catálogo no incluya estereotipos ni mecanismos de exclusión de género.

Artículo 22. Formación profesional, ocupacional, continúa o de inserción laboral activa.

1. En cualquier de las actividades formativas de formación profesional, ocupacional, continua o de inserción laboral activa de sectores masculinizados o feminizados podrán convocarse exclusivamente personas del género infrarrepresentado prever en la convocatoria una mayoría de personas del género infrarrepresentado.
En todo caso, la totalidad de las actividades formativas tendrán que incluir un porcentaje de mujeres equivalente al de mujeres desempleadas inscritas en el Servicio Valenciano de Empleo y Formación del ámbito sectorial de la correspondiente actuación. Se procederá de este modo en actividades formativas destinadas al autoempleo, creación de empresas, cooperativas o mejora empresarial.
2. En la totalidad de las actividades formativas de formación profesional, ocupacional y continua o de inserción laboral activa de sectores masculinizados, financiadas por la conselleria competente en materia de trabajo, se introducirá un módulo formativo sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres y sobre el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar, comunitaria y laboral.
3. La contratación del profesorado de los módulos previstos en el párrafo anterior, que tendrá que estar acreditado en los términos establecidos reglamentariamente por la conselleria competente en materia de trabajo, será subvencionada por esta en la cuantía íntegra de los costes salariales y de las cotizaciones por contingencias comunes, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Sección 5.ª: Empleo Público

Artículo 23. Empleo público.

La Administración de la Generalitat adoptará en su ámbito competencial las siguientes medidas:

- a) Remover los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación directa e indirecta por razón de sexo o género, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad de género efectiva en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional del personal empleado público.
- b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar, comunitaria y laboral, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación a causa de su ejercicio.
- c) Incluir la formación en igualdad de género, tanto para el acceso al empleo público, como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Aplicar la paridad de género o la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados de carácter técnico de valoración y tribunales de selección.
- e) Evaluar periódicamente la efectividad del derecho a la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.

Artículo 24. Instrumentos de actuación en empleo público.

La conselleria competente en materia de empleo público garantizará:

- a) La integración del enfoque de género en la definición de lugares, acceso, clasificación profesional, promoción, retribuciones, formación, salud y seguridad laboral y derechos laborales en general.
- b) El uso de un lenguaje inclusivo igualitario y no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y la adaptación de los sistemas de información de gestión del personal a este lenguaje.
- c) La implantación de medidas para garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar, comunitaria y laboral.
- d) La formación general y específica en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en particular al personal público con funciones en materia de recursos humanos.

- e) La confección de estadísticas del personal público desagregadas por sexo/género.
- f) La redacción, con ocasión de cualquier de los procesos electorales de su personal, de recomendaciones generales sobre el nivel de representación paritaria o equilibrada de mujeres y hombres cuando alguno de los dos géneros esté infrarrepresentado en las unidades electorales que corresponda.

Artículo 25. El derecho a la igualdad retributiva en el empleo público.

1. La Administración de la Generalitat tiene que garantizar el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir las mismas retribuciones, tanto salariales como extrasalariales, por un trabajo de igual valor, quedando prohibida cualquier discriminación directa e indirecta.
2. La conselleria competente en materia de empleo público, cuando elabore el plan de igualdad de la Generalitat previsto en el artículo 25 de la presente ley, realizará un análisis de lugares para valorar el grado de cumplimiento del principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres, tomará las medidas correctoras para erradicar las desigualdades salariales y aplicará la transparencia en la publicación de sus resultados. Con tal finalidad, instaurará mecanismos de control de las diferencias salariales entre mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat.
3. Serán objeto de un análisis particular las diferencias en el acceso a complementos salariales dentro de un mismo nivel, valorando entre los indicadores mínimos en este ámbito las retribuciones globales y en cada grupo retributivo desagregado por sexo/género.
4. El esfuerzo físico como elemento justificador de una partida retributiva, solo podrá aplicarse cuando se trate de un elemento determinante absoluto de la plaza o el lugar correspondiente.

Artículo 26. Planes de igualdad del personal al servicio de la Generalitat.

1. La Administración de la Generalitat y los entes que integran su sector público instrumental tienen que aprobar un plan de igualdad de género efectiva destinado a su personal, que tendrá que ser negociado y, si procede, acordado conforme a la legislación aplicable en materia de negociación colectiva.
2. El Consell tiene que velar porque las administraciones corporativas, organizaciones empresariales y sindicales, entidades sin ánimo de lucro, consorcios y todo tipo de entidades que gestionan servicios públicos disponen de planes de igualdad.

3. El diagnóstico, el contenido, el seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad de los sujetos enunciados en el apartado 1 de este artículo tendrán que cumplir con lo previsto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y su normativa de desarrollo.

CAPÍTULO II. USOS DE TIEMPO Y RECONFIGURACIÓN DEL ESPACIO

Sección 1.ª: Reconfiguración del tiempo para la centralidad de la vida

Artículo 27. Encuesta Valenciana de los Usos del Tiempo.

1. El Instituto Valenciano de Estadística realizará cada cinco años una encuesta de los usos de tiempo de la población valenciana, con enfoque de género interseccional.
2. Esta encuesta servirá como base para elaborar la Estrategia Valenciana de Usos de Tiempo.

Artículo 28. Estrategia Valenciana de Usos de Tiempo.

1. La Generalitat aprobará cada cinco años una Estrategia Valenciana de Usos de Tiempo, basada en la Encuesta Valenciana de Usos de Tiempo.
2. La Estrategia será elaborada por los diferentes órganos de participación de la Generalitat y tendrá como objeto orientar los usos del tiempo hacia la centralidad de la vida como prioridad de una sociedad feminista.
3. Por eso, desarrollará medidas y acciones específicas evaluables para la reestructuración de los usos del tiempo basadas en el derecho al descanso, la corresponsabilidad, la interseccionalidad, la participación social, cultural y comunitaria y la protección del medio ambiente.

Artículo 29. Horarios de atención a la ciudadanía.

La Generalitat desarrollará en el marco de la Estrategia Valenciana de Usos de Tiempo, en un plazo máximo de dos años desde su aprobación, un reglamento de horarios de atención a la ciudadanía y de apertura de los servicios públicos de proximidad con enfoque de género interseccional que fomente la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral y la participación social.

Artículo 30. Horarios comerciales.

1. La Generalitat fomentará, a través del diálogo social, el descanso en días festivos en el sector del comercio y especialmente en las grandes superficies.
2. La Generalitat fijará como máximo establecido para la apertura del comercio domingos y festivos el mínimo establecido a la Ley 1/2014, de 21 de diciembre, de horarios comerciales, o normativa que la sustituya, favoreciendo así la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral de las personas trabajadoras.
3. La Generalitat, en el marco de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones, y de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, incorporará en las bases de la contratación y de las subvenciones y ayudas, mecanismos de responsabilidad social corporativa para que las empresas adoptan medidas a través del diálogo social para incentivar el descanso en días festivos.

Artículo 31. Fomento de la jornada laboral de treinta y dos horas y la flexibilidad horaria.

1. La Generalitat promoverá, para el personal de las administraciones públicas y el sector público instrumental de la Comunitat Valenciana y mediante incentivos a aquellas empresas y entidades interesadas:
 - a) la jornada laboral de treinta y dos horas, con el mantenimiento de los derechos laborales y salariales y sin que suponga reducción salarial.
 - b) que disponen de políticas de flexibilización horaria para favorecer una conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral.
2. La Generalitat articulará también estas medidas mediante el reconocimiento establecido en la normativa actual para las entidades socialmente responsables.
3. La Generalitat avanzará hacia el establecimiento, para el personal de la administración pública y del sector público instrumental, de la flexibilidad y disponibilidad horaria para el personal que tenga a su cargo en su unidad familiar a personas menores de seis años, personas con diversidad funcional o discapacidad en grado igual o superior a sesenta y cinco por ciento o personas con un grado II o III de dependencia. Esto no supondrá un perjuicio en el servicio que se presta a la ciudadanía.

Artículo 32. Fomento de la presencialidad flexible y el teletrabajo.

1. La Generalitat fomentará que las empresas que tengan su sede social o que ejerzan actividades en la Comunitat Valenciana así como la Administración de la Generalitat y los entes que integran su sector público instrumental, garanticen la presencialidad flexible y el teletrabajo de los y las trabajadoras buscando el equilibrio entre los diferentes mecanismos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, comunitaria y laboral y la importancia de la socialización en el ámbito laboral particularmente para las mujeres.

2. La Generalitat promoverá que las entidades del apartado 1 garanticen la flexibilidad y disponibilidad horaria para el personal que tenga a su cargo en su unidad familiar a personas menores de quince años, personas con discapacidad o diversidad funcional, personas con un grado II o III de dependencia, o para el cuidado directo de una persona del ámbito familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí misma y no ejerce actividad retribuida.

Artículo 33. Límite de horas extraordinarias.

En el marco de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, En toda contratación pública, los pliegos de contratación podrán establecer, como condición especial de ejecución, el límite de diez por ciento de horas extraordinarias respecto del total de horas realizadas anualmente por parte de la plantilla de las entidades.

Artículo 34. Conciliaciones corresponsables.

1. En cuanto al personal de las administraciones públicas y el sector público instrumental de la Comunitat Valenciana:

- a) Las administraciones públicas y el sector público instrumental de la Comunitat Valenciana establecerán e impulsarán medidas que fomenten la conciliación de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral. Estas medidas se formularán bajo el principio de corresponsabilidad.
- b) La Generalitat avanzará hacia el establecimiento, atendida la normativa básica y específica que lo regule para el personal de la administración pública y del sector público instrumental, acciones positivas para la implicación de hombres y mujeres en la corresponsabilidad familiar, de manera equitativa y equilibrada.

2. Por las empresas que tienen su sede social o ejercen actividades en la Comunitat Valenciana:

- a) La Generalitat realizará actuaciones de sensibilización dirigidas a estas empresas, a fin de que apliquen respecto a su personal medidas de conciliación responsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral.
- b) La Generalitat fomentará que las empresas, a través del diálogo social, implementen medidas para la conciliación responsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral de su personal.
- c) Los criterios que se puedan considerar en el ámbito de la conciliación responsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral, serán incluidos en los baremos de las ayudas a empresas.

Artículo 35. Tiempo de crianza y cuidados.

1. En cuanto al personal de las administraciones públicas y el sector público instrumental de la Comunitat Valenciana, la Generalitat para combatir la brecha en los cuidados ampliará una hora el tiempo diario destinado a las diferentes medidas de flexibilización y reducción de jornada laboral de empleadas y empleados públicos por crianza y cuidados de personas a cargo a aquellas personas del género infrarrepresentado en la demanda de medidas de flexibilización y reducción de jornada, hasta que se logre una igualdad real en el tiempo destinado a las mismas.

2. Para las empresas que tienen su sede social o ejercen actividades en la Comunitat Valenciana, la Generalitat bonificará fiscalmente a aquellas que incluyan medidas de compensación positiva al género infrarrepresentado que favorezcan su tiempo destinado a los cuidados y a la crianza.

Artículo 36. Corrección por maternidad en licitaciones públicas.

1. En las licitaciones públicas en que se exijan requisitos de solvencia profesional y experiencia, el número de años de ejercicio profesional exigido en la carrera profesional tendrá una corrección por maternidad, computando el tiempo de permiso de maternidad y de lactancia como experiencia laboral.

2. En el acceso a puestos de trabajo en los organismos públicos, el número de años de ejercicio profesional exigido en la carrera profesional tendrá una corrección por maternidad, computando el tiempo de permiso de maternidad y de lactancia como experiencia laboral.

3. En el acceso a suplementos salariales la Generalitat promoverá que, mediante la negociación colectiva, el número de años de ejercicio profesional tenga una corrección por maternidad, computando el tiempo de permiso de maternidad y de lactancia como experiencia laboral.

Artículo 37. Permiso por nacimiento, adopción y acogida.

1. En cuanto al personal de las administraciones públicas y el sector público instrumental de la Comunitat Valenciana:

- a) La Generalitat reconoce la irrenunciabilidad del permiso por nacimiento, adopción y acogida permanente de los y las trabajadoras públicas.
- b) El permiso de los y las empleadas públicas por nacimiento, acogida y adopción tiene que ser como mínimo hasta los seis meses para las personas progenitoras de familias biparentales y hasta doce meses para las familias monoparentales.

2. Por las empresas que tienen su sede social o ejercen actividades en la Comunitat Valenciana:

- a) La Generalitat promoverá que amplíen los permisos por nacimiento o adopción y que sean individuales e intransferibles.
- b) La Generalitat bonificará fiscalmente y priorizará en la contratación pública aquellas empresas y entidades que amplían el permiso de nacimiento, adopción y acogida permanente.

Artículo 38. Reserva del puesto de trabajo en excedencias por cuidados.

1. La Generalitat garantiza la reserva del mismo puesto de trabajo durante tres años del personal de la administración pública valenciana, en el caso de excedencia voluntaria para el cuidado de una persona de su unidad familiar a su cargo, de acuerdo con los criterios legalmente establecidos.

2. Por las empresas que tienen su sede social o ejercen actividades en la Comunitat Valenciana, la Generalitat, en el ámbito de la negociación colectiva, promoverá que reservan el mismo puesto de trabajo durante tres años en el caso de excedencia voluntaria para los cuidados de una persona de su unidad familiar a su cargo.

Artículo 39. Horarios escolares y acceso en la educación

1. La Generalitat promoverá la compatibilidad de horarios laborales y escolares. Para lo cual, en el ámbito de la escolarización en educación infantil, educación primaria y educación secundaria obligatoria, tanto en los centros docentes públicos de su titularidad como en aquellos sujetos a concierto

- a) fomentará la oferta de servicios que permitan la apertura de los centros educativos en periodos y horarios no lectivos. El horario de apertura de los centros se ampliará más allá del lectivo, para acomodarlo a la realidad laboral de las familias, especialmente las monoparentales.
- b) facilitará el uso de instalaciones educativas como recursos de atención social para facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral. Ofrecerá una atención complementaria extracurricular con el servicio de aula matinal y con actividades extraescolares.

2. La Generalitat garantizará el acceso universal en la educación de las niñas y niños de 2 a 3 y promoverá la de 0 a 2 años, facilitando, la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral.

3. La Generalitat garantizará que el comedor escolar y el transporte escolar sean de acceso universal y normalizado para los niños, niñas y adolescentes del sistema educativo público.

Artículo 40. Ocio educativo.

La Generalitat y el resto de las administraciones públicas valencianas impulsarán actividades de tiempo libre y ocio educativo con enfoque de género interseccional, especialmente durante los periodos vacacionales escolares, que contribuyan a facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral.

Artículo 41. Fomento del asociacionismo.

1. La Generalitat podrá conceder un permiso remunerado por aquellos empleados y empleadas públicas que sean miembros de las juntas directivas, rectoras o equivalentes de asociaciones de familias, vecindad o de ámbito sociocomunitario de hasta un máximo de dos horas laborales al mes. Este será ampliado hasta las tres horas en el caso de las familias monoparentales o que el niño, niña y adolescente tenga una discapacidad reconocida superior al 66%.

2. La Generalitat incluirá en las cláusulas sociales de su contratación pública, así como bonificaciones fiscales a las empresas que reconozcan un permiso remunerado por aquellos empleados y empleadas que sean miembros de las juntas directivas, rectoras o equivalentes de asociaciones de familias, vecindad o de ámbito sociocomunitario de hasta un máximo de dos horas laborales al mes. Este será ampliado hasta las tres horas en el caso de las familias monoparentales o que el niño, niña y adolescente tenga una discapacidad reconocida superior al 66%.

Sección 2.ª: Recuperación del espacio público para la vida.

Artículo 42. Planificación urbanística y territorial con enfoque de género.

La Generalitat incluirá el enfoque de género interseccional en las políticas y en el diseño, la definición y la ejecución del planeamiento urbanístico y territorial y cumplirá con los criterios previstos en la normativa vigente en materia de urbanismo y ordenación del territorio, con los elementos clave siguientes:

- a) La interrelación, la proximidad y la combinación de los usos para hacer confluir las cuatro esferas de la vida cotidiana productiva, reproductiva, política y personal y otorgarles el mismo valor.
- b) Emplear el concepto de ciudad cuidadora como modelo urbano, garantizando que el espacio urbano, la movilidad, el transporte público, la accesibilidad, la seguridad, el equipamiento y el diseño de las viviendas se encuentra en función de las características y necesidades de la vida cotidiana de las personas.
- c) Garantizar el derecho de información de la ciudadanía y de los colectivos afectados, como también fomentar la participación ciudadana en todas las fases, teniendo especial cuidado de incluir tanto la paridad de género como la diversidad en todas las vertientes. Hay que priorizar criterios inclusivos y favorecer la equidad en el acceso a los servicios y las infraestructuras urbanas.
- d) Para garantizar la centralidad de la vida en la planificación de su equipamiento y servicios públicos, las administraciones públicas se orientarán hacia un modelo de ciudad de quince minutos.

Artículo 43. Mecanismos urbanísticos para la recuperación del espacio público.

1. La planificación urbanística de las administraciones públicas tiene que incluir un informe de impacto de género interseccional y accesibilidad universal que recupere el espacio público para las personas y fomente la convivencia comunitaria.
2. La planificación urbanística de las administraciones públicas incluirá objetivos e indicadores de sostenibilidad, con enfoque de género interseccional y directrices estratégicas del desarrollo previsto.
3. Las licitaciones contendrán criterios sociales e igualdad de género interseccional.
4. En conformidad con la normativa vigente, la conselleria con competencias en ordenación del territorio, urbanismo y paisaje, tiene que elaborar guías para la aplicación del enfoque de género interseccional en los planes y los proyectos urbanísticos de espacios públicos, y guías específicas para proyectos de edificación, de edificios de viviendas u otras donde haya que aplicar el enfoque de género a los espacios interiores.
5. El Consejo Asesor de Perspectiva de Género en la Política Territorial, Urbanismo y Paisaje, que será coordinado por la conselleria competente en materia de Política Territorial, Urbanismo y Paisaje.

Artículo 44. Convivencia comunitaria y familiar con enfoque de género.

1. La Generalitat tiene que impulsar en el ámbito de los programas de cooperación con las entidades locales:
 - a) La recuperación del espacio público para favorecer la convivencia comunitaria y familiar y las relaciones intergeneracionales con enfoque de género interseccional.
 - b) La puesta en marcha y mantenimiento de centros cívicos con perspectiva sociocomunitaria, familiar, interculturales y de solidaridad generacional con enfoque de género interseccional, en los términos que se establezcan reglamentariamente.
 - c) El diseño, puesta en marcha y mantenimiento de equipamientos deportivos con perspectiva sociocomunitaria, familiar y de solidaridad generacional con enfoque de género interseccional, con espacios para facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral y el deporte de las familias en horarios compatibles.
 - d) La recuperación de espacios públicos naturales (parques, jardines, campos, alamedas, paseos,...) para el fomento de la vida al aire libre, el contacto con la naturaleza y el fomento de la vida sostenible.

Artículo 45. Movilidad Sostenible.

1. Las políticas de movilidad y transporte de la Generalitat darán prioridad a la reducción del tiempo de los desplazamientos, facilitarán los accesos y los itinerarios cotidianos de toda la ciudadanía en orden a garantizar la igualdad de género en el acceso al empleo, formación, servicios, relaciones sociales, ocio, cultura y otras oportunidades.
2. La Generalitat tiene que priorizar la inversión pública en aquel transporte público colectivo que tenga mayor demanda poblacional de uso diario y favorecer los itinerarios que ponen en el centro la vida.
3. La Generalitat garantizará la equidad territorial con el fomento de la movilidad rural para acceder a los servicios públicos comarcales.
4. Los nuevos proyectos y estudios de actuaciones en el ámbito de la movilidad tendrán que contener un análisis específico en el cual se acredite que se ha adoptado un enfoque de género interseccional, mediante la inclusión de esta exigencia en los pliegos de prescripciones técnicas.

Artículo 46. Visibilización de las mujeres en denominaciones de espacios públicos.

1. Las administraciones públicas competentes promocionarán para la denominación específica de las calles, plazas, parques y equipamientos públicos, nombres de mujeres, colectivos de mujeres o acontecimientos ligados a la igualdad de género con perspectiva interseccional. En caso de nombres de mujeres, se podrán destacar aquellas que han realizado aportaciones significativas en diferentes campos del saber, en acontecimientos, vida, conocimiento y tradiciones populares, tradición oral o ámbito sociocultural, entre otros, con el objetivo de aumentar el número de calles con nombres femeninos, poniendo en valor a las mujeres.
2. Las administraciones públicas promocionarán para la denominación específica de los centros docentes públicos, nombres de mujeres, colectivos de mujeres o acontecimientos ligados a la igualdad de género con perspectiva interseccional. En caso de nombres de mujeres, se podrán destacar aquellas que han realizado aportaciones significativas en diferentes campos del saber o en acontecimientos, con el objetivo de aumentar el número de centros con nombres femeninos, poniendo en valor a las mujeres.

Artículo 47. Promoción del urbanismo, movilidad, paisaje, vivienda y arquitectura con enfoque de género.

La conselleria competente en materia de territorio y urbanismo y la conselleria competente en vivienda convocarán premios de urbanismo, movilidad, paisaje, vivienda y arquitectura con enfoque de género para reconocer las iniciativas que promuevan el enfoque de género interseccional en la transformación urbana, en la protección del medio natural, en la movilidad sostenible y en la mejora física y social de los edificios y entornos de barrios, pueblos y ciudades.

Sección 3.ª: Mundo Rural con enfoque de género interseccional.

Artículo 48. Servicios Públicos y desarrollo rural con enfoque de género interseccional.

La Generalitat incluirá el doble enfoque, de género y ruralidad, en la planificación de sus equipamientos y servicios públicos para favorecer la inclusión e igualdad de las mujeres, así como combatir el despoblamiento.

Artículo 49. Perspectiva de ruralidad feminista de los servicios sociales.

1.El Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales se rige por el principio rector de descentralización, desconcentración, enfoque municipalista y de proximidad, especialmente relevante por el entorno rural, del artículo 6 de la ley 3/2019 tendrá enfoque de género interseccional.

2. La Generalitat, en coordinación con las diputaciones provinciales, tiene que financiar la atención primaria de los servicios sociales inclusivos, que incluirá el enfoque de género interseccional.

3. La planificación estratégica de la atención secundaria incluirá el enfoque de género interseccional.

4. La conselleria en materia de Servicios Sociales tiene que garantizar una prestación profesional de teleasistencia avanzada que incorpore la perspectiva de la ruralidad y de género para fomentar la autonomía personal en el ámbito sociofamiliar.

Artículo 50. Participación plena de las mujeres en el mundo rural.

La Generalitat, en el ámbito de sus competencias tiene que:

- a) 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.
- b) Contribuir a eliminar la brecha digital de género y territorial con mecanismos que faciliten e impulsen el acceso en las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres del rural, en especial de las mujeres para favorecer su autonomía personal y participación social.
- c) Promover el acceso al ocio, la cultura y el deporte de las mujeres del mundo rural.
- d) Fomentar el asociacionismo femenino y el apoderamiento de las mujeres como motor de cambio social y de transformación del medio rural.

Artículo 51. Desarrollo rural

1. Las administraciones públicas promoverán el papel de las mujeres como agentes de desarrollo rural, apoyando a las iniciativas lideradas por ellas y fomentando su presencia en los órganos rectores de asociaciones en los espacios y procesos de toma de decisión vinculados al medio rural.
2. Las administraciones públicas establecerán incentivos fiscales para las mujeres que ponen en marcha un negocio en el medio rural, como mecanismo para fomentar el desarrollo rural por parte de mujeres y compensar la falta de servicios y los costes mayores que esto comporta.
3. Las administraciones públicas establecerán convenios con entidades financieras para que faciliten el acceso al crédito de las mujeres emprendedoras en sectores vinculados al medio rural.

Sección 4.ª: Espacio virtual y convivencia digital con enfoque de género interseccional.

Artículo 52. Igualdad de género interseccional en el entorno virtual.

La Generalitat promoverá la igualdad de género efectiva en entornos digitales. Fomentará que los procesos de transformación digital apliquen el enfoque de género interseccional adoptando, si procede, medidas específicas para garantizar la ausencia de sesgos de género en los datos y algoritmos usados.

Artículo 53. Brecha digital de género.

1. Las administraciones públicas valencianas promoverán acciones para favorecer la implantación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones con base en criterios de igualdad de género para conseguir una construcción feminista y justa de la sociedad digital.
2. Las administraciones públicas valencianas impulsarán y promoverán la participación de las mujeres mediante las tecnologías de la información y la comunicación y la creación de contenidos, y contribuirán al hecho de que se supere la brecha digital de género.
3. Las políticas públicas desarrolladas para la implantación de las tecnologías de la información y de la sociedad digital tendrán que:
 - a) Posibilitar el uso de estas tecnologías, integrando el enfoque de género, en los espacios cotidianos más transitados, teniendo en cuenta especialmente el ámbito rural y las zonas en riesgo de despoblamiento.
 - b) Hacer de las tecnologías un instrumento para la inclusión, en especial de las personas con diversidades funcionales, personas mayores o personas con dificultades para acceder a la tecnología.
 - c) Impulsar acciones positivas para eliminar la brecha digital de género, tanto en el uso de las tecnologías, como en la creación de contenidos.
 - d) Promover acciones de sensibilización y programas específicos formativos para fomentar la participación activa de mujeres y niñas en este ámbito.
 - e) Garantizar que los mensajes y contenidos que se transmiten a través de estas tecnologías ofrezcan una imagen plural y no estereotipada.
 - f) Establecer canales de comunicación a través de redes sociales y crear plataformas o aplicaciones digitales que permiten difundir a la sociedad contenidos o noticias relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres y la violencia contra las mujeres.
 - g) Promover contenidos creados por mujeres en el ámbito de la sociedad de la información y del conocimiento.
4. En los proyectos desarrollados en el ámbito de las tecnologías de la información y de la sociedad digital, financiados total o parcialmente por las administraciones públicas valencianas, tendrá que garantizarse que su lenguaje y contenidos sean inclusivos y con enfoque de género interseccional.

Artículo 54. Auditoría digital de género de sistemas basados en inteligencia artificial.

La Generalitat realizará auditorías de género sobre el uso y aplicación y diseño de sistemas basados en la inteligencia artificial para velar que respeta los principios de igualdad de género interseccional, no discriminación y fomento de los buenos tratos y garantizar que los algoritmos en que se basan estos sistemas no tengan sesgos ilegales o no éticos, directos o indirectos.

Artículo 55. Creación digital feminista.

1. La Generalitat incentivará la creación y producción con fondos públicos de videojuegos de autoría femenina. Incentivará y priorizará empresas y procesos que garanticen la participación de mujeres a lo largo del proceso de desarrollo de los videojuegos.
2. La Generalitat priorizará la producción de aquellos videojuegos que incluyan la representatividad y conocimiento de las diversidades étnicas, culturales y funcionales de los varios colectivos de mujeres, y a la visualización de las diferentes orientaciones sexuales o identidades de género.
3. La Generalitat priorizará que la producción cultural de videojuegos sostenida con fondos públicos contemple como elemento fundamental el enfoque de género interseccional y visibilizará valores tradicionalmente ninguneados para estar asociados culturalmente a las mujeres.

TÍTULO II. LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA

CAPÍTULO I. ECONOMÍA DE CRIAR, CUIDAR Y CURAR

Sección 1.^a: Valor y centralidad de los cuidados

Artículo 56. Valor social y centralidad de los cuidados.

1. Las administraciones públicas, mediante políticas activas, deben fomentar la corresponsabilidad social del trabajo de cuidados y reproductivo. Las empresas, el tercer sector y las administraciones públicas, deben ser corresponsables de los cuidados.
2. La Generalitat, a través de todos sus departamentos, y especialmente los competentes en materia de educación, de servicios sociales, de igualdad y medio ambiente, promoverá la valoración de los cuidados como elemento indispensable para la sostenibilidad de la vida.
3. Las políticas y campañas públicas en materia de empleo transmitirán la idea fundamental según la cual el trabajo reproductivo es la base de la sostenibilidad de la vida y el sustrato que hace posible el trabajo productivo. Se harán garantizando la no-reproducción de estereotipos de género en cuanto a la responsabilidad de los cuidados. Se promoverá la visibilización de la cadena global de cuidados desde la perspectiva de las mujeres migradas, particularmente en situación administrativa irregular, y de los efectos de la externalización de los cuidados.

Artículo 57. Valor económico y social de los cuidados.

1. La Generalitat llevará a cabo estudios a fin de realizar una estimación del valor económico y social que representan los cuidados, es decir las actividades y tareas que posibilitan la reproducción social, así como los cuidados y atención a las personas que se prestan dentro y fuera de los hogares.
2. Cada cinco años, la Generalitat publicará la cuenta satélite con esta estimación y realizará anualmente un informe sobre el impacto en el PIB de la economía de criar, cuidar y curar.
3. El informe anual se incluirá como un capítulo de la memoria económica del proyecto de ley de presupuestos de la Generalitat.

Artículo 58. Sistema público de cuidados.

1. La Generalitat tiene que trabajar en la creación de un sistema público de de cuidados universal, de calidad y centrado en el ámbito relacional y la autonomía personal con un enfoque de género interseccional, coordinando todos los departamentos con competencias en materia de cuidados.
2. El diseño, implementación y evaluación del sistema público de cuidados tendrá que hacerse con una perspectiva ecofeminista que supere los roles y estereotipos de género y erradique las desigualdades sociales, culturales y de género y con una perspectiva de universalidad proporcional y de igualdad en la diversidad prestando especial atención a las mujeres migrantes.
3. El Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales garantizará un programa de atención domiciliaria que, a través de prescripción facultativa, de forma reglada, a todas aquellas personas con situación de dependencia, diversidad funcional o situación de vulnerabilidad o riesgo social que lo necesiten. Además, incluirá información, formación y medidas de apoyo en las personas cuidadoras del entorno familiar con enfoque de género interseccional.

Artículo 59. Salarios de las trabajadoras y trabajadores del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, del Sistema Sanitario Público Valenciano y del Sistema Educativo Público Valenciano.

1. En el periodo máximo de cinco años, la Generalitat fijará como salario mínimo de todo el personal público del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, del Sistema Sanitario Público Valenciano y del Sistema Educativo Público Valenciano, un 120 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional, independientemente de la categoría profesional y disciplina.
2. A este incremento del Salario Mínimo Interprofesional se podrá añadir los complementos salariales de toxicidad, peligrosidad, penosidad o nocturnidad.
3. La Generalitat no podrá externalizar el servicio de limpieza, cocina y lavandería de los centros y residencias de titularidad y gestión pública del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, del Sistema Sanitario Público Valenciano y del Sistema Educativo Público Valenciano. Además, tendrá que recuperar la gestión de aquellos que actualmente estén privatizados, en el periodo máximo de cinco años.

Artículo 60. Trabajo de cuidados en el entorno familiar.

1. La Generalitat desarrollará políticas públicas para garantizar los cuidados de las personas mediante la protección del trabajo de cuidados no profesionalizado realizado por personas familiares cuidadoras, con especial consideración al sesgo de género. La Generalitat fomentará acciones que sirvan para facilitar y dignificar las condiciones en las cuales las personas cuidadoras ejercen el trabajo de cuidados en el entorno familiar.

2. La Administración proporcionará medidas de apoyo biopsicosocial, espaldarazo económico, social, sanitario, psicológico a aquellas personas que cuidan de personas enfermas o dependientes en el ámbito del hogar de manera no remunerada, con atención al sesgo de género interseccional. Notablemente, se facilitará la accesibilidad a servicios y prestaciones complementarias del Sistema Sanitario.

Sección 2.ª: Profesionalización de las tareas de criar, cuidar y curar

Artículo 61. Las actividades de cuidado de las personas como calificaciones profesionales.

La conselleria competente en materia de trabajo tiene que incorporar como calificaciones profesionales las actividades de cuidado de las personas.

Artículo 62. Trabajo del hogar estable.

1. La Generalitat desarrollará un plan de medidas, consensuado con los agentes económicos y sociales, de regularización del sector del trabajo del hogar para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional. Contemplará campañas y una estrategia eficiente para concienciar en la población empleadora de estas trabajadoras sobre el respecto de sus derechos laborales.

2. La Generalitat establecerá incentivos fiscales para aquellas personas contribuyentes que contraten de manera indefinida personas afiliadas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen de la Seguridad Social para los cuidados de personas menores o personas mayores y también por tareas de limpieza.

Artículo 63. Formación Profesional.

1. La Generalitat ofertará formación profesionalizada en el ámbito de los cuidados con certificación/título de atención, organización y gestión de la vida cotidiana en unidades

domésticas y espacios de co-residencia, con elementos de planificación y organización de la gestión doméstica, nutrición y cocina doméstica o higiene y limpieza del espacio residencial.

2. La Generalitat incentivará el estudio de ciclos de Formación Profesional vinculados a las tareas domésticas, crianza y cuidados con becas públicas para el género infrarrepresentado.

Artículo 64. Acogida familiar.

1. La acogida profesionalizada se regirá por aquello dispuesto reglamentariamente en cuanto a la acogida familiar.

2. La relación de las personas acogedoras profesionales con la Generalitat será de carácter laboral de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica 1/1996, de protección jurídica del menor, así como la normativa que regula el régimen de la Seguridad Social aplicable a esta relación laboral.

Artículo 65. Programa de familias de día.

La Generalitat desarrollará reglamentariamente el funcionamiento y los requisitos de las familias de día o casas nido, como programa sociofamiliar profesionalizado que puede atender en el domicilio particular de la persona cuidadora un máximo de tres personas que pueden ser menores de tres años.

Sección 3.ª: Economía Social y Solidaria

Artículo 66. Registro de Entidades valencianas socialmente responsables y sistema de indicadores.

La conselleria competente en materia de economía desarrollará conforme a la legislación vigente en materia de responsabilidad social, el Registro de Entidades valencianas socialmente responsables y un sistema de indicadores que permita la comparación y análisis entre entidades y empresas. El Registro y los indicadores permitirán visibilizar, consultar y analizar las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad de género de las empresas valencianas.

Artículo 67. Fomento de la economía social y solidaria y la responsabilidad social corporativa.

1. El Instituto Valenciano de Finanzas priorizará líneas de microcréditos vinculados a la economía social y solidaria.
2. El Instituto Valenciano de Finanzas fomentará líneas específicas o bonificaciones a aquellas iniciativas empresariales encabezadas por mujeres con responsabilidad social corporativa.

Artículo 68. Valoración de la responsabilidad social de las empresas.

1. Las empresas valencianas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad social en materia de igualdad de género, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.
2. La conselleria competente en materia de igualdad podrá requerir a las empresas que hagan uso publicitario de la implantación de acciones de responsabilidad social en materia de igualdad de género la verificación del cumplimiento de la acción. En caso de que se le impidiera la verificación, o si se constatará su incumplimiento, solicitará judicialmente el cese de la publicidad como publicidad engañosa, con arreglo al que se establece en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, general de publicidad.
3. La conselleria competente en materia de economía organizará regularmente campañas de información, jornadas, cursos y otras actividades de divulgación sobre la rentabilidad social y económica de las acciones de igualdad en la responsabilidad social de las empresas.

Artículo 69. Cooperativismo.

1. La Generalitat priorizará el apoyo a las cooperativas dirigidas o formadas mayoritariamente por mujeres. Promocionará el acceso de las mujeres a los lugares de dirección y consejos rectores de las cooperativas.
2. La Generalitat realizará una reserva del cinco por ciento de su contratación pública para cooperativas inscritas al registro de cooperativas de la Comunitat Valenciana y que a sus órganos de dirección rija la paridad de género y en sus estatutos esté recogida el fomento de la igualdad de género interseccional.
3. Además, se priorizará en cada sector económico aquellas cooperativas que tengan más personas trabajadoras del género infrarrepresentado en ese sector laboral.

CAPÍTULO II. MUJERES DE LOS SECTORES DEL CAMP Y EL MAR Y ALIMENTACIÓN DE PROXIMIDAD

Sección 4.^a: Visibilidad y reconocimiento de las mujeres de los sectores del campo y el mar.

Artículo 70. Visibilidad y reconocimiento de las mujeres de los sectores del campo y el mar.

1. La Generalitat garantizará la visibilidad y el reconocimiento del trabajo de las mujeres de los sectores del campo y del mar de los sectores agrario, ganadero, pesquero, agroalimentario y forestal y sus aportaciones a la economía, cultura y al desarrollo de estos espacios. La Generalitat fomentará la incorporación de las mujeres a estos sectores económicos.
2. Las administraciones públicas velarán por la visibilidad de las mujeres de los sectores agrario, ganadero, pesquero, agroalimentario y forestal y su participación paritaria o, cuando no sea posible, presencia equilibrada de mujeres y hombres en actos públicos, de forma que se visibilice a las mujeres del sector y que estas sirvan de referente.
3. Las políticas agrícolas, ganaderas, agroalimentarias, forestales y pesqueras tienen que hacer posible la transmisión de los saberes tradicionales de las mujeres en estos ámbitos, reconocer y hacer visible su contribución al mantenimiento de las explotaciones familiares.

Sección 5.^a: Acceso en la tierra y titularidad compartida

Artículo 71. Acceso en la tierra y titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

1. Las administraciones públicas garantizarán el ejercicio del derecho a la titularidad compartida de las explotaciones agrarias por parte de agricultoras y ganaderas, armadoras y rederas, en los términos establecidos en la legislación estatal en la materia. Se dispondrá su inscripción en el Registro de entidades de Titularidad Compartida y se realizarán campañas de información y asesoramiento con el fin de potenciar la incorporación de las mujeres a la actividad económica y empresarial de las explotaciones.
2. En las ayudas al desarrollo rural financiadas con fondos de la Generalitat se priorizará a las mujeres, cuando sean titulares de expedientes de explotaciones agrarias situadas en municipios rurales o en municipios con riesgo de despoblación.

3. En las ayudas al sector pesquero financiadas con fondo de la Generalitat se priorizará a las mujeres, cuando sean titulares o cotitulares de la embarcación así como de la explotación pesquera.

Artículo 72. Estatuto de las Mujeres del campo y del mar.

Se regulará el Estatuto de las Mujeres del campo y del mar como medida básica para hacer efectivo el principio de igualdad de género en los sectores agrario, ganadero, pesquero, agroalimentario y forestal, en el cual se recogerán las medidas para la promoción de la igualdad de género, la integración del enfoque de género interseccional, y todas aquellas acciones y actuaciones que estén recogidas en esta ley y los pudiera afectar.

Artículo 73. Formación e inserción laboral.

1. Las administraciones públicas promoverán la formación profesional e inserción laboral de mujeres en el sector agrario, ganadero, pesquero, agroalimentario y forestal, con especial referencia al emprendimiento de las mujeres jóvenes en estos ámbitos.
2. Las administraciones públicas velarán por la plena participación de las mujeres de los sectores agrario, ganadero, pesquero, agroalimentario y forestal en los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

Artículo 74. Emprendimiento

1. Las administraciones públicas promoverán el papel de las mujeres como agentes de desarrollo económico, apoyando a las iniciativas lideradas por ellas y fomentando su presencia en los órganos rectores de las asociaciones agrarias, ganaderas, pesqueras, agroalimentarias y forestales.
2. Las administraciones públicas establecerán convenios con entidades financieras para que faciliten el acceso al crédito de las mujeres emprendedoras en los sectores agrario, ganadero, pesquero, agroalimentario y forestal.

Artículo 75. Incentivos para las mejoras de las condiciones laborales.

1. La Generalitat ponderará preferentemente en sus bases reguladoras y convocatorias de subvenciones ayudas y otros mecanismos de colaboración aquellas empresas agroalimentarias y auxiliares del sector que mejoran el salario por hora del convenio colectivo sectorial y territorial.

2. La Generalitat ponderará preferentemente en sus bases reguladoras y convocatorias de subvenciones, ayudas y otros mecanismos de colaboración aquellas empresas agroalimentarias y auxiliares del sector que más personal fijo o indefinido tengan en sus plantillas.

Sección 6.^a: Fomento del comercio y mercados de proximidad.

Artículo 76. Alimentación de proximidad y memoria oral.

1. La Generalitat priorizará en su contratación pública, la adquisición de proximidad de la alimentación tanto para sus infraestructuras sociales, sanitarias, educativas, culturales como para sus acontecimientos institucionales.
2. La Generalitat recuperará, visibilizará y difundirá el saber y la memoria oral de las mujeres de los mercados locales de proximidad.

CAPÍTULO III. REINDUSTRIALIZACIÓN SOSTENIBLE DE PROXIMIDAD

Artículo 77. Planificación estratégica de reindustrialización con enfoque de género interseccional.

1. Los planes estratégicos de la Industria valenciana y sus planes sectoriales, así como los Planes de industrialización o cualquier instrumento marco de la política industrial valenciana, tienen que realizarse necesariamente con enfoque de género interseccional. Estos instrumentos contarán con informes de impacto de género.
2. El Comité Interdepartamental para la Estrategia Industrial, y el Observatorio de la Industria, órganos de control del desarrollo de los planes estratégicos industriales de la Generalitat, serán los órganos encargados de velar por la incorporación del enfoque de género interseccional en estos planes.

Artículo 78. Estrategia de reindustrialización con enfoque de género interseccional.

1. La Generalitat incluirá el enfoque de género interseccional en su estrategia de reindustrialización con la priorización de un modelo de transporte público intermodal y la creación de equipamientos públicos y espacios de socialización en las zonas industriales.

2. La conselleria competente en materia de economía tiene que destinar ayudas a las empresas valencianas porque flexibilizan y ordenan el tiempo de trabajo, así como otro tipo de formas de organización del trabajo, incluida la creación de centros infantiles y centros de día en el centro de trabajo o en los polígonos industriales y parques tecnológicos, que facilitan la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral.

Artículo 79. Diversificación económica y economía del sostenimiento de la vida.

1. La Generalitat apostará por la diversificación económica y priorizará aquellas actividades económicas y sectores productivos vinculados de forma directa con el sostenimiento de la vida. Por eso, en los planes estratégicos en materia de fomento de la economía serán considerados sectores prioritarios y se incluirán como sectores productivos.

2. El informe de impacto de género de los presupuestos de la Generalitat incluirá un apartado específico relativo en las ayudas y fondos públicos destinados a cada sector económico y establecerá medidas y acciones vinculantes para una transición hacia una economía centrada en el sostenimiento de la vida. Además, progresivamente, retirará los fondos públicos que sostienen aquellos sectores nocivos para el sostenimiento de la vida y la igualdad de género.

Artículo 80. Cooperativismo.

1. La Generalitat priorizará el apoyo a las cooperativas dirigidas o formadas mayoritariamente por mujeres. Promocionará el acceso de las mujeres a los lugares de dirección y consejos rectores de las cooperativas.

2. La Generalitat realizará una reserva del cinco por ciento de su contratación pública para cooperativas inscritas al registro de cooperativas de la Comunitat Valenciana y que a sus órganos de dirección rija la paridad de género y en sus estatutos esté recogida el fomento de la igualdad de género interseccional.

3. Además, se priorizará en cada sector económico aquellas cooperativas que tengan más personas trabajadoras del género infrarrepresentado en ese sector laboral.

CAPÍTULO IV. POLÍTICAS MEDIOAMBIENTALES Y DE LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

Artículo 81. Políticas medioambientales con enfoque de género interseccional.

Las Administraciones públicas valencianas, a través del órgano competente en materia de medio ambiente:

- a) Implementarán, dentro de sus competencias en materia de medio ambiente, el estudio y conocimiento sobre las diferentes realidades de mujeres y hombres en relación con la gestión, conservación y uso de los recursos naturales, y con la ordenación y protección del paisaje.
- b) Incluirán la participación de mujeres y asociaciones de mujeres en la definición de políticas y actuaciones relacionadas con el medio ambiente y el desarrollo de los territorios, así como en la gestión de los correspondientes recursos. A tal efecto, todas las propuestas de políticas públicas en este ámbito serán remitidas previamente al Consell Valencià d'Igualtat de Gènere, que podrá realizar las alegaciones que considere oportunas
- c) Integrarán el enfoque de género interseccional en la educación medioambiental, así como en la promoción de la recogida selectiva de residuos y reciclaje
- d) Mejorarán e incrementarán la información estadística desagregada por sexo/género y de indicadores de género en relación con las políticas de gestión.
- e) Se fomentará la participación de las mujeres en las políticas de protección medioambiental y en las nuevas fuentes de empleo relacionados con la preservación del medio ambiente.

Artículo 82. Mujeres y lucha contra el cambio climático

1. La Generalitat dispondrá de un plan de protección integral de acogida de defensoras medioambientales internacionales, para sensibilizar sobre la importancia de conservar y cuidar el Planeta.
2. La Generalitat recuperará los saberes y la memoria oral de las mujeres valencianas vinculadas al campo y la huerta que sirven para luchar contra el cambio climático. Esta tarea dispondrá de un apartado específico de investigación e investigación al Espacio de la Memoria de las Mujeres.

CAPÍTULO V. TURISMO REGENERADOR

Artículo 83. Sector turístico.

1. El sector turístico tiene que procurar un retorno socioeconómico de su actividad económica al conjunto de la población y tiene que fomentar la protección del patrimonio valenciano desde el reconocimiento a las singularidades con la intención de proteger y difundir el patrimonio cultural y natural, por así crear un vínculo que transmita conocimientos y valores de respeto hacia una identidad cultural donde las mujeres son una parte esencial, que sensibilice, eduque y conciencie sobre la necesaria preservación y conservación del patrimonio cultural tangible e intangible.

2. La Generalitat diseñará e implementará medidas que permiten avanzar en:

- a) La identificación, desde la perspectiva feminista, de las actuaciones prioritarias en el sector del turismo, para proteger el territorio y las personas, promoviendo un turismo regenerador
- b) La sensibilización sobre las brechas de género y desigualdades del sector.
- c) El empleo de calidad en el sector.
- d) La publicación de datos salariales desagregados por categoría laboral y sexo/género.
- e) La mejora del espacio físico, condiciones, salud, protección frente al acoso sexual y seguridad, en que se desarrolla el trabajo en los diferentes entornos laborales del sector.
- f) La formación de las trabajadoras del sector a través de itinerarios profesionales específicos, con especial impulso a aquellas áreas que les proporcionan más conocimientos y habilidades de mayor valor añadido y retorno económico.
- g) La promoción del espíritu empresarial femenino, favoreciendo el acceso de las mujeres a la propiedad y a la cotitularidad de los negocios turísticos, así como a la gestión de estos. Igualmente, promocionará su acceso a la financiación y a la asistencia técnica requeridas.

Artículo 84. Condiciones laborales de las trabajadoras del sector turístico.

(INFORMACIÓN PÚBLICA 10/06/22) BORRADOR DEL
ANTEPROYECTO DE LEY VALENCIANA DE IGUALDAD DE GÉNERO

1.La Generalitat en sus bases reguladoras y las convocatorias de subvenciones, la contratación pública de programas de vacaciones sociales o cualquier otra herramienta de colaboración con fondos públicos ponderará preferentemente:

- a) El establecimiento de un salario/hora por encima del convenio colectivo sectorial y territorial.
- b) Que más del cincuenta por ciento de la plantilla sea fija o indefinida.
- c) Que mejore las condiciones de seguridad y salud laboral respecto las reguladas legalmente.

2. Se valorará en la contratación aquellas empresas que incorporen en la plantilla puestos de trabajo para personas con diversidad funcional o discapacidad, especialmente mujeres.

Artículo 85. Condiciones laborales de las trabajadoras del sector hotelero.

1. Las empresas o entidades que externalizan los servicios de cocina, limpieza y lavandería para desarrollar su actividad, no podrán participar en los procedimientos de contratación, ni recibir ayudas o subvenciones públicas.

2. La Generalitat fomentará mediante el diálogo social, la mejora de las condiciones de salud laboral de las camareras de piso o auxiliares de pisos y limpieza. Fomentará un equipamiento de habitaciones hoteleras con mobiliario que evite el sobreesfuerzo y las enfermedades profesionales en espalda y piernas.

Artículo 86. Conciencia medioambiental del sector turístico.

La Generalitat en colaboración con el sector turístico realizará campañas de sensibilización para el civismo y respeto medioambiental de las personas que se hospeden en establecimientos turísticos, tanto sobre la limpieza y cuidado de sus habitaciones, como del entorno que se visite.

Artículo 87. Promoción turística.

1. La promoción turística institucional de la Generalitat, en el marco del código ético del turismo, se hará con enfoque de género interseccional visibilizando particularmente las tareas que hacen posible la actividad turística históricamente ninguneadas para ser realizadas mayoritariamente por mujeres.

2. Las campañas de promoción de aquellas empresas y entidades que perciben fondos públicos tendrán que priorizar la promoción de la igualdad de género y visibilizar la diversidad en el ámbito turístico.

BORRADOR

TÍTULO III. RECONOCIMIENTO DE DERECHOS PARA UNA VIDA BUENA.

CAPÍTULO I. SERVICIOS SOCIALES INCLUSIVOS

Artículo 88. Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales con enfoque de género interseccional.

1. La conselleria competente en materia de servicios sociales tiene que incluir el enfoque de género interseccional en el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales en:

- a) Las políticas de lucha contra la feminización del empobrecimiento.
- b) Las políticas de usos de tiempo y corresponsabilidad.
- c) Las políticas de cuidados, de fomento de la autonomía personal y de apoyo a las familias.
- d) Los programas de atención y fomento del ámbito relacional.
- e) Fomento del desarrollo comunitario, redes de solidaridad, voluntariado y el acceso normalizado a las estructuras de participación social.

2. El Plan Estratégico de Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana y los diferentes planes estratégicos dispondrán de una memoria de impacto de género interseccional y una evaluación específica a su finalización.

Artículo 89. Enfoque de género interseccional en la atención sociosanitaria.

El Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales integrará el enfoque de género interseccional en el diseño, implementación, atención y valoración de la atención social para no consolidar roles y estereotipos que perpetúen a las mujeres en las tareas de cuidados y empoderar a los hombres para que asuman estas tareas y profesiones.

Artículo 90. Fomento del apoyo en el ámbito de los cuidados.

1. La conselleria con competencias en servicios sociales, con la provisión de plazas públicas en los centros del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, proporcionará apoyo a las personas y familias en el ámbito de los cuidados.

- a) Priorizando las políticas de fomento de la autonomía personal en el entorno socioafectivo y familiar.

- b) Proveyendo de plaza pública en los centros diurnos, servicios ambulatorios y al conjunto de los sistemas de atención en el ámbito residencial.
 - c) Proveyendo de una plaza pública en centros de día los más próximos posible de la residencia habitual a personas en situación de dependencia, diversidad funcional trastorno mental grave y personas mayores en situación de vulnerabilidad social.
 - d) Priorizando las estancias por la noche en residencias y alojamientos temporales de estancias reducidas, para facilitar cuidados en el ámbito personal sin la necesidad de institucionalizar permanentemente las personas y lo acompañará con programas de atención a las personas cuidadoras.
2. La Generalitat, en el marco de programas de cooperación con las entidades locales promoverá programas y actuaciones, planteados desde el enfoque de género interseccional, de habilitación de programas de cuidado profesional de calidad de niñas, niños y adolescentes.

Artículo 91. Programas de atención y fomento del ámbito relacional.

La conselleria competente en materia de servicios sociales ofertará, como mínimo, los siguientes programas de atención con enfoque de género interseccional en el ámbito relacional:

- a) Fomento de los buenos tratos, ética de los cuidados y gestión de las emociones.
- b) Atención comunitaria y acompañamiento al luto y otros acontecimientos traumáticos
- c) Atención al bienestar de las personas cuidadoras del entorno familiar.
- d) La escuela de familias como un espacio de diálogo, intercambio de experiencias y acompañamiento profesional en la promoción de los buenos tratos en el ámbito de la crianza y los cuidados familiares positivos y la gestión socioemocional con un enfoque de género interseccional.
- e) Fomento de la corresponsabilidad y las masculinidades feministas.

Artículo 92. Formación de género de los Servicios Sociales.

1. El Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad en Servicios Sociales garantizará la adecuada formación del personal del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales en materia de igualdad de género.

2. Los estudios, memorias e investigaciones elaboradas por el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales incorporarán datos desagregados por sexo/género y su análisis desde un enfoque de género interseccional, para poder conocer la incidencia de otras variables.
3. El equipo transdisciplinar del Centro de Valoración y Orientación de la Discapacidad tendrá que disponer de formación específica de género.
4. Como mínimo uno de los Laboratorios de Servicios Sociales incorporará una línea específica de servicios sociales y género interseccional.

Artículo 93. Diseño de políticas sociales con enfoque de género interseccional.

1. El diseño de políticas de igualdad en la diversidad, y particularmente las relativas a la igualdad de trato, no discriminación y prevención de delitos de odio, igualdad LGTBI, migraciones e inclusión del pueblo gitano, tienen que incluir como principio rector el fomento de la igualdad de género y la promoción de una sociedad feminista desde la interseccionalidad. Además, cada una de ellas, dispondrá de un órgano de seguimiento y evaluación compuesto de forma paritaria.
2. El diseño de políticas de fomento de la solidaridad generacional, y particularmente en materia de infancia y adolescencia, juventud y envejecimiento activo, tienen que incluir como principio rector el fomento de la igualdad de género interseccional y la promoción de una sociedad feminista desde la interseccionalidad.

Artículo 94. IVAJ, ocio educativo y asociacionismo joven.

La Red Joven, de la Institut Valencià de la Joventut, incluirá en su programación anual acciones y campañas específicas sobre el fomento de los buenos tratos, la cultura de la paz, la promoción de la igualdad de género interseccional, el autoconocimiento del cuerpo y el fomento de una sexualidad placentera y libre.

Artículo 95. Comité de Ética de los Servicios Sociales Inclusivos.

El Comité de Ética de los Servicios Sociales será el órgano responsable de velar por la ética en el sistema público de cuidados, así como el responsable de hacer recomendaciones de cómo actuar e implementar medidas de fomento de la ética de los cuidados en el ámbito sociofamiliar con la inclusión de enfoque de género interseccional.

CAPÍTULO II. EDUCACIÓN

Sección 1.ª: Sistema educativo feminista.

Artículo 96. Inclusión transversal de la coeducación al sistema educativo valenciano.

1. La coeducación se integra de manera transversal en el sistema educativo valenciano, siguiendo el modelo de escuela coeducativa, basada en el desarrollo integral de las personas, al margen de los estereotipos y roles en función del género, orientación sexual, identidad o expresión que posibilite una orientación académica y profesional no sexista.
2. La coeducación incluye la educación socioemocional, orientada a las prácticas saludables y positivas de realización personal.

Artículo 97. Finalidades del sistema educativo feminista.

1. El modelo educativo valenciano tiene que basarse en la consecución del desarrollo integral de las personas y en la promoción de la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad.
2. Con el objetivo de integrar el principio de igualdad de género interseccional efectiva, y conseguir la formación en los otros valores constitucionales, el modelo educativo perseguirá los siguientes fines:
 - a) Sensibilizar al alumnado sobre la centralidad de los valores y la ética de los cuidados para el sostenimiento de la vida.
 - b) Fomentar en el alumnado la autonomía personal y formarle en la corresponsabilidad en las tareas de cuidados y domésticas.
 - c) Incorporar el aprendizaje de métodos de resolución pacífica de conflictos y de modelos de convivencia basados en la promoción de la diversidad y a la igualdad de género interseccional.
 - d) Hacer visible y reconocer la contribución de las mujeres, en su diversidad, en las diferentes facetas de la historia, la ciencia, la política, la economía, la cultura y el desarrollo de la sociedad.
 - e) Proporcionar una orientación académica y profesional no sexista que contribuya al hecho que el alumnado pueda elegir sin sesgos de género entre las diferentes opciones académicas. Se aplicarán modelos de convivencia basados en la

pluralidad y en el respecto a la igualdad de género interseccional, fomentando la presencia de alumnas en estudios del ámbito de las CTIM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) y de las enseñanzas de Formación Profesional con menor demanda femenina, así como la presencia de alumnado masculino en aquellos estudios en los cuales sean minoritarios.

- f) Se realizará un trabajo con las familias y asociaciones de familias para crear conciencia coeducativa que acompañe el trabajo coeducativo de las escuelas.

Artículo 98. Diseño curricular.

La Administración educativa valenciana integrará en el diseño curricular de todas las áreas del conocimiento y disciplinas de las diferentes etapas, ciclos, niveles y modalidades educativas, los siguientes objetivos:

- a) La superación de los prejuicios, estereotipos y roles de género, y el respeto a la diferencia y diversidad, con el fin de garantizar el libre desarrollo personal para todo el alumnado.
- b) La integración del saber de las mujeres diversas y su contribución social, histórica y científica al desarrollo de la humanidad, revisando y, si procede, corrigiendo o completando los contenidos que se imparten.
- c) La incorporación de conocimientos que garanticen la asunción por parte del alumnado, con independencia de su género, de las responsabilidades derivadas de sus propias necesidades y de las de los cuidados de otras personas, así como el aprendizaje de habilidades y competencias para poder asumir la corresponsabilidad familiar y doméstica.
- d) El desarrollo de habilidades sociales, el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos y de maneras de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres.
- e) Las prácticas y modas de vida saludables, incluyendo la actividad física y deporte libres de estereotipos de género.

Artículo 99. Ámbito curricular.

1. La Generalitat incluirá la educación en valores relacionados con la igualdad, la corresponsabilidad y la educación emocional como parte transversal del ámbito curricular, del material didáctico y del proyecto educativo de centro. Estos contenidos tienen que

integrarse en los planes de formación del profesorado para la concienciación sobre la igualdad de género.

2. La Comunitat Valenciana integrará en su modelo educativo la formación en igualdad de género interseccional efectiva, e incorporará en los currículums y en todas las etapas educativas el principio de igualdad de género con perspectiva interseccional.

3. Así mismo, garantizará la igualdad de género en el derecho en la educación a través de una integración activa de este principio a sus objetivos y actuaciones.

Artículo 100. Patios coeducativos y abiertos en el barrio.

La Generalitat diseñará los patios escolares y otras infraestructuras sociocomunitarias desde la perspectiva de la coeducación, la inclusión y el reconocimiento de la diversidad.

Además, fomentará acciones concretas que garanticen el uso y la ocupación del espacio público sea igualitaria, fomentará la convivencia del conjunto de la comunidad educativa y promocionará la diversidad de juegos y de formas de relacionarse entre iguales.

Artículo 101. Bibliotecas.

1. La Generalitat garantizará que el cincuenta por ciento de las nuevas adquisiciones de libros y otros materiales curriculares de las bibliotecas escolares sean obras con perspectiva feminista inclusiva, donde las mujeres sean referentes de las aportaciones culturales, científicas y artísticas, así como obras producidas o creadas por mujeres en los diferentes campos del saber.

2. Las bibliotecas escolares muestran a las mujeres en su diversidad como sujeto cultural e histórico y modelo de referencia.

Artículo 102. Materiales docentes.

La Administración educativa garantizará la utilización de materiales docentes que respetan los objetivos coeducativos mencionados, empleando un lenguaje inclusivo igualitario y no sexista y un uso de imágenes diversas y libres de estereotipos de género.

Artículo 103. Profesorado y formación al profesorado.

1. La Administración educativa adoptará las medidas necesarias para integrar el enfoque de género interseccional en la formación inicial y continua del profesorado, tanto de manera transversal en los diferentes contenidos como de manera específica. Los Centros de

Formación Innovación y Recursos para el profesorado dispondrán de los medios humanos, materiales y pedagógicos necesarios para proporcionar formación del profesorado de acuerdo con el currículum coeducativo en todas las etapas educativas.

2. La Administración educativa proporcionará formación en materia de igualdad de género interseccional, transversalización del enfoque de género interseccional y genealogía feminista, dirigida a las personas implicadas en la elaboración de los decretos curriculares y orientadores y orientadoras de los centros educativos.

Artículo 104. Coordinación de igualdad de los centros educativos

1. Todos los centros educativos designarán, según instrucciones de inicio de curso, a una persona coordinadora de igualdad y convivencia de referencia para la comunidad educativa, que formará parte de los equipos directivos.

2. Las personas coordinadoras de igualdad y convivencia dispondrán de cuatro horas semanales de dedicación directa a sus funciones dentro del centro y para mejorar la coordinación con el resto de servicios públicos y equipaciones del barrio.

3. La conselleria con competencias en educación será la responsable de la formación específica y transversal en materia de igualdad de género y convivencia de estas profesionales. Estas acciones formativas incluyen la elaboración de los planes de igualdad y convivencia de los centros educativos.

Sección 2.ª: Vida diaria y hábitos saludables.

Artículo 105. Asignatura de habilidades para la vida diaria.

El currículum coeducativo incluirá en las competencias específicas de diversas materias, la adopción de habilidades para la vida diaria con enfoque de género interseccional, que comprende habilidades de gestión mental como organización o planificación, habilidades de cuidados directas, incluida la interacción con personas, tareas materiales de la vida cotidiana como reparaciones, provisión de materiales y herramientas, incluyendo una dimensión afectivo-emocional.

Artículo 106. Deporte y hábitos saludables de la población escolar.

1. La Administración educativa profundizará en una educación física en el colegio.

2. La Generalitat garantizará el acceso a una práctica deportiva de calidad en toda la población escolar independientemente de su género y sus habilidades motrices. Facilitará los equipos mixtos en edades tempranas que fomentan la igualdad y una oferta de actividades coeducativas.

3. La Generalitat garantizará la continuidad, coherencia y coordinación entre la oferta deportiva escolar coeducativa y la federada por sexos/géneros.

4. La Promoción de la salud, entendimiento como el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades, tal como la describe la OMS, tiene que formar parte del aprendizaje escolar, incorporándola al currículum, al cual se incorporarán conocimientos y recursos desde una perspectiva salutogénica, para fomentar el papel activo de cada persona en los cuidados de su salud y en la modificación de conductas hacia estilos de vida saludables.

Sección 3.ª: Educación sexual integral.

Artículo 107. Educación sexual integral obligatoria desde los 6 años.

1. La educación sexual integral es parte de la formación integral de niñas, niños y adolescentes.

2. La conselleria con competencias en educación garantizará la educación sexual integral de forma reglada desde edades tempranas, adaptándola en cada etapa educativa.

3. La educación sexual integral se contemplará en proyectos y planes de centro y currículum escolar, junto con la educación emocional, relacional y afectiva, para garantizar al alumnado habilidades personales para la convivencia

Artículo 108. Campañas de sensibilidad y educación menstrual.

1. La conselleria competente en materia de educación realizará campañas de sensibilización y educación en materia menstrual destinadas a toda la comunidad educativa.

2. La conselleria competente en materia de educación asegurará el reparto periódico en los centros educativos, de productos de gestión menstrual, priorizando aquellos que sean sostenibles medioambientalmente.

Artículo 109. Programas de formación a monitoras en educación sexual.

La entidad con competencia en materia de animación juvenil, a través de las escuelas de animación juvenil en la Comunitat Valenciana, ofrecerá de manera diferenciada cursos o módulos de formación en materia de educación sexual.

Sección 4.ª: Educación no formal y ocio educativo.

Artículo 110. Ocio educativo.

La Generalitat y el resto de las administraciones públicas valencianas impulsarán la Red Valenciana de Ocio Educativo para la realización de actividades de ocio educativo, sociales, culturales, deportivas, medioambientales y de tiempo libre que permitan el desarrollo integral de la juventud y que eduquen en diversidad e igualdad de género.

CAPÍTULO III. CULTURA

Sección 1.ª: Medidas en el ámbito de patrimonio y la memoria histórica

Artículo 111. Memoria democrática con enfoque de género interseccional.

Las administraciones públicas desarrollarán varias herramientas para impulsar la incorporación del enfoque de género interseccional en la recuperación de la memoria democrática valenciana, con la participación de las mujeres, y promover políticas culturales que hagan visibles sus aportaciones a la democracia y a la cultura valencianas, así como su diversidad.

Artículo 112. Recuperación de la genealogía de mujeres valencianas invisibilizadas históricamente con enfoque de género interseccional.

Las administraciones públicas desarrollarán varias herramientas para impulsar la recuperación de la genealogía y memoria histórica de las mujeres, con la participación de las mujeres, y promoverán políticas culturales que hagan visibles sus aportaciones y obra al patrimonio cultural valenciano y a la cultura popular valenciana, así como a su diversidad. Especialmente, se trabajará en la recuperación de la genealogía de las mujeres más invisibilizadas, como las mujeres gitanas, lesbianas o de clase obrera, entre otras.

Artículo 113. Espacio de la Memoria feminista y de las mujeres.

1. Se crea el Espacio de la Memoria feminista y de las mujeres de la Comunitat Valenciana como un servicio, adscrito a la dirección general con competencias en materia de igualdad de género, el objetivo del cual es promover y favorecer el conocimiento, el estudio y la investigación sobre la historia con enfoque de género interseccional, y la genealogía y memoria histórica de las mujeres, mediante información bibliográfica y documental. Este Espacio establecerá lazos de colaboración con el Instituto de la Memoria Democrática.
2. El Espacio de la Memoria feminista y de las mujeres de la Comunitat Valenciana albergará archivos, registros y documentación de diversa tipología, de las organizaciones feministas y de mujeres, relacionados con la memoria democrática y la historia de las mujeres. Entre sus funciones también estará digitalizar estos fondos y difundirlos.
3. Los fondos documentales depositados serán de libre acceso para la ciudadanía.
4. El Espacio impulsará y fomentará actividades divulgativas y de investigación e igualmente podrá editar materiales relacionados, fomentando la colaboración con los ayuntamientos, diputaciones y otras entidades administrativas, siguiendo criterios de descentralización y proximidad.
5. El Espacio tendrá su sede en la ciudad de Alicante.

Artículo 114. Biblioteca especializada en estudios feministas, de género y mujeres.

1. La Biblioteca especializada en estudios feministas, de género y mujeres, dependiendo de la Dirección General competente en materia de igualdad de género, recopila, trata y difunde documentación sobre igualdad de género y mujeres en las diferentes materias desde un punto de vista interdisciplinario.
2. Su objetivo es promover y favorecer el estudio y la investigación sobre mujeres mediante información bibliográfica y documental y conseguir que las mujeres valencianas dispongan de un espacio propio de difusión de estudios de género y feministas.
3. La biblioteca dispondrá de sede en València, Alicante, Castellón y Elche y contará con un servicio itinerante para garantizar el acceso de las zonas rurales.

Sección 2.ª: Reconocimiento y apoyo institucional a la creación de imaginarios feministas.

Artículo 115. Reconocimiento institucional del 8 de marzo.

1. La Generalitat conmemorará y respaldará la celebración del 8 de marzo, día internacional de las mujeres, como la fecha de referencia para la realización de acciones de sensibilización y fomento de la igualdad de género con un enfoque de género interseccional y desde la diversidad.
2. Las administraciones públicas adoptarán las medidas por la celebración de este día en centros educativos, centros de trabajo.

Artículo 116. Premios de reconocimiento a la tarea a favor de la igualdad de género

1. La conselleria competente en materia de igualdad de género convocará premios para reconocer y premiar públicamente personas, físicas o jurídicas, que desarrollan iniciativas para avanzar en materia de igualdad de género con un enfoque interseccional y para promocionar la participación de las mujeres valencianas en los ámbitos de la vida social, económica y cultural.

Artículo 117. Fiestas populares con enfoque de género interseccional.

Las administraciones públicas valencianas promoverán y garantizarán la igualdad de género efectiva en la participación en las fiestas tradicionales y en la cultura popular, que tiene que ser libre de roles y estereotipos sexistas.

Sección 3.ª: Creación y producción cultural.

Artículo 118. Creación cultural por parte de las mujeres.

1. La Generalitat incentivará la creación cultural de las mujeres, fomentando especialmente la creación y representatividad de mujeres migradas, mujeres gitanas, mujeres trans, mujeres con diversidad funcional, mujeres racializadas, entre otras.
2. La Generalitat priorizará que la producción cultural, sostenida con fondos públicos, visibilice tanto valores tradicionalmente ninguneados para estar asociados culturalmente a las mujeres, como la diversidad propia de todas las mujeres.

3. La Generalitat fomentará que en las manifestaciones culturales de cualquier tipo no se reproduzcan estereotipos ni prejuicios por razón de género, y promover la creación y divulgación de obras que presentan innovaciones formales favorables a la superación del androcentrismo y del sexismo, al conocimiento de las diversidades étnicas, culturales y funcionales de los varios colectivos de mujeres, y a la visualización de las diferentes orientaciones sexuales o identitarias de las mujeres.

Sección 4.^a: Democracia cultural y animación sociocultural.

Artículo 119. Animación sociocultural.

1. La conselleria en competencias en servicios sociales promoverá la cultura colaborativa favoreciendo que la propia ciudadanía sea la protagonista de su autonomía y desarrollo personal, fomentando valores de convivencia, diversidad, interculturalidad, y el desarrollo comunitario mediante una metodología dinámica, reflexiva, proactiva y constructivista, que se adapta a la realidad en la cual interviene transformándola en una más justa y equitativa, prestando especial atención, a la igualdad de género.
2. Los equipos de atención primaria de servicios sociales incluirán figuras profesionales relacionadas con la animación sociocultural, la mediación intercultural y la igualdad de género.
3. El currículum del ciclo formativo de animación sociocultural y turística o equivaliendo, incluye el enfoque de género interseccional en los proyectos de intervención comunitaria y de animación colectiva y en el análisis de los procesos de información, orientación y asesoramiento juvenil.

Artículo 120. Patrimonio cultural.

1. Los planes estratégicos y documentos definitorios de las políticas relacionadas con el patrimonio cultural de la Comunitat Valenciana contendrán estudios de dinámicas sociales y análisis con enfoque de género interseccional con el fin de determinar aquellos ámbitos en los cuales es necesario implementar con mayor urgencia estrategias de igualdad de género interseccional.
2. Las administraciones públicas valencianas garantizarán la participación equilibrada en cuanto a género en la conservación del patrimonio cultural.

3. El Plano Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva contendrá un apartado específico relacionado con el patrimonio cultural.

Sección 5.^a: Oferta y consumo cultural.

Artículo 121. Museos.

En los museos y centros de depósito cultural, todo instrumento de mediación, como materiales impresos, folletos, discursos expositivos y museográficos, incorporará el enfoque de género interseccional. La elaboración y presentación de la didáctica y contenido sustantivo de las visitas guiadas se hará con enfoque de género interseccional.

Artículo 122. Oferta y consumo cultural.

La Generalitat favorecerá el acceso equitativo e inclusivo a la cultura, el deporte y el tiempo libre de las mujeres, en su diversidad, con especial atención a mujeres migradas, mujeres gitanas, mujeres trans, mujeres con diversidad funcional, entre otras.

Artículo 123. Adquisición de bienes, productos, fondos culturales.

1. La Generalitat priorizará en la compra de bienes y productos culturales las autorías de mujeres.
2. En la adquisición de corderos, productos y fondos culturales, se adoptará una enfoque de género interseccional.

Artículo 124. Creación y producción.

1. Las administraciones públicas valencianas impulsarán e incentivarán la creación artística e intelectual por parte de las mujeres en su diversidad y llevarán a cabo actuaciones de divulgación y de intercambio de la producción cultural, intelectual y artística de mujeres, tanto a nivel autonómico, estatal e internacional.

Las administraciones públicas valencianas adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de género, superar las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual, artística y cultural de las mujeres en su diversidad y combatir su discriminación estructural.

2. Las administraciones públicas valencianas incentivarán producciones artísticas y culturales que fomenten los valores de igualdad de género y diversidad, especialmente en las disciplinas artísticas en las cuales la presencia de las mujeres sea minoritaria. Así mismo, favorecerán la creación y la divulgación de obras que presenten innovaciones favorables a la superación del androcentrismo y el sexismo y reflejen la diversidad de las mujeres.
3. Las administraciones públicas valencianas tendrán que garantizar que en las manifestaciones artísticas y culturales, ya sean financiadas tanto por fondos públicos como privados, no se reproduzcan, fomentan o enaltezcan estereotipos y valores sexistas, actitudes discriminatorias o que atentan contra la dignidad de las mujeres en su diversidad o promuevan la violencia contra estas. No se financiarán estas manifestaciones artísticas discriminatorias.
4. Los espacios públicos no podrán acoger la realización de actividades culturales en las cuales no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en su diversidad.

CAPÍTULO IV. SALUD, ACTIVIDAD FÍSICA Y HÁBITOS SALUDABLES

Sección 1.ª: Atención Primaria, hábitos saludables y salud comunitaria.

Artículo 125. Protección del derecho a la salud.

1. Todas las personas tienen derecho al más alto nivel de goce de la salud física y mental, incluida la salud sexual y reproductiva, sin ninguna discriminación y adaptada a las diversidades por razón de género, orientación sexual, identidad de género, edad, situación administrativa, entre otras.
2. La política pública sanitaria valenciana estará basada en un modelo de salud que, desde un enfoque integral, garantice la inclusión, la igualdad, el respeto a las diversidades. Se tendrán en cuenta, con enfoque de género interseccional, las diferentes situaciones, condiciones de vida y de trabajo, y posición social, etapas del ciclo vital, su incidencia en los procesos de salud-enfermedad, así como en el acceso a los servicios sanitarios y a las prestaciones complementarias, a fin de garantizar una atención equitativa y adecuada de las necesidades.

3. Específicamente:

- a) Se establecerán medidas que garanticen la accesibilidad en los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad de género y de manera compatible con la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral, prestando especial atención a las mujeres que viven solas y en precariedad económica.
- b) Garantizarán los derechos fundamentales de las mujeres y niñas con consideración y respecto de la diversidad cultural, religiosa o social. Se realizarán programas de formación para evitar reproducir roles y estereotipos sexistas.

Artículo 126. Acceso a la atención sanitaria.

Las administraciones garantizarán una atención específica y adaptada por aquellas mujeres que presentan necesidades particulares en la protección y atención a su salud, entre ellas las mujeres víctimas de violencia machista, mujeres con discapacidad, mujeres pertenecientes a etnias minoritarias, mujeres con trastornos mentales graves, mujeres en situación administrativa irregular, mujeres migrantes y das víctimas de explotación sexual, entre otras.

Artículo 127. Educación sanitaria y planificación sanitaria con enfoque de género interseccional.

1. Las Administraciones públicas de la Comunitat Valenciana desarrollarán de manera coordinada y sistemática, actuaciones para la educación sanitaria como elemento clave para la mejora de la salud individual y comunitaria, y en las cuales se contemplan las diferencias de sexo o género que existen en relación con los riesgos, características y necesidades.
2. A fin de favorecer la mejora de la salud de las mujeres y de prevenir posibles discriminaciones en este ámbito, las actuaciones para la educación sanitaria incluirán iniciativas específicas para mujeres, con especial atención a aquellos colectivos de mujeres con necesidades especiales.
3. Los instrumentos de planificación sanitaria y los planes de acción comunitaria tienen que integrar el enfoque de género interseccional en todas sus fases.

Artículo 128. Estudios de la administración sanitaria.

1. Las encuestas de salud, los estudios de investigación y los estudios de opinión sobre los servicios sanitarios, deben introducir como variables aquellos indicadores que sean sensibles a la detección de desigualdades de salud por razón de sexo o género y deben tener en cuenta la diversidad de las mujeres, tanto en el diagnóstico, prevención y tratamiento como en el trato dispensado en los servicios. Los resultados de estas encuestas y estudios tendrán que ser de acceso público.
2. La Administración sanitaria impulsará estudios sobre el impacto en la salud física y psíquica de las mujeres a consecuencia de las desigualdades en el reparto de las responsabilidades domésticas, familiares y de cuidados o del exceso de carga que supone la monomarentalidad.

Artículo 129. Enfermedades que afectan o tienen impacto diferencial en las mujeres.

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana competentes en materia sanitaria, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen que tomar las medidas necesarias para prevenir, investigar y tratar, siguiendo las recomendaciones de la comunidad científica nacional e internacional, las enfermedades que afectan especialmente las mujeres y aquellas que tienen un impacto diferencial en las mujeres, como por ejemplo la endometriosis, fibromialgia, fatiga crónica, cáncer ginecológico o cáncer de mama.
2. La conselleria competente en materia de sanidad y salud revisará los protocolos de salud para potenciar la prevención de estas enfermedades a través de revisiones periódicas anuales, como la citología u otras pruebas diagnósticas, según indicaciones médicas.
3. Desde la conselleria competente en materia de sanidad y salud se implantarán programas de educación y ejercicio terapéutico que hayan obtenido resultados probados por la comunidad científica.

Artículo 130. Formación de las personas profesionales del área de la salud.

1. La formación de las personas profesionales de la salud tiene que procurar que la práctica clínica doy respuesta a las necesidades y expectativas en salud en cuanto al sexo o género, y tiene que incluir el conocimiento de la fisiopatología no androcéntrica en los diferentes sistemas orgánicos. La formación continuada es un requisito para cualquier profesional de la salud para conocer nuevas y más efectivas maneras de atender las necesidades de las personas usuarias.

2. La Administración sanitaria valenciana formará a las profesionales del área de la salud para incluir un abordaje sensible al género en el posible tratamiento farmacológico u otros no farmacológicos basados siempre en la evidencia científica.

Artículo 131. Drogodependencias y otras adicciones.

1. La Generalitat garantizará la inclusión del enfoque de género interseccional en la prevención y atención a las drogodependencias, especialmente en la formación del personal, la paridad de género o si no es posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres, dentro del equipo de trabajo y el apoyo profesional y emocional desde esta perspectiva a las personas pacientes atendidas.

2. La Generalitat realizará campañas dirigidas específicamente al género con mayor incidencia en cada una de las principales adicciones con la visibilidad de otras personas del mismo género que sirvan como referentes positivos.

Artículo 132. Salud mental.

1. La Generalitat garantizará, en el marco del Sistema sanitario público, programas específicos, comunitarios y con enfoque de género, de atención a la salud mental. Pondrá en marcha en el plazo de un año, desde la entrada en vigor de la presente ley, las medidas necesarias para integrar el enfoque de género interseccional en los servicios de salud mental.

2. El Sistema sanitario público de la Comunitat Valenciana realizará intervenciones, con enfoque de género interseccional, en Atención Primaria dirigidas a ofrecer programas de apoyo psicosocial a las personas cuidadoras de personas dependientes con discapacidad o enfermedades crónicas discapacitantes.

3. Se garantizará un acompañamiento psicosocial en el proceso de interrupción voluntaria del embarazo.

Artículo 133. Salud comunitaria.

1. La conselleria en materia de sanidad y salud implantará la figura de las agentes de salud de base comunitaria. La formación de estas líderes comunitarias tiene que contemplar contenidos específicos en materia de igualdad de género, integrar el enfoque de género de manera transversal y garantizar un enfoque interseccional.

2. Todos los mensajes de salud a compartir entre iguales, como la cura de la salud, el acceso a los servicios sanitarios, pautas saludables o sensibilización en salud sexual, serán libres de estereotipos de género y basados en las diversidades.

Sección 2.^a: Salud sexual y reproductiva.

Artículo 134. Salud Sexual y reproductiva.

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana competentes en materia sanitaria, para garantizar de manera integral la salud sexual y reproductiva:

- a) Garantizarán, en el marco de la sanidad pública universal, el derecho de las personas a obtener gratuitamente información, orientación y atención en materia de salud sexual y reproductiva con enfoque de género interseccional, de acuerdo con las condiciones de la legislación vigente.
- b) Garantizarán la inclusión del consejo reproductivo en la cartera de servicios de las unidades de atención a la salud sexual y reproductiva, y facilitarán el acceso universal a los métodos contraceptivos y de prevención de ITS, con especial atención en la adolescencia.
- c) Facilitarán el empoderamiento de las mujeres y la corresponsabilidad en contracepción y prevención de ITS. Se ofertarán todas las posibilidades existentes, con enfoque de género interseccional.
- d) Facilitarán la información y formación a los padres y a las madres para ejercer la paternidad y la maternidad de manera corresponsable.

Artículo 135. Interrupción voluntaria del embarazo.

1. Las administraciones públicas competentes en materia sanitaria garantizarán la prestación de la interrupción del embarazo, a través de los centros de la red sanitaria de responsabilidad pública, según la normativa vigente.

2. Las administraciones públicas competentes en materia sanitaria desarrollarán protocolos para garantizar un acompañamiento humano y un proceso amable. Se ofrecerá acompañamiento psicológico en el proceso y con posterioridad, en caso de que se solicite. Desarrollarán medidas para garantizar el empoderamiento y la capacidad de decisión de las personas que deciden interrumpir el embarazo en cuanto a los métodos de interrupción de la gestación, dentro del marco de la legislación vigente.

Artículo 136. Reproducción asistida.

La Generalitat garantizará, en el marco de la sanidad pública universal, el acceso a todas las personas y familias a las diferentes técnicas de reproducción asistida reconocidas en la cartera de servicios del sistema sanitario valenciano, con independencia del estado civil, la identidad de género u orientación sexual de la persona que lo solicitó. En serán beneficiarias todas las mujeres gestantes o sus parejas, en régimen de igualdad y no discriminación.

Artículo 137. Humanización de la gestación y parto.

1. La conselleria competente en materia de sanidad adoptará las medidas necesarias para:
 - a) Garantizar el empoderamiento, la autonomía y el respeto de las decisiones de las mujeres-gestantes en el embarazo, el parto y la lactancia.
 - b) Implementar la Iniciativa para la humanización de la asistencia al nacimiento y la lactancia lanzada por la OMS y la UNICEF, en todos los departamentos de salud de la Comunitat Valenciana.
2. La mujer gestante será informada de las diferentes opciones de parte y tiene derecho a decidir sobre el tipo y la modalidad del parto que desea, con el asesoramiento del personal sanitario, incluidas las intervenciones no estrictamente necesarias desde el punto de vista clínico, dentro de las posibilidades asistenciales existentes y siempre que no existan situaciones de urgencia que lo impidan.
3. La conselleria competente en materia de sanidad adoptará las medidas necesarias para garantizar un servicio público y accesible de casas de nacimiento, a proximidad del hospital, con guías de atención específicas enfocadas a apoyar al parto natural. Se garantizarán espacios de aspecto domiciliario con un concepto de atención, basado en la escucha activa y el acompañamiento.

Artículo 138. Muerte perinatal y neonatal.

1. la conselleria competente en materia de sanidad garantizará la orientación y el acompañamiento al luto a las familias en caso de muerte perinatal y neonatal.

2. La Generalitat garantizará la agilidad de los procesos administrativos posteriores a la muerte perinatal y neonatal, facilitará la información relativa al permiso de maternidad y paternidad establecido por normativa estatal.

Sección 3.^a: Salud Pública.

Artículo 139. Pandemias y riesgos comunitarios.

1. la conselleria competente en materia de sanidad y salud pública garantizará que la atención y acompañamiento en pandemias y riesgos comunitarios se realice con enfoque de género interseccional.

2. la Generalitat garantizará que la sobrecarga de la tarea social de cuidados en caso de pandemias y riesgos comunitarios no recaiga sobre las mujeres.

Sección 4.^a: Actividad física y deporte inclusivos y hábitos saludables.

Artículo 140. Deporte inclusivo con enfoque de género interseccional.

La Generalitat garantizará la igualdad de género efectiva 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.

Artículo 141. Promoción de la práctica deportiva con enfoque de género interseccional.

1. La conselleria competente en materia de deporte destinará de líneas presupuestarias específicas orientadas a promover el deporte femenino y la igualdad en el deporte en todas las etapas de la vida y a todos los niveles. Dedicará un porcentaje del presupuesto de aquellas líneas donde haya más desigualdad en la participación de mujeres Destinará líneas exclusivas para las competiciones por equipos femeninas.

2. La conselleria competente en materia de deporte redefinirá la promoción de la actividad física incluyendo el enfoque de género interseccional en materiales de difusión, estrategias o campañas para el fomento del deporte sin estereotipos de género. Garantizará una oferta deportiva adecuada para las mujeres que evite el abandono en su práctica deportiva, especialmente en edad adolescente.

3. La conselleria competente en materia de deporte incentivará la creación de proyectos de intervención sociodeportiva y la convocatoria de ayudas a proyectos sobre actividad física y deporte para las mujeres, personas trans y/o personas no binarias alejadas de la práctica deportiva.

4. La conselleria competente en materia de deporte promoverá que aquellas empresas y clubes de deportes altamente masculinizados que perciban financiación y ayudas públicas realizan campañas específicas de promoción de derechos humanos, igualdad de género, antirracismo y reconocimiento de las diversidades.

Artículo 142. Formación deportiva con enfoque de género interseccional.

1. La conselleria competente en materia de educación garantizará la formación específica de personal técnico deportivo en igualdad de género y la inclusión del enfoque de género interseccional en los planes de estudio de toda la formación deportiva.

2. La conselleria competente en materia de educación proporcionará formación en igualdad de género interseccional a todos los agentes deportivos y particularmente a las personas entrenadoras y técnicas en materia deportiva.

3. La conselleria competente en materia de educación reforzará los contenidos formativos sobre igualdad en el deporte y creará las figuras educativas y profesionales de expertas en igualdad de género en el deporte.

Artículo 143. Investigación.

1. La Generalitat sistematizará la investigación sobre deporte y género y homogeneizar y coordinar las encuestas similares realizadas en otros ámbitos territoriales.

2. La Generalitat favorecerá las metodologías cualitativas para captar problemas emergentes y dimensiones profundas de la práctica deportiva en relación con el género.

3. La Generalitat establecerá convenios con las universidades para orientar la investigación hacia la relación entre sexo/género y deporte y mujer y deporte.

Artículo 144. Deporte federado y pruebas.

1. La normativa deportiva federativa incorporará la transversalidad de género interseccional y el derecho a la igualdad de género y adoptará medidas para fomentar la federación de mujeres y mujeres jóvenes y para evitar su abandono en las primeras etapas del deporte federado.

Fomentará especialmente, además de la competición, la participación en los deportes, sin distinciones de género, edad o diversidad funcional, entre otras, como herramienta de inclusión, trabajo en equipo y cultura del esfuerzo, como valores esenciales del deporte.

2. La Generalitat velará por el respeto al principio de igualdad de género en la organización de pruebas deportivas y por el tratamiento en igualdad para las personas deportistas y particularmente las de élite.

Artículo 145. Convocatorias de premios, becas, ayudas.

La Generalitat velará por el respeto al principio de igualdad de género en convocatorias públicas de premios deportivos, becas y ayudas. Realizará convocatorias para la eliminación de las desigualdades.

CAPÍTULO V. INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN SOCIAL

Artículo 146. Enfoque de género interseccional en la investigación pública y con inversión pública.

1. En investigación pública o sufragada con fondos públicos, en todas las áreas de investigación:

- a) El enfoque de género interseccional será una categoría transversal en la investigación.
- b) Las investigaciones no serán androcéntricas.
- c) Se priorizarán los estudios destinados al conocimiento sobre las mujeres y hechos por mujeres.
- d) La participación con fondos públicos en entidades, premios o cualquier colaboración en el ámbito de la investigación lo será para garantizar el fomento de la perspectiva feminista en las investigaciones, paridad de género o promoción de las mujeres en ámbitos infrarrepresentadas y para la eliminación de los sesgos androcéntricos.

2. A los equipos en investigación pública o sufragada con fondos públicos:

- a) Se fomentará los equipos y prácticas interdisciplinares.
- b) Se fomentará la transdisciplinariedad o ecología del conocimiento.
- c) Se implantará la paridad de género o, cuando no sea posible, la presencia equilibrada en los equipos de investigación.

- d) Se fomentará los liderazgos femeninos de los equipos.
3. En las convocatorias de espaldarazo en la investigación, la administración valorará especialmente aquellos proyectos que:
- a) Incorporan el enfoque de género interseccional o contribuyen a la comprensión de cuestiones relacionadas con la construcción social de las desigualdades de género, con una perspectiva no-androcéntrica.
 - b) Plantean medidas para eliminar las desigualdades de género y promover la igualdad.
 - c) Presentan equipos paritarios o con presencia equilibrada de hombres y mujeres.
 - d) Están liderados por mujeres.

Artículo 147. Investigación con enfoque de género interseccional en las diferentes áreas de conocimiento.

1. En área de las humanidades, con el fin de avanzar en el estudio y conocimiento de la memoria democrática valenciana, así como de la genealogía feminista valenciana, la Generalitat promoverá proyectos de investigación en que podrán participar las universidades públicas y entidades memorialistas de la Comunitat, aprobados según la legislación vigente en materia de memoria democrática. Se abordará especialmente la investigación sobre la experiencia y contribución específica de las mujeres en la memoria democrática.
2. En el área de las ciencias sociales, la Generalitat promoverá proyectos de investigación en que podrán participar las universidades públicas, por analizar el sistema de sexo/género/sexualidad y las evoluciones conceptuales de la categoría de género, prestando especial atención a la introducción del enfoque de género interseccional de una manera transversal en la actividad legisladora y a las realidades trans la garantía de sus derechos.
3. En el área de las ciencias básicas y las ingenierías, la Generalitat establecerá becas para promover el estudio y la investigación de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas por parte del género infrarrepresentado en estas materias.

Artículo 148. Investigación en cuidados.

1. La Generalitat promocionará el estudio e investigación en materias relacionadas con los cuidados.

2. La Generalitat fomentará que estos estudios e investigaciones se hagan por parte del género infrarrepresentado en estas áreas.

Artículo 149. Investigación médica/biomédica no androcéntrica.

1. La Generalitat garantizará la realización de investigaciones científicas sobre la morbilidad, y mortalidad diferencial entre mujeres y hombres, que tengan en cuenta las diferencias biomédicas, así como las diferencias y condicionamientos sociales, culturales y educacionales que afectan la salud, aplicando criterios y parámetros no androcéntricos.

2. La Generalitat tiene que promover investigaciones sobre la salud específica de las mujeres para poder mejorar en el diagnóstico de patologías y enfermedades que afectan de manera exclusiva o mayoritaria a las mujeres.

3. Particularmente, en el campo de la salud mental, para evitar o proponer alternativas al tratamiento farmacológico, se promoverá la investigación y las terapias que supongan un tratamiento cognitivo conductual y la búsqueda de herramientas emocionales.

Artículo 150. Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

1. Las Administraciones públicas valencianas, en el ámbito de sus competencias, promoverán la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación.

2. A tal efecto, tendrán que impulsar la incorporación del enfoque de género interseccional como una dimensión transversal en la investigación, el desarrollo y la innovación, de forma que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso científico, y fomentarán la presencia paritaria de las mujeres en los acontecimientos científicos, académicos e institucionales.

3. Los agentes del Sistema Valenciano de la Innovación establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador y en los procedimientos de concesión de ayudas públicas a la actividad investigadora.

4. Los organismos públicos de investigación del Sistema Valenciano de la Innovación adoptarán planes de igualdad que tendrán que incluir medidas incentivadoras para aquellos centros de investigación de su ámbito de competencias que avancen en la incorporación de indicadores y análisis de género. Para su elaboración podrán contar con el asesoramiento del Departamento del Consell competente en igualdad de género.

Artículo 151. Carrera profesional de las mujeres investigadoras.

1. Integración del enfoque de género interseccional en el diseño de la carrera profesional del personal docente e investigador.
2. Los contratos de investigadoras de excelencia incluirán cláusulas sociales en materia de igualdad de género.
3. Se desarrollarán políticas de apoyo a las mujeres investigadoras.
4. La baja laboral imputable a la crianza, será computada a efectos de currículum de la manera en que se establezca reglamentariamente.

CAPÍTULO VI. UNIVERSIDADES

Artículo 152. Comisión de Igualdad del Consejo Valenciano de Universidades.

1. La Generalitat garantizará la creación, dentro del marco del Consejo Valenciano de Universidades de una Comisión de Igualdad para el desarrollo de las políticas con enfoque de género interseccional en el ámbito de la educación superior y la investigación.
2. Entre otras funciones, tendrá que asesorar sobre la introducción del enfoque de género interseccional de una manera transversal en la actividad académica y de investigación.

Artículo 153. Enfoque de género interseccional en la docencia e investigación.

1. El sistema universitario valenciano integrará el enfoque de género **interseccional** en la docencia y la investigación.
2. En los programas y las acciones para la investigación se aplicará la transversalidad del principio de igualdad efectiva y se adoptarán acciones positivas en favor del género infrarrepresentado.
3. La evaluación, la acreditación y la prospectiva integrarán el enfoque de género interseccional como criterio para garantizar la calidad y excelencia de los sistemas valencianos de educación superior, de ciencia y de innovación.

Artículo 154. Personal docente e investigador.

1. El sistema universitario valenciano, en el ámbito de sus competencias, garantizará la igualdad de género efectiva en el ámbito docente y en el ámbito investigador.

2. El sistema universitario valenciano desarrollará, dentro de sus competencias, planes tendentes a promover la igualdad de género en el alumnado, en el profesorado y otro personal de administración y servicios.
3. El sistema universitario valenciano aplicará la igualdad de género efectiva en la carrera profesional del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios, teniendo en cuenta el impacto desigual en la misma de la asunción de las tareas de cuidados y del ejercicio de los derechos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral.
4. Respetando la autonomía universitaria y según lo establecido en su legislación específica, se aplicará la paridad de género o, cuando no sea posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados de las universidades y comisiones de selección y evaluación.

CAPÍTULO VII. COOPERACIÓN Y FOMENTO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

Artículo 155. Programas de cooperación con liderazgo femenino o con enfoque de género.

La Generalitat especialmente a través del plan director y los planes de acción anuales de cooperación al desarrollo, priorizará los programas orientados a la igualdad de género con una perspectiva interseccional y los programas liderados por mujeres en las ayudas a la cooperación internacional.

Artículo 156. Priorización de programas de cooperación.

1. La Generalitat, especialmente a través del plan director y los planes de acción anuales de cooperación al desarrollo, fomentará y priorizará aquellos programas de cooperación vinculados a:

- a) La resolución pacífica de conflictos y programas en favor del desarme mundial y el impulso del enfoque de género interseccional como elemento esencial para avanzar hacia sociedades pacíficas, justas y seguras e impulsar la participación de las mujeres en todas las etapas de la prevención y la resolución de conflictos y en la consolidación de procesos de paz duraderos y sostenibles.

- b) La preservación del medio ambiente y la gestión equitativa y sostenible de los recursos, que garantice unas condiciones de vida dignas para todas las personas, con enfoque de género interseccional y derechos humanos.
- c) La lucha contra la feminización del empobrecimiento y las desigualdades.
- d) La igualdad y la justicia de género en el acceso y control de los recursos y el poder.
- e) El fomento de la economía social y solidaria para avanzar hacia un modelo de desarrollo económico centrado en las necesidades de las personas.
- f) El empoderamiento de las mujeres, el control económico y de sus cuerpos, incluyendo la reproducción, como herramientas de emancipación.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD PÚBLICA, RELACIONES COMUNITARIAS Y RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS

Artículo 157. Prevención, mediación en conflictos y justicia restaurativa

1. La Generalitat priorizará la financiación de los servicios sociales inclusivos como mejor garantía para la inclusión y la cohesión social. Los equipos intervención comunitaria de los Servicios Sociales se encargarán de la prevención y mediación para favorecer las políticas de convivencia en el ámbito municipal.
2. La Generalitat, mediante el Centro de Mediación de la Comunitat Valenciana y las entidades mediadoras acreditadas, promoverá la mediación y resolución pacífica de conflictos con enfoque de género interseccional basada en la justicia restaurativa y cultura de la paz.
3. La Generalitat difundirá públicamente el informe anual del Consell Asesor de Mediación de la Comunitat Valenciana para visibilizar otras formas de resolver conflictos.

Artículo 158. Seguridad y emergencias.

1. La Generalitat incluirá de forma transversal el enfoque de género interseccional en el diseño, gestión, implantación y evaluación de todas las políticas y acciones públicas en materia de seguridad y emergencias.
2. La Generalitat adoptará medidas de acción positiva en las políticas de seguridad y emergencias para el género infrarrepresentado para lograr la equidad de género en la composición de sus cuerpos e instituciones.

4. El Plan Territorial de Emergencias de la Comunitat Valenciana, así como los Planes especiales de actuación frente a incendios forestales, accidentes de Mercancías Peligrosas, Inundaciones, Emergencia Exterior de Establecimientos afectados por el umbral superior del RD 1.254/1999, como cualquier otro que pueda desarrollarse por parte de la Agencia Valenciana de Seguridad y de respuesta a las Emergencias tendrá que incorporar de forma transversal el enfoque de género interseccional.

5. El personal del servicio público 112 de la Comunitat Valenciana recibirá formación con enfoque de género interseccional. El Sistema Integrado de Gestión de Emergencias de la Agencia Valenciana de Seguridad y de respuesta a las Emergencias desagregará su información estadística por sexo/género y hará uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.

Artículo 159. Cultura de la Pau y fomento de los buenos tratos.

1. La Generalitat incluirá la educación para la paz tanto en el sistema educativo como en los diferentes programas de acción socioeducativa y de fomento del asociacionismo y el voluntariado.

2. La Generalitat fomentará programas de fomento de los buenos tratos y la convivencia con enfoque de género interseccional.

3. La Generalitat se posicionará públicamente y hará incidencia política en aquellos organismos regionales de alcance internacional de los que forme parte, de forma estable o puntual, en favor de la paz como vía principal para la resolución de conflictos.

CAPÍTULO IX. LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Sección 1.ª: Lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista.

Artículo 160. Lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista en la comunicación institucional.

1. Las instituciones y administraciones de la Generalitat usarán un lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista, en toda la normativa, las publicaciones, solicitudes, impresos, requerimientos, y cualquier texto que difundan o emiten y en su comunicación con la ciudadanía.
2. Las administraciones públicas tienen que promover unos usos lingüísticos que permiten hacer visibles las mujeres en los textos institucionales, así como velar porque el contenido de los materiales educativos compartidos en entornos oficiales de la Generalitat se diseñe desde un enfoque de género interseccional, diversidad y no discriminación.
3. Los sujetos enunciados en el artículo 2.2 de esta Ley están obligados a usar un lenguaje inclusivo en todas sus formas de expresión oral o escrita, incluidos los documentos, formularios, impresos y otros apoyos que produzcan directamente o a través de terceras personas o entidades, tanto en sus comunicaciones internas como en las dirigidas a la ciudadanía.
4. La comunicación institucional transmitirá una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.
5. Los sujetos enunciados en el artículo 2.2 harán respectivamente una revisión de toda la normativa propia para garantizar el apartado 1 de este artículo.

Artículo 161. Lenguaje inclusivo de los medios de comunicación.

1. La corporación valenciana de medios de comunicación, así como cualquier medio de comunicación que contrate o reciba subvenciones o ayudas públicas de la Generalitat, está obligado a hacer un uso del lenguaje inclusivo.
2. Reglamentariamente se establecerán los criterios para garantizar un uso del lenguaje inclusivo que tendrán que cumplir las instituciones y administraciones de la Generalitat y corporación valenciana de medios de comunicación, así como cualquier medio de comunicación que contrate o reciba subvenciones o ayudas públicas de la Generalitat.

Artículo 162. Lenguaje inclusivo en las denominaciones.

Tendrán que emplear un lenguaje inclusivo en su denominación:

- a) Las instituciones y administraciones de la Generalitat
- b) Órganos directivos o colegiados
- c) La corporación valenciana de medios de comunicación, así como cualquier medio de comunicación que contrate o reciba subvenciones o ayudas públicas de la Generalitat.
- d) Los sindicatos
- e) Las Corporaciones de derecho público
- f) Las organizaciones empresariales
- g) Los colegios profesionales de la Comunitat Valenciana
- h) Las federaciones deportivas de la Comunitat Valenciana

Sección 2.ª: Comunicación audiovisual.

Artículo 163. El Consejo del Audiovisual de la Comunitat Valenciana como garante de la igualdad de género en la comunicación audiovisual.

1. El Consejo del Audiovisual de la Comunitat Valenciana, en el ámbito autonómico de la actividad y ejercicio de la comunicación audiovisual, es la autoridad audiovisual independiente encargada de velar por el respeto de los derechos, las libertades y los valores constitucionales y estatutarios en el ámbito de los medios audiovisuales en la Comunitat Valenciana y por el cumplimiento de la normativa vigente sobre publicidad en todo aquello relativo a los contenidos y a las diversas formas de emisiones publicitarias. Es el órgano encargado de garantizar el respeto y la promoción de la igualdad de género en la comunicación audiovisual y tomará las medidas necesarias para:

- a) garantizar la igualdad de género interseccional a través de la promoción de actividades, modelos sociales y comportamientos igualitarios y libres de estereotipos de género en el conjunto de las programaciones que se ofrecen en la Comunitat Valenciana, así como en la publicidad que se emita.
- b) neutralizar los efectos de la difusión o la introducción en la programación o la publicidad de mensajes o contenidos que atentan contra la dignidad humana y el principio de igualdad de género, muy particularmente cuando estos mensajes o contenidos fueron difundidos en horarios de audiencia de público infantil o juvenil,

restableciendo los principios que se han visto lisiados; a tal efecto, podrá resolverse el cese de las emisiones de publicidad ilícita, de acuerdo con los supuestos que establezca la normativa aplicable.

2. Las actuaciones a que se refiere el apartado anterior adoptarán la forma de resoluciones de carácter vinculante dirigidas a los operadores a fin de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en el ámbito de sus competencias, y atender las quejas formuladas por las personas usuarias de los servicios de comunicación audiovisual.

Artículo 164. Igualdad en medios de comunicación y publicidad.

Se promoverá la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la actividad de todos los medios de información y de comunicación. La imagen que se transmita a través de los medios de comunicación y de la publicidad tiene que ser igualitaria, plural, libre de estereotipos y de roles de género sexistas y tiene que reflejar adecuadamente la diversidad de las mujeres, hombres y funciones y papeles que ejercen en todos los ámbitos de la sociedad, utilizando un uso inclusivo igualitario y no sexista del lenguaje y de las imágenes.

Artículo 165. Igualdad en los medios de comunicación de titularidad pública y subvencionados con fondos públicos.

1. Los medios de comunicación de titularidad pública y aquellos en los cuales participan o subvencionan las administraciones públicas valencianas transmitirán una imagen igualitaria, plural y no estereotipada en todos los ámbitos, con especial atención a los espacios de conocimiento y generación de opinión, utilizar un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en sus contenidos y a promover el conocimiento y la difusión del principio de igualdad de género efectiva, garantizando una participación activa de las mujeres y la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2. La Generalitat, con el fin de evitar la discriminación y avanzar hacia la igualdad de género en el sector de la información y la comunicación de titularidad pública y, en particular, en relación con la organización y actividad propia de la Corporación Valenciana de Medios de Comunicación, promoverá:

- a) La adopción, mediante la autorregulación, de códigos de buenas prácticas y libros de estilo tendentes a transmitir en sus programaciones el contenido de los derechos fundamentales y los valores constitucionales, especialmente el principio de igualdad,

con el objetivo de situar y visibilizar a mujeres y hombres en la sociedad actual en un marco de equidad, tolerancia, respeto, rechazo a la violencia y dignidad de las personas, al margen de estereotipos sexistas de la imagen y de roles de género, y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil.

- b) El desarrollo, de manera periódica, de campañas institucionales de información y difusión dirigidas a fomentar la igualdad de género efectiva. A tales efectos, velará por la utilización de las técnicas y metodologías adecuadas para hacer llegar estos mensajes, también a las personas con alguna discapacidad sensorial, estableciendo, para lo cual, los servicios de traducción necesarios.
- c) El principio de participación paritaria o, cuando no sea posible, equilibrada en sus órganos de administración, representación y consulta, así como en los lugares técnicos.
- d) La elaboración de un Plan de Igualdad de género, por parte de la Corporación Valenciana de mediadores de Comunicación, y de todas sus empresas colaboradoras, que incluya la formación y promoción de mujeres a lugares de responsabilidad directiva y profesional.
- e) La creación de una Comisión de Igualdad en la Corporación Valenciana de mediadores de Comunicación. Esta Comisión contará con la participación de trabajadoras y trabajadores o representantes sindicales de los diferentes servicios. Las decisiones y conclusiones que se adopten tendrán carácter público.

Artículo 166. Igualdad en los medios de comunicación de titularidad privada.

La Generalitat velará porque los medios de titularidad privada transmitan en sus contenidos una imagen igualitaria, diversa y no discriminatoria conforme al que se prevé en la presente ley para los medios públicos. Para lo cual:

- a) Se impulsará la adopción de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de género, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollan.
- b) Las empresas y entidades titulares de medios de comunicación privados tendrán que desarrollar acciones de formación en igualdad de género interseccional para sus profesionales, que contemplarán específicamente a los colectivos de mujeres vulnerables. Así mismo, se aportarán recomendaciones, cláusulas marco y códigos que superen los roles estereotipados de género sexistas.

- c) Se fomentará que, en los órganos de administración de los medios de comunicación de titularidad privada, se promueva el principio de participación equilibrada entre mujeres y hombres.

Artículo 167. Difusión de acontecimientos deportivos libres de estereotipos.

1. La Generalitat desarrollará acuerdos con medios públicos o privados más representativos para dedicar espacio y difusión de acontecimientos, partidos o noticias relacionadas con el deporte femenino en todos los ámbitos y disciplinas deportivas y especialmente aquellas en que la participación de las mujeres sea minoritaria.
2. La Generalitat desarrollará campañas en medios de comunicación dirigidas a erradicar los comportamientos discriminatorios por razón de género en el deporte. Se promoverá una imagen positiva de las mujeres en el deporte, diversificada y exenta de estereotipos o prejuicios discriminatorios por razón de género.

Artículo 168. Anuncios publicitarios.

1. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presentan a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su género, o como objetos sexuales, así como los que justifican o banalizan la violencia machista o incitan a su práctica. Este tipo de anuncios son considerados publicidad ilícita.
2. La Generalitat velará porque los anuncios publicitarios de juegos y juguetes no fomenten la agresividad o la violencia, transmitan estereotipos discriminatorios o hagan un uso sexista del lenguaje y de las imágenes.
3. Aquellas empresas que publicitan productos con distinción de género de manera estereotipada y discriminatoria podrán ser penalizadas.

CAPÍTULO X. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

Artículo 169. Igualdad de género y no discriminación por razón de sexo o género en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La conselleria competente en materia de protección a las personas consumidoras y usuarias adoptará las medidas necesarias para garantizar la igualdad de género efectiva,

así como la eliminación de la discriminación directa e indirecta por razón de sexo o género, en el acceso a cualquier tipo de bienes y servicios y su suministro.

BORRADOR

TÍTULO IV. DEMOCRACIA FEMINISTA, PARTICIPACIÓN, PARIDAD DE GÉNERO Y REPRESENTATIVIDAD INTERSECCIONAL

CAPÍTULO I. PARTICIPACIÓN FEMINISTA EN PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES

Artículo 170. Participación feminista, horizontalidad y procesos deliberativos

1. La Generalitat fomentará espacios de participación real basados en la horizontalidad, la escucha activa y la empatía donde la toma de decisiones se base en el consenso, la cooperación y la deliberación inclusiva.
2. La Generalitat, a través de la Red de Ocio Educativo del IVAJ, las diferentes escuelas de ciudadanía y el voluntariado , financiará programas específicos de educación en la participación.
3. La Generalitat apostará por mecanismos de innovación social y buscará fórmulas de participación no competitivas como por ejemplo procesos deliberativos y de insaculación.
4. La Generalitat, en el marco de la Estrategia Valenciana de Usos de Tiempo, armonizará y conciliará los tiempos y canales oficiales de participación porque sean compatibles con la vida y los cuidados.

Artículo 171. Participación plena y activa de las mujeres en su diversidad.

1. Las administraciones públicas valencianas impulsarán y fomentarán la participación plena y activa de las mujeres, teniendo en cuenta su diversidad según edad, entorno socioeconómico, etnia, orientación sexual, origen geográfico o identidad de género, entre otros, tanto a nivel individual como colectivo, en todos los ámbitos, y especialmente en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
2. Especialmente las administraciones públicas valencianas desarrollarán los mecanismos necesarios para garantizar la participación de aquellas mujeres de realidades o colectivos presentes en la sociedad pero infrarrepresentadas en los procesos de toma de decisiones y lugares de poder.
3. Las administraciones públicas tendrán que adoptar acciones positivas en favor del género infrarrepresentado que permitan corregir situaciones de desigualdad resultantes de prácticas de subordinación o de sistemas sociales discriminatorios y hagan efectivo el derecho a la participación social, fomentando la participación en todos los ámbitos.

Artículo 172. Consell Valencià de la Igualtat de gènere.

1. La Generalitat tiene la obligación de impulsar políticas tendentes a garantizar la igualdad de género efectiva. Para conseguir esta igualdad, es fundamental la implicación de la totalidad de la sociedad. Resulta necesario contar con el asesoramiento de un órgano de participación plural y centrado en la igualdad de género, como es el Consell Valencià de la Igualtat de gènere.
2. El Consell Valencià de la Igualtat de gènere es el órgano consultivo y de participación de las asociaciones y organizaciones especializadas, asociaciones y organizaciones feministas, agentes sociales y económicos, entidades de ámbito local o comunitario, así como las entidades sin ánimo de lucro que tengan entre sus fines la promoción de la igualdad de género con un enfoque interseccional. Se adscribirá al Departamento competente en materia de políticas de igualdad de género.
3. Para la aprobación del Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva será preceptivo contar con el informe previo de este Consell.
4. Reglamentariamente, se determinarán sus funciones, composición y régimen de funcionamiento.

Artículo 173. Consell Valencià de les Dones.

1. La Generalitat Valenciana tiene la obligación de impulsar políticas tendentes a promover la participación plena de las mujeres, en su diversidad, en la vida política, económica y social, y por eso resulta necesario contar con el asesoramiento de un órgano de participación como es el Consell Valencià de les Dones.
2. Reglamentariamente, se determinarán sus funciones, composición y régimen de funcionamiento.

CAPÍTULO II. REPRESENTATIVIDAD, PARIDAD DE GÉNERO O PRESENCIA EQUILIBRADA Y MECANISMOS PARA LA PRESENCIA DEL GÉNERO INFRARREPRESENTADO

Artículo 174. Identidad de género

En relación con el que dispone este capítulo, se considera válida la identidad de género expresada que sea acreditada por la Generalitat Valenciana de acuerdo con el que

establece la Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana, o normativa que la sustituya.

Artículo 175. Paridad de género y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

1. Los sujetos enunciados en el artículo 2.2 de esta Ley aplicarán la paridad de género o, cuando no sea posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la designación de quienes compongan sus órganos directivos unipersonales y colegiados.
2. El Consell, órgano colegiado de gobierno de la Generalitat, aplicará siempre la paridad de género en su composición y en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración de la Generalitat y de los entes que integran su sector público, en su conjunto, la designación del cual le corresponda.
3. En el caso de los órganos directivos unipersonales, la paridad de género se aplicará sucesivamente en el tiempo con ocasión de cada nombramiento o designación.
4. En el caso de los órganos colegiados, su composición final tendrá que cumplir con la paridad de género o, cuando no sea posible, con la presencia equilibrada de mujeres y hombres, comprendiendo tanto a quienes forman parte del mismo en función del cargo específico que ejerzan como a quienes lo hagan por elección o designación.
5. La paridad de género o, cuando no sea posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres también se aplicará en la modificación o renovación de la composición de tales órganos. A tal efecto, la institución o entidad competente para elegir o designar estos componentes elaborará su propuesta con una composición paritaria o, cuando no sea posible, equilibrada de mujeres y hombres. Cuando el número de lugares a cubrir sea inferior a cuatro, se ampliará la composición en tantos integrantes como sean necesarios para conseguir la paridad. Solo cuando esta ampliación no sea posible, la proporción de mujeres y hombres será la más próxima al equilibrio numérico.
6. La organización de mesas, foros, plataformas o cualquier acto público o de representación institucional por parte de la Generalitat, será paritaria.
7. Lo previsto en el apartado 4 también se aplicará a la composición de los jurados encargados de resolver cualquier tipo de concurso, certamen o premio promovido o subvencionado por los sujetos enunciados en el apartado 1. También resultará de aplicación a los órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales o artísticos.

8. Los colegios profesionales de la Comunitat Valenciana garantizarán que tanto en sus órganos de dirección, como en los órganos colegiados que tengan que constituir con carácter preceptivo, se garantice la paridad de género o, cuando no sea posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

9. Las federaciones deportivas de la Comunitat Valenciana garantizarán que sus órganos colegiados cumplan con la paridad de género o, cuando no sea posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

10. Los nombramientos o las designaciones que no cumplan lo previsto en los apartados anteriores serán nulos.

Artículo 176. Paridad de género en el poder político.

Los poderes públicos tienen que cumplir el principio de paridad de género en el reparto del poder político, garantizando una igualdad de género efectiva con enfoque interseccional en la participación en los asuntos públicos y en el acceso a las funciones y cargos públicos.

Artículo 177. Paridad de las Cortes

1. Para garantizar una composición paritaria de las Cortes Valencianas, las listas de las candidaturas se tienen que confeccionar de forma que estén integradas, como mínimo, por un cincuenta por ciento de mujeres, respetando esta proporción en cada tramo de dos lugares hasta completar el número total de personas candidatas que conforman la lista, incluyendo la relación de suplentes. Cuando el último tramo de la lista no llegue a los dos lugares, tendrá que ser ocupado por una mujer. En todo caso se tiene que observar la proporción contemplada en la ley orgánica reguladora del régimen electoral general referida a la presencia de un mínimo de cuarenta por ciento de hombres en cada tramo de cinco y al conjunto de la lista.

2. Las juntas electorales competentes en cada caso tienen que rechazar aquellas candidaturas que no cumplan este requisito, y tienen derecho a enmendarlas.

3. En las modificaciones en las listas derivadas de la sustitución de alguna persona candidata, se garantizará que la persona sea sustituida por otra del mismo género.

4. Durante el plazo para la enmienda de las irregularidades advertidas por las juntas electorales, cuando la causa sea el incumplimiento del contenido de esta ley en cuanto a la paridad en las candidaturas, puede modificarse la orden de las personas candidatas, o

incluir o excluir alguna, siempre que con esto se trate estrictamente de enmendar la irregularidad apreciada.

Artículo 178. Paridad de género en órganos colegiados de carácter técnico de valoración y tribunales de selección.

La Administración de la Generalitat adoptará en su ámbito competencial medidas para aplicar la paridad de género o, cuando no sea posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados de carácter técnico de valoración y tribunales de selección.

Artículo 179. Paridad en el diálogo social y la negociación colectiva.

1. Cada sindicato u organización empresarial ejercerá sus derechos de participación institucional en cualquiera de los sujetos enunciados en el apartado 1 conforme al principio de paridad de género o, cuando no sea posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2. El Consell promoverá la adopción de medidas adecuadas para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la negociación colectiva, a través del Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, de acuerdo con su normativa reguladora. Así mismo, se promoverá la paridad de género en los órganos de negociación colectiva y se impulsará la identificación y difusión de buenas prácticas en la negociación colectiva relacionada con estas medidas.

Artículo 180. Paridad de género en el ámbito de la producción artística.

Se garantizará la paridad de género en la composición de los diferentes órganos consultivos y de decisión existentes en el ámbito cultural y artístico, así como en los jurados o comisiones de valoración que conceden premios, distinciones o reconocimientos en estos ámbitos y en general en las comisiones que afectan ayudas en materia de patrimonio cultural.

Artículo 181. Paridad en los equipos directivos de centros educativos.

La Administración educativa garantizará la presencia paritaria o, cuando no sea posible, equilibrada de mujeres y hombres en la dirección y en los equipos directivos de los centros

educativos, así como la representación paritaria de todo el alumnado en las actividades de participación.

Artículo 182. Fomento del asociacionismo de mujeres.

A las asociaciones, organizaciones, entidades, fundaciones y otras entidades de derecho privado que tengan como objeto social la defensa y promoción de derechos o de intereses de las mujeres, no se les aplicará la exigencia de representación paritaria o, cuando no sea posible, equilibrada de mujeres y hombres, y la presencia de las mujeres podrá ser superior al sesenta por ciento de sus componentes.

CAPÍTULO III. FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DEL ASOCIACIONISMO FEMINISTA

Artículo 183. Asociacionismo feminista.

1. Las administraciones públicas valencianas impulsarán el asociacionismo feminista y la incorporación del enfoque de género interseccional en el asociacionismo.
2. Las administraciones públicas valencianas apoyarán a las asociaciones y organizaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los objetivos previstos en la presente ley y promoverán vías de colaboración con estas entidades.
3. Las entidades sin ánimo de lucro que trabajan en el ámbito de la promoción de la igualdad de género con enfoque interseccional podrán ser declaradas de utilidad pública, en los términos previstos en la legislación específica de sus correspondientes formas jurídicas.

Artículo 184. Legitimación activa de asociaciones feministas en defensa de la igualdad de género.

Para la defensa del derecho a la igualdad de género efectiva a que se refiere la presente ley y de los derechos que en ella se reconocen, las asociaciones feministas que, entre sus finalidades, incluyen la promoción de la igualdad de género y la defensa de los derechos de las mujeres, son consideradas personas interesadas como titulares de intereses legítimos colectivos a efectos del que se establece por el artículo 4.1.c) y 4.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el ámbito de las Administraciones Públicas Valencianas.

Artículo 185. Apoyo al asociacionismo de mujeres y feminista.

1. Las administraciones públicas tienen que llevar a cabo acciones concretas con el fin de:
 - a) Dinamizar el tejido asociativo femenino y promover la creación de redes.
 - b) Reconocer e incorporar en la agenda política las aportaciones que hacen las asociaciones de mujeres y grupos feministas.
 - c) 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.
 - d) Fomentar y apoyar a este asociacionismo atendiendo factores como la edad, la nacionalidad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, la expresión de género, la situación administrativa de residencia en el caso de mujeres migrantes, el medio rural u otras circunstancias que implican posiciones de mayor vulnerabilidad para algunas mujeres en el ejercicio efectivo de sus derechos.
 - e) Reconocer y premiar la labor en favor de la igualdad de género a personas físicas o jurídicas.
2. Los colegios y agrupaciones profesionales y empresariales, las organizaciones sindicales, culturales, deportivas y sociales, así como los partidos políticos, tienen que establecer los mecanismos que garanticen el apoderamiento y la participación activa de las mujeres en su diversidad, así como su acceso a los órganos directivos, a fin de conseguir en ellos la representación paritaria.
3. La Generalitat para fomentar la solidaridad generacional y el empoderamiento de las mujeres jóvenes y su participación social, cultural y política priorizará en la hora de destinar fondos públicos aquellas entidades de mujeres y feministas con una presencia superior al 30 por ciento de personas jóvenes y con una movilidad de los cargos de dirección de la asociación.

TÍTULO V. COMPETENCIAS, ORGANIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y MECANISMOS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE GÉNERO REAL Y EFECTIVA

CAPÍTULO I. COMPETENCIAS EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 186. Competencias en materia de igualdad de género.

1. Las entidades enumeradas en el artículo 2.2 de la presente Ley harán efectivo, en el ámbito de sus respectivas competencias, el derecho a la igualdad de género, en los términos previstos en esta Ley.
2. Corresponde a la Generalitat, en los términos previstos en la Constitución y en el Estatuto de Autonomía, la competencia normativa y de ejecución en materia de igualdad de género, y la coordinación con la Administración General del Estado y las entidades locales en el ejercicio de las competencias que le sean propias.
3. La Generalitat garantizará la coordinación entre las consellerias, administraciones de ámbito autonómico, administraciones locales y todas las administraciones, para dotar de efectividad las políticas en materia de igualdad de género, evitar duplicidades y esfuerzos innecesarios.

Sección 1.ª Del Consell y la administración de la Generalitat.

Artículo 187. Del Consell.

1. De acuerdo con el artículo 186 de este título al Consell le corresponde:
 - a) Fijar los objetivos generales y las directrices esenciales en materia de políticas de igualdad de género efectiva.
 - b) A propuesta del departamento con competencias en materia de igualdad de mujeres y hombres, y previo informe del Consell Valencià d'Igualtat de Gènere, aprobar y remitir el Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva a las Cortes.
 - c) Aquellas otras funciones que le sean atribuidas por esta ley y el resto de la normativa vigente.

Artículo 188. Competencia superior de las políticas de igualdad de género.

1. La competencia en materia de políticas de igualdad de género será atribuida a la Presidencia o a una Vicepresidencia específica de la Generalitat.

Este Departamento, en conformidad con los objetivos generales establecidos por el Consell, será el órgano responsable de planificar, coordinar, impulsar y hacer la evaluación de estas, de la coordinación de las políticas de igualdad de los diferentes departamentos del Consell de acuerdo el principio de transversalidad, y de la promoción de la colaboración entre las diferentes administraciones públicas de la Comunitat Valenciana.

2. Corresponde a la persona titular del Departamento al cual se refiere el apartado anterior las siguientes funciones:

- a) Dirección superior de la Dirección General con las competencias en materia de igualdad de género del Departamento.
- b) Presidir el Consell Valencià d'Igualtat de Gènere.
- c) Presidir la Comisión Interdepartamental por la igualdad de género
- d) Someter a la aprobación del Consell el Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva, así como los informes relativos a su evaluación a los cuales se refiere esta ley.
- e) Informar a las Cortes de la aprobación de los Planes e informes a que se refiere el apartado e.
- f) Ejercer la potestad sancionadora en los términos que le atribuye la presente ley.
- g) Cualesquiera otras funciones incluidas en la presente ley o que le sean encomendadas por la normativa vigente en materia de igualdad de género.

3. Además de las funciones especificadas en los apartados anteriores, el departamento competente en políticas de igualdad ejercerá las funciones establecidas en el artículo 190.1 en relación con otras competencias que tenga atribuidas por el ordenamiento jurídico.

Artículo 189. Dirección General competente del impulso, asesoramiento, coordinación, evaluación y promoción en materia de igualdad de género.

1. A la Dirección General con las competencias en materia de igualdad de género le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

- a) Elaborar el Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva referido en el artículo 195 de esta Ley.

- b) El impulso, asesoramiento, coordinación y evaluación de las políticas de igualdad de género con perspectiva interseccional en la Administración de la Generalitat.
 - c) La promoción de las medidas de acción positiva que resulten necesarias con el objetivo de que la igualdad real y efectiva se garantice en todos los ámbitos, públicos y privados, incluyendo el familiar, social, cultural, laboral y económico.
 - d) El impulso de la colaboración y coordinación en materia de igualdad de género entre las diferentes Administraciones Públicas.
 - e) Elaborar los informes relativos a la evaluación del Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva referido en el artículo 195 de esta Ley.
 - f) Velar por la integración del enfoque de género con perspectiva interseccional en todas las políticas públicas desarrolladas por la Administración de la Generalitat, así como en la elaboración de sus presupuestos.
 - g) Gestionar, en su caso, las convocatorias para el fomento de la igualdad de género.
 - h) Establecer directrices o condiciones básicas comunes para la formación del personal de las diferentes entidades y órganos de las Administraciones Públicas valencianas competentes en materia de igualdad de género.
 - i) Impulsar y desarrollar campañas y actuaciones para fomentar la sensibilización de la sociedad valenciana en materia de igualdad de género, siempre con perspectiva interseccional y valorando las diversidades.
 - j) Elaborar estudios e informes sobre la situación de la sociedad valenciana en cuestión de género. Realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad de mujeres y hombres y difundir sus resultados.
 - k) Coordinar el Portal web de Información sobre Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunitat Valenciana a que se refiere el artículo 197 de la presente Ley.
 - l) Apoyar a las asociaciones feministas y otras entidades sectoriales que trabajan para el fomento de la igualdad de género de manera interseccional y fomentar su participación en el diseño y elaboración de las políticas de igualdad de mujeres y hombres.
 - m) Cualesquiera otras funciones que le atribuya la normativa vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres.
4. La Dirección General contará con personal suficiente y estable, así como con el presupuesto necesario para acometer sus funciones con eficiencia y eficacia, en los términos establecidos en su Ley reguladora.

Artículo 190. Las consellerias de la Administración de la Generalitat.

1. Las diversas consellerias de la Administración de la Generalitat, en el ámbito de gestión de la cual se tiene que velar por el respeto y cumplimiento del objeto y fines en materia de igualdad de género establecidos en esta ley, en el desarrollo de sus competencias, ejercerán las siguientes funciones:

- a) Establecer y adecuar estructuras, programas y procedimientos para integrar el enfoque de género con perspectiva interseccional en todas sus políticas públicas y sus actividades administrativas.
- b) Explorar y detectar las carencias y necesidades en sus respectivos ámbitos de actuación a fin de cumplir los fines de la presente ley.
- c) Colaborar en la elaboración del Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva y llevarlo a cabo en sus respectivos ámbitos de actuación.
- d) Integrar el enfoque de género con perspectiva interseccional en el conjunto de las actuaciones de la conselleria.
- e) Velar por la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo.
- f) Fomentar y facilitar la participación del personal a su servicio en los programas de capacitación y de formación específica en materia de igualdad de género que se realizan.
- g) La realización de actividades de sensibilización y/o formación para las personas con responsabilidad política en la Administración de la Generalitat.
- h) Adecuar sus operaciones estadísticas a primeros de igualdad, incorporando indicadores de género y la variable relativa al sexo/género en estudios, encuestas y registros que permiten tener un conocimiento de las diferencias de género en los diversos ámbitos de intervención. Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables, para garantizar un enfoque interseccional.
- i) Diseñar y ejecutar medidas de acción positiva en favor del género infrarrepresentado.
- j) Aplicar el principio de paridad o, cuando no sea posible, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.

- k) Realizar estudios e investigaciones, difundir la información recogida y analizada desde un enfoque de género con perspectiva interseccional y realizar actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad detectada.
- l) Impulsar medidas y actuaciones con perspectiva interseccional que tengan en cuenta la diversidad de las mujeres.
- m) Cualesquiera otras funciones que les atribuya la presente ley y la normativa vigente en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Artículo 191. Comisión Interdepartamental para la Igualdad de género.

1. La Administración de la Generalitat creará una Comisión Interdepartamental para la Igualdad de género en la cual estarán representados las diferentes consellerias de la Administración y organismos autónomos de la Generalitat. Se constituirá al menos por un miembro de la unidad de igualdad de cada conselleria y organismo autónomo y la presidirá la persona titular del departamento competente en igualdad de género.
2. La finalidad de esta comisión es coordinar la acción administrativa en materia de igualdad de género de las diferentes consellerias y organismos autónomos, así como asegurar la efectiva integración transversal del enfoque de género interseccional.
3. La Comisión Interdepartamental para la Igualdad asumirá las siguientes funciones:
 - a) Coordinar las actuaciones de las consellerias de la Administración y organismos autónomos de la Generalitat en materia de igualdad de género interseccional.
 - b) Promover e impulsar la planificación de los diferentes departamentos a fin de trasladar la política general de igualdad de género a las actuaciones sectoriales de estos.
 - c) El seguimiento de la ejecución y grado de cumplimiento de la presente ley, a través de la valoración del informe sobre grado de cumplimiento elaborado por el Observatorio Valenciano de Género.
 - d) El seguimiento de la ejecución y grado de cumplimiento del Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva.
 - e) Concretar los criterios para la elaboración de los informes de impacto de género, de acuerdo con lo previsto en el artículo 6 de esta Ley.
 - f) Cualquier otra que pudiera corresponderle en relación con la presente ley.

Sección 2.^a: De la administración local.

Artículo 192. Entidades locales.

1. La Generalitat, en el ejercicio de sus competencias y con pleno respeto del principio constitucional de autonomía local, colaborará con las entidades locales con el fin de garantizar la igualdad de género efectiva en todo el territorio de la Comunitat Valenciana.

2. Las entidades locales ejercerán sus competencias en materia de igualdad de género efectiva, en los términos y condiciones establecidos en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y en la presente Ley.

3. Las entidades locales integrarán el enfoque de género interseccional en todas sus políticas, programas y acciones administrativas, crearán la estructura administrativa necesaria para su desarrollo, y garantizarán el uso inclusivo del lenguaje en todas sus actuaciones.

4. Corresponden a las entidades locales, en su ámbito territorial respectivo, las siguientes funciones:

- a) Estudiar y detectar las necesidades en materia de género para cumplir las finalidades de la presente ley en su ámbito territorial.
- b) Aprobar cada cinco años un plan de actuación para la igualdad de género efectiva en el marco del Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva a que se refiere el artículo 195 de la presente Ley.
- c) Sensibilizar a la población sobre la igualdad de género con perspectiva interseccional y sobre las medidas necesarias para la erradicación de las desigualdades.
- d) Atender, informar y orientar a las mujeres sobre programas y recursos para facilitar el ejercicio efectivo de sus derechos, y sensibilizar la sociedad en términos de igualdad de derechos y deberes.
- e) Crear y adecuar los mecanismos necesarios para la integración del enfoque de género interseccional en sus actuaciones políticas.
- f) Establecer las condiciones de formación y capacitación del personal a su servicio.
- g) Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar los planes de igualdad destinados al personal a su servicio.

- h) Establecer y adecuar los recursos y servicios para la conciliación de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral y el fomento de la corresponsabilidad a todos niveles: familiar, social e institucional.
- i) Fomentar la autonomía personal y económica de las mujeres e impulsar la inserción laboral femenina.
- j) Garantizar la representación paritaria o equilibrada en los órganos de participación y en los espacios de toma de decisiones.
- k) Apoyar a las entidades feministas, e impulsar su participación en el diseño, elaboración, desarrollo y evaluación de las políticas específicas de igualdad y en la integración del enfoque de género interseccional en la totalidad de las políticas locales.
- l) Adecuar y mantener estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.
- m) Diseñar y aplicar políticas destinadas a erradicar las desigualdades de género en todos los ámbitos locales de intervención.
- n) Cumplir cualquier otra función que les atribuya la presente ley y la normativa vigente, en materia de igualdad de género.

5. Quién ostente la superior competencia en materia de igualdad de género, de acuerdo con lo establecido en el artículo 188 de esta Ley, facilitará programas de capacitación y formación específica en materia de género al personal técnico y al personal electo de los entes locales para garantizar el cumplimiento de sus funciones en relación con el que establece la presente ley.

Artículo 193. Planes municipales de organización del tiempo con perspectiva feminista.

Conforme al que se dispone en el artículo 22 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre acciones de planificación equitativa de los tiempos, la Generalitat, sin perjuicio de la competencia de la Administración General del Estado, podrá prestar asistencia técnica a los ayuntamientos para la elaboración de planes municipales de organización del tiempo que decidan implantar, con el fin de contribuir a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral y un reparto equitativo de los tiempos de ocio y trabajo entre mujeres y hombres.

Artículo 194. Xarxa Valenciana d'Igualtat.

1. La Generalitat implementa las Unidades de Igualdad dentro de la atención primaria de carácter básico, que garantizan la promoción de la igualdad a través de la Xarxa Valenciana d'Igualtat. Estas unidades se encargan de:

- a) La integración del enfoque de género con perspectiva interseccional en las políticas públicas municipales.
- b) El asesoramiento de las mujeres en cuanto a sus derechos y servicios disponibles.
- c) La sensibilización de la sociedad en materia de género con perspectiva interseccional.
- d) La información a empresas y entidades en la elaboración e implementación de planes de igualdad dentro de sus organizaciones laborales, así como abordar los correspondientes informes técnicos para la obtención y renovación del visado al cual se refiere el artículo 11 de esta Ley.

CAPÍTULO II. MECANISMOS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

Sección 1.ª: Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva y Plan de acción para la Igualdad de Género efectiva.

Artículo 195. Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva.

1. El Consell, a propuesta del departamento competente en materia de igualdad de género, y previo informe del Consell Valencià d'Igualtat de Gènere, aprobará cada cinco años el Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva.
2. En la redacción del plan estratégico participarán las unidades de igualdad de todas las consellerias, en los términos establecidos en los artículos 190 y 191 de esta Ley.
3. El plan estratégico tendrá que incluir al menos los siguientes contenidos:
 - a) Un diagnóstico sobre la situación de la igualdad de género y las desigualdades existentes en la Comunitat Valenciana, que incluirá los datos de la cuenta satélite sobre el trabajo reproductivo prevista en el artículo 57.2 de esta ley y otros informes de análisis económico desarrollados por la conselleria en materia de economía.
 - b) Sus ejes estratégicos y los objetivos generales y específicos correspondientes a cada uno de ellos.

- c) Las acciones o medidas que tienen que ser ejecutadas, clasificadas por ejes, objetivos generales y objetivos específicos.
 - d) Los órganos responsables de la ejecución de cada acción o medida.
 - e) Los métodos para el seguimiento de la ejecución y la evaluación de los resultados conseguidos con cada medida.
 - f) El presupuesto destinado a cada eje estratégico.
 - g) El enfoque de género interseccional y las acciones positivas con medidas específicas en favor de mujeres de diferentes colectivos tendrán que aplicarse de manera complementaria en el plan estratégico.
4. El Consell elaborará un informe de evaluación intermedio y un informe de evaluación final del plan estratégico, de los cuales se dará cuenta a las Cortes.

Artículo 196. Plan de acción para la igualdad de género efectiva.

1. En ejecución del plan estratégico, cada conselleria elaborará un plan de acción para la igualdad de género efectiva en el ámbito de sus competencias.
2. En el marco del plan estratégico, las entidades locales aprobarán cada cinco años un plan de actuación para la igualdad de género efectiva.
3. La conselleria competente en materia de igualdad / Las unidades de igualdad de las consellerias desarrollará/desarrollarán funciones de información, asistencia y apoyo técnico para el cumplimiento del que se prevé en el párrafo anterior. En la ejecución de estas funciones se dará prioridad a las entidades locales con menor capacidad económica y administrativa.
4. El contenido de los planes enunciados en los apartados 1 y 2 de este artículo tendrá que cumplir con lo previsto en el artículo 195.3 de esta Ley. Estos planes también tendrán que contar con un informe de evaluación intermedio y otro final.

Sección 2.^a: Portal web de información sobre Igualdad de género.

Artículo 197. Portal web de información sobre Igualdad de género de la Comunitat Valenciana.

1. La conselleria con la competencia superior en materia de igualdad de género/ la Generalitat, creará y coordinará el Portal web de Información sobre Igualdad de Género de la Comunitat Valenciana. El portal es un instrumento en línea, de acceso público, con

criterios de accesibilidad universal, de publicidad e información en materia de igualdad de género.

2. Las entidades enumeradas en el artículo 2.2 de la presente Ley, para asegurar la eficacia del que se dispone en la presente ley, mantendrán actualizado el Portal de Información sobre Igualdad de Género de la Comunitat Valenciana.

3. En el Portal quedarán publicados, periódicamente:

- a) El Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva y los planes de acción de cada conselleria, así como sus respectivos informes de evaluación.
- b) La relación de los planes de igualdad de las empresas visados.
- c) Las entidades locales que aprueban los planes previstos en los artículos 192.4.b) y 193 de esta ley, tendrán que remitirlos a la conselleria competente en materia de igualdad para su publicación en este Portal.
- d) Todos los estudios, informes, estadísticas o equivalentes a que se refiere esta ley a lo largo de su articulado. La conselleria con competencias en economía publicará los informes, estudios u otros trabajos en materia de análisis de la economía valenciana.

Sección 3.^a: Instituciones de asesoramiento en igualdad de género y protección del derecho a la igualdad de género.

Artículo 198. Defensoría de la igualdad de género.

1. Sin perjuicio de la tutela jurisdiccional correspondiente a los órganos judiciales, la institución del Síndico o la Síndica de Greuges es garante del derecho a la igualdad de mujeres y hombres en las actuaciones de las Administraciones públicas valencianas.

2. Con la entrada en vigor de la presente ley se creará la Defensoría de la Igualdad de Género, a fin de vigilar el cumplimiento de lo que se prevé en esta. Esta Defensoría será ejercida por el Síndico o la Síndica de Greuges, en la forma y condiciones que prevé su ley de creación.

3. El informe anual que remita a las Cortes tendrá que tener un capítulo específico dedicado a la igualdad de género, en el cual constan las quejas recibidas, los expedientes iniciados de oficio, las quejas rechazadas, las que se encuentran en tramitación y los resultados obtenidos de aquellas investigaciones concluidas con resolución, así como las actuaciones que desarrolle relacionadas con la igualdad de género efectiva.

Artículo 199. Observatorio Valenciano de Género.

1. La Generalitat creará el Observatorio Valenciano de Género, un órgano de carácter asesor y consultivo especializado en género, dependiente y adscrito a la conselleria competente en materia de igualdad de género.
2. Las funciones del Observatorio Valenciano de Género serán:
 - a) El asesoramiento específico en materia de igualdad de género, la promoción de la igualdad de género con una perspectiva interseccional y la eliminación de los estereotipos y roles de género, a través del estudio del impacto de género en la realidad valenciana.
 - b) La realización de la evaluación del cumplimiento de la presente ley y la elaboración de un informe anual sobre su grado de cumplimiento y de la evolución de los índices de igualdad de género, que elevará a las Cortes Valencianas. Previamente a su aprobación, el informe anual será trasladado para su conocimiento y valoración tanto a la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de género como al Consell Valencià d'Igualtat de Gènere.
 - c) La profundización en el estudio e investigación sobre la realidad social desde una perspectiva de género.
 - d) El impulso de la desagregación de datos por sexo/género en todas las estadísticas e investigaciones que se lleven a cabo en la Comunitat Valenciana.
3. El Observatorio Valenciano de Género será el órgano encargado de la observación, análisis y canalización de las denuncias originadas por los anuncios sexistas que aparezcan en los medios de comunicación y en la publicidad. En este ámbito, sus funciones serán:
 - a) Asesoramiento a entidades o empresas en relación con la publicidad no sexista, facilitando criterios alternativos.
 - b) Seguimiento y análisis de los anuncios y campañas publicitarias que se difundan a través de los medios de comunicación de la Comunitat Valenciana.
 - c) Canalización de las denuncias que se reciben en relación con la publicidad de índole sexista.
 - d) Elaboración de informes y recomendaciones para eliminar el sexismo de la publicidad.

Sección 4.^a: Las Unidades de Igualdad.

Artículo 200. Unidades de igualdad de las consellerias.

1. Las consellerias de la Administración de la Generalitat tendrán que designar o constituir en sus respectivos decretos de organización el órgano o unidad administrativa responsable de la integración del enfoque de género interseccional en la planificación, gestión y evaluación de sus respectivas políticas.
2. Estas Unidades de Igualdad constituirán un puesto de trabajo concreto y específico y tendrán que contar con personal técnico con formación específica en igualdad de género a tiempo completo y figurarán adscritas a órganos que ejerzan funciones transversales en el departamento, preferentemente en las Subsecretarías.
3. Las Unidades de Igualdad tendrán que cumplir, en coordinación con el departamento competente en materia de igualdad de género, las siguientes funciones:
 - a) Colaborar en la elaboración del Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva e impulsar la aplicación del mismo en su ámbito competencial.
 - b) Elaborar los informes previos de impacto de género respecto a los anteproyectos de ley, reglamentos u otras normas, programas y planes.
 - c) Ejecutar los planes y programas transversales de políticas de igualdad de género en el ámbito funcional de la conselleria o del organismo de acuerdo con los objetivos y directrices generales fijados por el Consell.
 - d) Integrar el enfoque de género con perspectiva interseccional y adoptar acciones positivas en el diseño y la ejecución de planes, programas, normativas, estudios y estadísticas de la conselleria o del organismo en el cual se integran.
 - e) Asesorar en relación con la aplicación del principio de igualdad de género en las materias competenciales de la conselleria y emitir informes sobre la igualdad de género en su ámbito funcional.
 - f) Recaudar la información estadística elaborada por la conselleria y asesorar sobre los indicadores de desagregación de sexo/ género necesarios en cada actividad.
 - g) Colaborar en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de programas de formación en igualdad, destinados al personal de la conselleria u organismo de adscripción.

- h) Asegurar el cumplimiento efectivo de la presente ley en el correspondiente ámbito funcional.
- i) Ejercer cualquier otra función necesaria para la adecuada integración del enfoque de género interseccional.
- j) Publicaciones en materia de actuaciones y políticas en materia de igualdad de género.
- k) Cualesquiera otras funciones que les atribuyan la presente ley y la normativa vigente en materia de igualdad de género.

Artículo 201. Instituto Valenciano de Políticas Públicas para la Igualdad de Género.

1. La conselleria competente en materia de igualdad de género contará con un Instituto de Políticas Públicas para la Igualdad de Género. El objetivo de este Instituto es apoyar a la incorporación y consolidación de la transversalidad de género interseccional en todas las políticas públicas del territorio valenciano.

2. Las funciones del Instituto son:

- a) Promover, en cooperación con el Observatorio Valenciano de Género del artículo 199 de esta ley, y con la colaboración académica requerida, la elaboración de indicadores, estadísticas, estudios de investigación e informes técnicos de diagnóstico del impacto de género en la situación socioeconómica, sociológica, jurídica de las personas que viven en el territorio valenciano, a fin de detectar y corregir las situaciones de desigualdad, y formular propuestas para avanzar en el logro de la igualdad de género interseccional.
- b) Coordinar e impulsar la labor de las Unidades de Igualdad de los diferentes Departamentos del Consell y de su sector público, con especial atención a la incorporación del enfoque de género interseccional en la normativa y presupuestos, estadísticas y estudios, planes de actuación sectoriales y transversales, contratos, subvenciones y convenios, procesos selectivos de personal, actividades formativas y órganos de consulta y participación, entre otras.
- c) Prestar asesoramiento y colaboración a los diferentes Departamentos del Consell de la Generalitat Valenciana y de las administraciones locales de la Comunitat para avanzar en materia de igualdad de género.
- d) Realizar el seguimiento de la legislación vigente con impacto de género y su aplicación así como, si procede, proponer reformas legislativas.

- e) Colaborar en la elaboración anual del Informe de Impacto de los Presupuestos de la Generalitat.
 - f) Emitir informes a lo largo del procedimiento de elaboración de disposiciones generales que promueva el Consell de la Generalitat
 - g) Proponer y participar en la redacción, coordinación, seguimiento y evaluación de los planes intersectoriales y transversales de actuación que desarrolle la Generalitat en desarrollo de sus competencias en materia de igualdad de género.
 - h) Proponer las acciones necesarias con otras administraciones para conseguir una coordinación eficaz en las políticas de igualdad de género.
 - i) Formular propuestas de acciones de sensibilización y de carácter formativo en materia de igualdad, dirigidas al personal que forma parte de los diferentes niveles en que se estructuran las consellerias, y de acuerdo con sus funciones respectivas: los órganos superiores, el nivel directivo y el nivel administrativo.
 - j) Participar en la elaboración de los planes de igualdad de función pública valenciana, colaborar en su evaluación y proponer la adopción de medidas correctoras.
 - k) Colaborar con el centro directivo encargado de desarrollar las políticas propias de la conselleria en materia de igualdad de género, para el mejor cumplimiento de sus objetivos y cometidos.
 - l) Cualquier otra función relacionada con los suyos hasta que se le pudiera encomendar.
3. El Instituto constará, como mínimo, de dos áreas: el área de información, documentación y formación y el área de coordinación de Unidades de Igualdad y apoyo a la transversalidad de género.
4. Esta estructura administrativa tendrá una naturaleza, posición orgánica y relación funcional adecuadas para asesorar en la toma de decisiones sobre los ámbitos objeto de su trabajo; dispondrá/le corresponderá/será dotada de los fondos económicos adecuados para el cumplimiento de sus fines, así como del personal suficiente en número y formación; esta última se actualizará de acuerdo con las necesidades y como mínimo a primeros de cada legislatura.

Artículo 202. Unidades de igualdad en zonas básicas de servicios sociales.

La atención primaria de carácter básico incluye como servicio las unidades de igualdad, que tienen que garantizar la incorporación del enfoque de género interseccional, promoviendo la

participación , impulsando planes de igualdad con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de género de manera transversal en el conjunto de políticas públicas de ámbito local.

Artículo 203. Unidades de igualdad de las Entidades locales.

Las entidades locales desarrollarán en el marco de sus competencias, en sus Planes de Igualdad, la implantación de las Unidades de Igualdad en sus estructuras de organización.

Artículo 204. Unidades de igualdad de las Universidades.

1. Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de género y para hacer efectivo el derecho a la igualdad de género en el ámbito universitario.

2. Entre sus funciones se encontrarán:

- a) La elaboración y desarrollo de los programas necesarios para impulsar las políticas de igualdad en las universidades.
- b) La realización de estudios e informes para visibilizar las desigualdades de género el ámbito universitario
- c) Cualquier otra necesaria para impulsar la igualdad de género interseccional.

Artículo 205. Unidades de igualdad de los Colegios profesionales.

La Administración promoverá la constitución de unidades de igualdad en todos los colegios profesionales.

Sección 5.ª: Contratación pública y subvenciones con enfoque de género interseccional.

Artículo 206. Contratación pública con enfoque de género interseccional para garantizar la igualdad de género efectiva.

1. El Consell, en el marco de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones, y de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, incorporará en las bases de la contratación de la Administración de la Generalitat y los entes que integran su sector público instrumental cláusulas sociales que garanticen el derecho a la igualdad de género efectiva, la

acreditación fehaciente por las entidades de estar al corriente del cumplimiento de sus obligaciones legales, elaborar y ejecutar planes de igualdad, cuando los corresponda, y requerimientos de solvencia técnica o acreditación de experiencia sobre igualdad de género efectiva cuando sea coherente con el objeto del contrato.

2. Los órganos de contratación de la Administración de la Generalitat y de los entes que integran su sector público instrumental establecerán criterios de valoración y adjudicación en los pliegos de cláusulas administrativas particulares cuando, teniendo en cuenta la naturaleza y características de la prestación de la cual se trate, esta integración supongo que se incrementan las ventajas comparativas que la oferta contiene para la mejor satisfacción del objeto del contrato en el referido a la igualdad de género efectiva.

Es podrán valorar aspectos como por ejemplo la paridad de género o composición equilibrada de sus órganos directivos, el desglose por sexo/género de los resultados y conclusiones de estudios y estadísticas, el desglose y contenido de las acciones previstas en la oferta presentada dirigidas a promover la igualdad de género efectiva, la atención a las peculiaridades sociales, psicológicas o fisiológicas de las mujeres en la configuración de un servicio o de las características técnicas de un bien, así como otros criterios análogos debidamente especificados en el pliego de cláusulas administrativas.

3. Del mismo modo, establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares criterios cualitativos vinculados al objeto del contrato para evaluar la mejor relación calidad-precio de las proposiciones en los siguientes términos:

- a) La tenencia, en el momento de finalización del plazo de presentación de proposiciones, del visado del plan de igualdad para empresas de la Comunitat Valenciana, regulado en el artículo 11 de esta Ley, o de un distintivo o marca de excelencia en materia de igualdad equivalente emitido por autoridad competente.
- b) La aplicación por la licitadora de medidas destinadas a conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres, siempre que las mismas permanezcan en el tiempo y mantengan su efectividad durante la duración de la contratación, de acuerdo con las condiciones que reglamentariamente se establezcan.
- c) La puntuación asignada a los criterios cualitativos tendrá que tender a igualar a la de los criterios objetivos dentro de los límites que fija la legislación de contratos.

4. Igualmente, se incorporará a los pliegos y normas reguladoras de la licitación la posibilidad de incorporar en las ofrecidas variantes relativas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres cuando estas suponen una mejora de la prestación a contratar. Para lo

cual será necesario concretar el contenido de las acciones específicas relativas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres previstas en la oferta presentada.

5. Los contratos de la Administración de la Generalitat y de los entes que integran su sector público instrumental tendrán que incluir obligatoriamente entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando tengan que ver con el objeto del contrato. A tal efecto, se establecerán las características de las condiciones especiales en relación con la ejecución que tengan que incluirse en los pliegos, atendida la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generan las prestaciones.

6. En todo caso, se evitará el uso sexista del lenguaje o la imagen y se garantizará la igualdad de género efectiva en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, permanencia, formación, extinción, retribuciones, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral, así como la adopción de medidas contra el acoso sexual y del acoso por razón de sexo o género en el trabajo, junto al establecimiento de procedimientos específicos para su prevención. El cumplimiento de estas condiciones podrá ser calificado como obligación contractual esencial del contrato. En tal caso, el suyo incumpliendo será causa para la resolución contractual de este.

7. Los órganos de contratación establecerán mecanismos de evaluación y seguimiento que garanticen el cumplimiento efectivo de las medidas valoradas en la oferta de contratación durante toda su duración.

Artículo 207. Ayudas y subvenciones públicas con enfoque de género interseccional.

1. Las bases reguladoras de cualquier subvención o ayuda integrarán el enfoque de género interseccional en el proyecto, así como la valoración de actuaciones por parte de las entidades solicitantes para garantizar el derecho a la igualdad de género efectiva.

2. En cualquier caso, será requisito para la obtención de cualquier subvención o ayuda pública la acreditación fehaciente por la entidad solicitante de estar al corriente del cumplimiento de sus obligaciones legales, elaborar y ejecutar planes de igualdad, cuando le corresponda, que tendrán que contar con el visado regulado en el artículo 11 o de un distintivo o marca de excelencia en materia de igualdad equivaliendo emitido por autoridad competente.

3. Las subvenciones y ayudas públicas dirigidas a servicios de atención educativa y asistencial a la infancia, centros de día, residencias y otros centros y programas dirigidos a la atención de personas dependientes, darán preferencia a aquellos que, cumpliendo el resto de criterios, garanticen el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar, comunitaria y la vida laboral de su personal.
4. Todas las personas tienen derecho a conciliar la vida personal, familiar y profesional cuando sean beneficiarias de becas y cualquier otro tipo de ayudas.
5. Las bases reguladoras para la concesión de becas y otro tipo de ayudas a personas físicas contendrán previsiones específicas sobre el derecho de quienes las reciben a disfrutar de los permisos previstos en la legislación vigente para conciliar la vida personal, familiar y profesional, de acuerdo con la duración y los términos previstos en ella, sin que su ejercicio pueda dar lugar a la pérdida en su condición de persona beneficiaria. Los requisitos para hacer efectivo este derecho se determinarán en las correspondientes convocatorias.

Artículo 208. Entidades excluidas de la contratación y de las ayudas o subvenciones públicas por discriminación por razón de sexo o género.

1. Las empresas o entidades que hayan sido sancionadas por resolución administrativa firme, o condenadas por sentencia judicial firme, por haber cometido infracciones graves o muy graves en materia de no discriminación por razón de sexo o género, no podrán participar en los procedimientos de contratación, ni recibir ayudas o subvenciones públicas, durante un plazo de cinco años desde la fecha de firmeza de la sanción o de la sentencia.
2. A tal efecto, las empresas y entidades solicitantes tendrán que presentar una declaración responsable del hecho de no haber sido objeto de sanciones administrativas firmes ni de sentencias firmes condenatorias en el plazo establecido en el apartado anterior.
3. La Administración de la Generalitat denegará el otorgamiento de subvenciones o cualquier otro tipo de ayuda pública a las empresas y entidades solicitantes sancionadas por resolución administrativa firme, o condenadas por sentencia judicial firme, por haber cometido infracciones graves o muy graves en materia de no discriminación por razón de sexo o género, durante un plazo de cinco años desde la fecha de firmeza de la sanción o de la sentencia.
4. La sanción por resolución administrativa firme, o condena por sentencia judicial firme, por haber cometido infracciones graves o muy graves en materia de no discriminación por razón

de sexo o género, con posterioridad a la concesión de ayuda o subvención pública o la contratación, se considerará incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas o entidades beneficiarias y supondrá la extinción del contrato y / o la obligación de devolución de las subvenciones o ayudas públicas.

Artículo 209. Cláusulas de convocatorias de subvenciones y becas públicas.

Las convocatorias de subvenciones y becas públicas :

- a) Contarán con cláusulas de desempate favorable a candidaturas del género infrarrepresentado.
- b) Tendrán cláusulas sociales en materia de igualdad de género.
- c) Serán redactadas en lenguaje inclusivo.

CAPÍTULO III. GÉNERO COMO CAMPO DEL CONOCIMIENTO Y FORMACIÓN EN GÉNERO

Sección 1.ª: El género como un campo de conocimiento y profesionalización de la igualdad.

Artículo 210: Camp de conocimiento y profesionalización de la igualdad

Aquellas personas técnicas con funciones específicas de impulso y diseño de programas y políticas públicas en materia de igualdad de género, transversalización de género, o asesoramiento técnico en materia de igualdad efectiva, tendrán que contar con formación específica en materia de género.

Artículo 211. Incorporación del enfoque de género interseccional y de las actividades de cuidado en el catálogo de cualificaciones profesionales

1. La conselleria competente en materia de trabajo tendrá que asegurar la incorporación del enfoque de género interseccional en el catálogo de cualificaciones profesionales.
2. La conselleria competente en materia de trabajo garantizará que la definición de los perfiles profesionales del catálogo no incluya estereotipos sexistas ni mecanismos de exclusión de género.

Artículo 212. Incorporación de las figuras de agentes y técnicas superiores en Promoción de Igualdad de Género a todas las áreas de conocimiento.

1. La conselleria competente en materia de trabajo tiene que incluir las figuras profesionales de Agente de igualdad y de Técnica Superior en Promoción de Igualdad de Género.
2. La conselleria competente en materia de empleo público tendrá que garantizar la experiencia y capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas de Agente de Igualdad y de Técnica Superior en Promoción de Igualdad de Género, o entre las funciones de la cual se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad efectiva de género.

Artículo 213. Agentes de igualdad

1. El perfil profesional de agente de igualdad quedará determinado por su competencia general, sus competencias profesionales, personales y sociales, y por la relación de cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, recogidas en el Real Decreto correspondiente.
2. Corresponderá a la Categoría Profesional de Personal de Técnico Superior (A/ A-1 y B) puesto que desarrolla labores de alta especialización y asesoramiento.

Artículo 214. Técnicas Superiores en Promoción de Igualdad de Género.

El perfil profesional de Técnica Superior en Promoción de Igualdad de Género queda determinado por su competencia general, sus competencias profesionales, personales y sociales, y por la relación de cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, establecidos en el Real Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el cual se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género y se fijan sus enseñanzas mínimas, o normativa que lo sustituya.

Sección 2.^a: Formación en materia de género.

Artículo 215. Capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas valencianas.

1. La Escuela Valenciana de la Administración Pública fomentará la formación en igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. Para lo cual

la formación tendrá que incluir contenidos sobre igualdad efectiva y prohibición de cualquier tipo de discriminación de género.

2. La conselleria competente en materia de empleo público adoptará las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad efectiva de género con perspectiva interseccional de su personal, a fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley. También garantizará un conocimiento práctico que permita la integración efectiva del enfoque de género interseccional en la actuación administrativa.

3. A fin de dar cumplimiento al que se establece en el párrafo anterior, se elaborará y ejecutará planes de formación en materia de igualdad de género efectiva para el personal al servicio de la Administración de la Generalitat, así como realizar actividades de sensibilización para las personas con responsabilidades directivas.

4. Así mismo, tendrá que garantizar la experiencia y capacitación específica del personal técnico que vaya a ocupar plazas de agente y promotora de igualdad, entre las funciones de la cual se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de género efectiva.

5. En los planes anuales de formación establecerá objetivos concretos a conseguir para incrementar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a lugares directivos, para el que se establecerán los oportunos indicadores. A tal fin, en estos planes se establecerá la reserva preferente de al menos un cuarenta por ciento de las plazas de cada curso para su adjudicación a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos.

6. A las empleadas y empleados públicas que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso por nacimiento y cuidado de menor, o que hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal o atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, se les otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación y promoción, a fin de actualizar sus conocimientos.

Artículo 216. Sistema de selección del personal al servicio de las Administraciones Públicas valencianas.

1. En los temarios de los procesos de selección para el acceso al empleo público de la Administración de la Generalitat se incluirán contenidos sobre la normativa estatal y autonómica en materia de igualdad de género efectiva.
2. Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público de la Administración de la Generalitat tendrán que ir acompañadas de un informe de impacto de género, excepto en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo o género.
3. Este informe analizará si alguno de los requisitos exigidos a las personas aspirantes en las correspondientes convocatorias determina un perjuicio para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino. Si es así, se realizarán valoraciones técnicas de las plazas o puestos de trabajo, con el fin de comprobar si esos requisitos son absolutamente necesarios para el desarrollo de las funciones. Si los requisitos no fueran necesarios, serán eliminados de las convocatorias.
4. Las ofertas de empleo también incluirán un contingente no inferior al diez por ciento de las plazas para ser cubiertas por mujeres víctimas de violencia de género y por mujeres con factores de discriminación, siempre que superan los procesos selectivos y acreditan su condición.
5. En los procesos selectivos de acceso, provisión o promoción en el empleo público no podrán establecerse requisitos ni condiciones que tengan como resultado excluir a mujeres embarazadas, que hayan dado a luz, o en cualquier persona que esté en periodo de descanso obligatorio para ejercer el permiso por el nacimiento y cuidado de menor.
6. Si los sujetos enunciados en el párrafo anterior no pudieron realizar o finalizar las pruebas selectivas, siempre que lo acreditan documentalmente, tendrán derecho al hecho que se conserve el resultado de las pruebas superadas y a realizar las restantes en un momento posterior del proceso selectivo en curso o, cuando no sea posible, en el proceso selectivo inmediatamente posterior que se celebre, en los términos establecidos en las bases de la convocatoria.
7. En los baremos de acceso al empleo público y en los procedimientos de promoción interna se incluirá como mérito la realización de cursos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

8. En las normas que regulan los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público se incluirán las siguientes cláusulas:

- a) Una cláusula por la cual, en caso de existencia de igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración de la Generalitat en los cuales exista una diferencia de, al menos, veinte puntos porcentuales entre el número de mujeres y el número de hombres. Esta cláusula no resultará de aplicación cuando concurren en la otra persona candidata circunstancias que no sean discriminatorias por razón de sexo o género y que justifican la inaplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con dificultades especiales para el acceso al empleo.
- b) Una cláusula por la cual se garantice en los tribunales de selección una representación paritaria o equilibrada de mujeres y hombres, con capacitación, competencia y preparación adecuadas. Si el resultado de las propuestas de designación no respetara lo previsto en este párrafo, las instancias con derecho de designación tendrán que conseguir un acuerdo para su cumplimiento o, en caso de no conseguirlo, tendrán que seleccionarse de manera aleatoria los componentes del género más representado porque sean reemplazados por la instancia competente para su designación por una persona del género menos representado.

Artículo 217. Sistema de selección del personal de puestos de trabajo en materia de emergencia y seguridad.

En aquellos procesos selectivos para acceder a puestos de trabajo en materia de emergencia y seguridad que impulsan las diferentes administraciones públicas en los cuales existan pruebas físicas y estas tengan carácter eliminatorio se tendrá que velar por la adecuación de estas pruebas a la realidad actual de cada puesto de trabajo, favoreciendo siempre que se garanticen los requerimientos de cada lugar, el acceso de la mujer a estos lugares.

CAPÍTULO IV. FINANCIACIÓN

Artículo 218. Financiación.

1. La Generalitat consignará en el correspondiente proyecto de ley de presupuestos los créditos suficientes para asegurar los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las competencias y funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.
2. Las entidades que integran la Administración local valenciana consignarán en sus presupuestos los recursos suficientes para atender las competencias propias en materia de igualdad que les asigne la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, sin perjuicio del que se establece en los artículos 7 y 27 de la citada Ley.
3. La Generalitat complementará, bajo el principio de cooperación, la suficiencia financiera de las entidades locales en relación con las funciones que la presente ley les atribuye, sin perjuicio que estas consignen en sus presupuestos las dotaciones necesarias para la financiación de estas funciones.

TÍTULO VI. INSPECCIÓN Y RÉGIMEN SANCIONADOR

CAPÍTULO I. INSPECCIÓN

Artículo 219. Inspección de la Generalitat en materia de igualdad.

1. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden, y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la inspección de trabajo, la Administración de la Comunitat Valenciana llevará a cabo su actuación inspectora con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la presente Ley y su normativa de desarrollo. A tal efecto, destinará los medios materiales y personales necesarios habilitante a su funcionariado como personal inspector.
2. El personal inspector tendrá que reunir los requisitos de formación en igualdad que se determinan reglamentariamente.
3. El personal inspector tendrá la obligación de identificarse, mostrando el documento acreditativo de su condición, que tendrá que exhibir cuando ejercite sus funciones.
4. Los sujetos a que se refiere el artículo 2 de la presente Ley estarán obligados a facilitar a la inspección el acceso a las instalaciones y el examen de los documentos, libros y datos estadísticos que tengan en su poder, así como a proporcionar toda la información solicitada.
5. El personal inspector podrá recabar, cuando lo considere necesario, la cooperación con otras instituciones públicas en los términos y condiciones previstos en la normativa vigente.
6. El personal inspector tendrá que guardar secreto y sigilo profesional sobre los hechos y asuntos que conozca en el ejercicio de su cargo, función y actuaciones. Así mismo, tendrá que respetar los principios de objetividad, transparencia e imparcialidad en el desarrollo de su actuación.
7. Las actuaciones inspectoras se llevarán a cabo conforme al que se dispone en la presente Ley y las normas reglamentarias de desarrollo.

Artículo 220. Funciones de la inspección.

La inspección llevará a cabo las siguientes funciones:

- a) Velar, vigilar y comprobar el cumplimiento de esta Ley y sus normas de desarrollo.
- b) Realizar cuántas actuaciones sean precisas para verificar los hechos que hayan sido objeto de denuncia o reclamación y puedan ser constitutivos de infracción.

- c) Efectuar entrevistas concertadas o visitas de inspección, personándose libremente y sin previa notificación en los lugares en los cuales se desarrolle cualquier de las actividades sometidas a la presente Ley, excepto domicilios particulares, o respecto de los cuales se tramita un procedimiento investigador.
- d) Proponer la adopción de las medidas cautelares de carácter provisional para asegurar el cumplimiento del que se dispone en la presente Ley.
- e) Proponer la incoación de los procedimientos sancionadores que procedan.
- f) Asegurar el control del desarrollo de las actividades sobre igualdad de género efectiva que hayan sido objeto de cualquier tipo de ayuda o subvención pública por parte de las Administraciones públicas valencianas.
- g) Redactar y remitir al órgano competente las actas de inspección.
- h) Las otras que se determinan reglamentariamente.

CAPÍTULO II. SANCIONES

Artículo 221. Régimen jurídico.

1. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en la presente Ley, así como en las normas que la complementan o desarrollan, en los términos previstos por el artículo 27.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, constituye infracción administrativa en materia de igualdad de género efectiva y prohibición de la discriminación por razón de sexo o género en la Comunitat Valenciana.

2. La potestad sancionadora respecto de las infracciones tipificadas en esta Ley se ejercerá en conformidad con lo dispuesto en ella y en la normativa en materia de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo sancionador.

Artículo 222. Responsabilidad.

1. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la Inspección de Trabajo, la responsabilidad por las acciones u omisiones constitutivas de infracción en materia de igualdad de género, se imputa a la persona física o jurídica, pública o privada, por la realización de las acciones u omisiones tipificadas en esta Ley.

2. Cuando el cumplimiento de alguna de las obligaciones previstas en esta Ley corresponda a varias personas conjuntamente, éstas responderán de manera solidaria de las infracciones que cometen y de las sanciones que se imponen.
3. Las personas jurídicas responderán del pago de las sanciones impuestas a consecuencia de las infracciones cometidas por sus órganos, personas ocupadas o agentes.

Artículo 223. Infracciones.

1. Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves.
2. Se consideran infracciones leves:
 - a) No suministrar información obligatoria a efectos de esta ley o echarlo de plazo, si existiera requerimiento formal previo del órgano inspector competente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat, cuando este hecho no provoque un perjuicio grave.
 - b) Suministrar la información obligatoria requerida con datos inexactos, incompletos o de manera diferente de la establecida, cuando los anteriores hechos no dan lugar a un perjuicio grave.
 - c) El incumplimiento total o parcial de las obligaciones establecidas en la presente ley cuando el mismo no esté tipificado como infracción grave o muy grave.
3. Se consideran infracciones graves:
 - a) Obstruir o negarse absolutamente a la acción del órgano inspector competente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat.
 - b) Elaborar, utilizar o difundir en centros que desarrollan o prestan servicios públicos, especialmente en materia educativa, materiales en cualquier apoyo que presentan a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su género, o que utilizan la imagen de las mujeres como objetos o asociada a comportamientos que justifican o incitan a la violencia contra ellas.
 - c) Acumular dos o más infracciones leves dentro de un periodo de dos años, cuando la sanción impuesta a las anteriores haya acontecido firme en vía administrativa.
 - d) Las establecidas en los apartados a) y b) del número anterior, siempre que el perjuicio que causan sea grave.
4. Se consideran infracciones muy graves:

- a) No suministrar la información obligatoria requerida o suministrar datos inexactos, incompletos o de manera diferente a la establecida, tanto si son de comunicación voluntaria como obligatoria, siempre que se haya actuado con luto o negligencia grave.
- b) El acoso sexual y el acoso por razón de sexo o género, siempre que el hecho no constituya delito.
- c) Acumular dos o más infracciones graves dentro de un periodo de dos años, cuando la sanción impuesta a las anteriores haya acontecido firme en vía administrativa.
- d) Tratar de manera discriminatoria o vejatoria a las mujeres gestantes en relación con su embarazo o maternidad.
- e) Ejercer represalias o tratos adversos contra una persona a consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación o la otros personas y a exigir el cumplimiento efectivo de la igualdad.

5. Las infracciones previstas en la presente Ley se entenderán infracciones disciplinarias cuando se cometen por las autoridades, órganos o cargos directivos y el personal al servicio de las entidades previstas en las letras a) b) c) d) e) f) g) h) j) del artículo 2.2 de la presente ley y se registrarán por los procedimientos previstos para el personal funcionario, estatutario o laboral que resultan de aplicación en cada caso.

6. Las infracciones prescribirán en los siguientes plazos, a contar desde el momento en que se hubieron cometido:

- a) Si son leves, un año.
- b) Si son graves, dos años.
- c) Si son muy graves, cinco años.

Artículo 224. Sanciones.

1. Las infracciones leves serán sancionadas con prevención o con multa de hasta 3.000 euros.

2. Las infracciones graves serán sancionadas con multa de 3.001 euros hasta 30.000 euros. Además se impondrán como sanciones accesorias las que pudieran corresponder de las siguientes:

- a) La prohibición del acceso a cualquier tipo de ayuda pública o contrato con las Administraciones de la Generalitat y sus agencias por un periodo de hasta tres años.

- b) La inhabilitación temporal, por un periodo de hasta tres años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.
 - c) El cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación de hasta tres años.
3. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de 30.001 hasta 60.000 euros. Además se impondrán como sanciones accesorias las que pudieran corresponder de las siguientes:
- a) La prohibición del acceso a cualquier tipo de ayuda pública o contrato de las Administraciones de la Generalitat y sus agencias por un periodo de tres a cinco años.
 - b) La inhabilitación temporal de la persona física o jurídica para ser titular de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos por un periodo de tres a cinco años.
 - c) El cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación por un periodo de hasta cinco años.
4. Las personas responsables de las infracciones graves y muy graves perderán, automáticamente, con el correspondiente reintegro, las ayudas, bonificaciones y subvenciones concedidas por la Administración de la Generalitat y sus agencias, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.
5. Las sanciones que se imponen por infracciones leves prescribirán después de un año; las impuestas por infracciones graves, a los tres años, y las correspondientes a infracciones muy graves prescribirán al cabo de cinco años. El plazo de prescripción empezará a contar desde el día siguiente del día en que adquiriera firmeza la resolución por la cual se impuso la sanción, o desde que se interrumpiera el cumplimiento de la sanción si hubiera empezado.
6. A las infracciones del artículo 223, imputables al personal al servicio de las entidades previstas en las letras a) b) c) d) e) f) g) h) j) del artículo 2.3, se les aplicarán las sanciones que correspondan con arreglo al régimen disciplinario que en cada caso resulte aplicable.
7. Cuando las infracciones del artículo 223 sean imputables a las autoridades, órganos o cargos directivos de las entidades previstas en las letras a) b) c) d) e) f) g) h) j) del artículo 2.3, se aplicarán las siguientes sanciones:
- a) En el caso de infracciones leves, amonestación.
 - b) En el caso de infracciones graves:

- i) Declaración del incumplimiento y publicación en el Diario Oficial de la Generalitat.
- ii) Cese en el cargo.
- c) En el caso de infracciones muy graves:
 - i) Todas las previstas para infracciones graves.
 - ii) No poder ser nombradas para ocupar cargos similares por un periodo de hasta tres años.

Artículo 225. Procedimiento sancionador.

1. Para la imposición de las sanciones establecidas en el presente Título, se seguirán las disposiciones previstas en el procedimiento sancionador o, en el caso de infracciones imputables al personal al servicio de las entidades previstas en las letras a) b) c) d) e) f) g) h) j) del artículo 2.3, el régimen disciplinario funcional, estatutario o laboral que en cada caso resulte aplicable.
2. En todo caso, el procedimiento se iniciará de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa o a consecuencia de orden superior, petición razonada otros órganos o denuncia.
3. El órgano competente estará obligado a incoar el procedimiento a propuesta de la inspección a que se refiere el Capítulo Y del presente Título.

Artículo 226. Competencia sancionadora.

1. La potestad sancionadora es atribuida a la persona titular del Departamento a que se refiere el artículo 188 de la presente Ley, excepto cuando la persona infractora tenga la condición de miembro del Consell u ocupe una Secretaría Autonómica. En estos casos, la competencia sancionadora corresponderá al Consell.
2. La competencia para la imposición de sanciones disciplinarias corresponderá al órgano que determine la normativa aplicable en la administración u organización en la cual preste servicios la persona infractora.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Género infrarrepresentado, paridad de género y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, el **género infrarrepresentado** es aquel que, en el conjunto referido, cuenta con una presencia inferior al cuarenta por ciento.

A efectos de esta ley, la **paridad de género** se cumplirá cuando, en el conjunto referido, la presencia de las mujeres no sea inferior al cincuenta por ciento de sus componentes.

A efectos de esta ley, la presencia **equilibrada de mujeres y hombres** se cumplirá cuando, en el conjunto referido, las personas de cada género no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento de sus componentes.

Disposición adicional segunda. Criterio de desempate en sorteos.

Los sorteos previstos legal o reglamentariamente para el desempate entre dos personas serán aplicables solo si las personas pertenecen al mismo género o si en el conjunto o colectivo al cual tengan que integrarse no existe un género infrarrepresentado.

Si son personas de diferente género y hay un género infrarrepresentado en el conjunto o colectivo, resultará elegida sin necesidad de sorteo aquella persona perteneciente al género infrarrepresentado.

Disposición adicional tercera. Reducciones horarias.

La Generalitat desarrolla un servicio público esencial a la ciudadanía y por tanto la flexibilidad y las reducciones horarias del personal público se harán sin perjuicio de la atención a la ciudadanía. La Generalitat compensará con la contratación de personal para garantizar el mantenimiento del servicio.

Disposició adicional cuarta. Plan de formación de los derechos y obligaciones de la presente ley.

En el ámbito de la Administración de la Generalitat, la conselleria/Dirección General con competencias en materia de igualdad de género pondrá en marcha, en un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley, un plan de formación específico en materia de igualdad de género efectiva con enfoque interseccional, con el fin de formar a sus empleadas y empleados públicos respecto a los derechos y obligaciones establecidos en la presente Ley.

La Generalitat podrá colaborar con otras administraciones públicas o entidades del sector público a tal efecto.

Las empleadas y empleados de las Cortes Valencianas recibirán la formación necesaria para la aplicación de esta ley.

Disposició adicional quinta. Las Cortes Valencianas e instituciones estatutarias

De acuerdo con el régimen institucional y la independencia de las Cortes y de los organismos regulados por el artículo 20.3 del Estatuto de Autonomía, estas instituciones promoverán, en el plazo de seis meses, las modificaciones necesarias de sus reglamentos o normas de gobierno para adaptar su régimen y funcionamiento a los principios y obligaciones contenidas en esta Ley.

Disposició adicional sexta. Organización administrativa de la Generalitat en materia de igualdad de género.

En el plazo máximo de seis meses desde la publicación de esta Ley en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, los reglamentos orgánicos y funcionales de la Administración de la Generalitat o entidades del sector público dependientes o vinculadas, atribuirán, en el ámbito de cada conselleria u organización, a una unidad específica las funciones relativas a igualdad de género a las cuales se refiere la presente Ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Mantenimiento transitorio de organismos y medidas.

Mientras no se hayan puesto en marcha los organismos y las medidas previstas en la ley, se mantendrán los organismos de promoción de la igualdad así como los planes y medidas de igualdad existentes, adaptándose, en lo posible, al preceptuado en la presente ley.

Disposición transitoria segunda. Observatorio Valenciano de Género.

En el plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor de la presente ley, el Consell de la Generalitat creará el Observatorio Valenciano de Género.

Mientras no esté nombrado, la función de seguimiento y evaluación de cumplimiento de esta ley y elaboración del informe anual será realizada por la conselleria con competencias en materia de igualdad de género.

Disposición transitoria tercera. Consell Valencià d'Igualtat de Gènere.

En el plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor de la presente ley, se desarrollará reglamentariamente y nombrará el Consell Valencià d'Igualtat de Gènere. Mientras no esté nombrado el Consell Valencià d'Igualtat de Gènere, las funciones y competencias atribuidas al mismo por la presente Ley serán ejercidas por la conselleria con competencias en materia de igualdad de género.

Disposición transitoria cuarta. Instituto Valenciano de Políticas Públicas para la Igualdad de Género.

En el plazo máximo de cinco años desde la entrada en vigor de la presente ley, se creará el Instituto Valenciano de Políticas Públicas para la Igualdad de Género.

Disposición transitoria quinta. Comisión Interdepartamental para la Igualdad de género.

En el plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor de la presente ley, se creará la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de género en la cual estarán representados las diferentes consellerias de la Administración y organismos autónomos de la Generalitat.

Disposició transitoria sexta. Organización administrativa de la Generalitat en materia de igualdad de género.

En el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley, los reglamentos orgánicos y funcionales de la Administración de la Generalitat o entidades del sector público dependientes atribuirán a una unidad específica las funciones relativas a la igualdad de género a las que se refiere el Título V de la presente ley.

Disposició transitoria séptima. Estudio de política fiscal e impacto de género.

La Generalitat realizará un estudio, en el periodo máximo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, sobre su política fiscal y su impacto de género.

Disposició transitoria octava. Registro de los planes de igualdad.

La conselleria en materia de Igualdad, en coordinación con la conselleria en materia de Economía, tiene que crear, en el periodo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, un registro de los planes de igualdad.

Disposició transitoria novena. Salario mínimo del personal público.

En el plazo de cinco años desde la entrada en vigor de la presente ley, la Generalitat fijará como salario mínimo de todo el personal público del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, del Sistema Sanitario Público Valenciano y del Sistema Educativo Público Valenciano, un 120 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional, independientemente de la categoría profesional y disciplina.

Disposició transitoria décima. Recuperación de servicios privatizados.

La Generalitat no podrá externalizar el servicio de limpieza, cocina y lavandería de los centros y residencias de titularidad y gestión pública del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, del Sistema Sanitario Público Valenciano y del Sistema Educativo Público Valenciano. Tiene que recuperar la gestión de aquellos que actualmente estén privatizados en el plazo de cinco años desde la entrada en vigor de la presente ley.

Disposició transitoria undécima. Programa de familias de día.

La Generalitat desenvoluparà reglamentàriament en un plaç de dos anys desde la publicació de esta ley, el funcionament i los requisitos de las familias de día o casas nido como programa sociofamiliar profesionalizado que puede atender en el domicilio particular de la persona cuidadora un máximo de tres personas que pueden ser menores de tres años.

Disposició transitoria duodécima. Integración del enfoque de género interseccional en los servicios de salud mental.

La Generalitat pondrà en marcha en el plaç de un año, desde la entrada en vigor de la presente ley, las medidas necesarias para integrar el enfoque de género interseccional en los servicios de salud mental.

Disposició transitoria decimotercera. Encuesta Valenciana de los Usos del Tiempo y Estrategia Valenciana de Usos del Tiempo.

El Instituto Valenciano de Estadística realizará cada cinco años una encuesta de los usos de tiempo de la población valenciana, con enfoque de género interseccional. La Generalitat aprobará cada cinco años una Estrategia Valenciana de Usos de Tiempo, basada en la encuesta de los usos de tiempo realizada por el Instituto Valenciano de Estadística.

Disposició transitoria decimocuarta. Publicación de la cuenta satélite.

Cada cinco años, la Generalitat publicará la cuenta satélite con esta estimación y realizará anualmente un informe sobre el impacto en el PIB de la economía de criar, cuidar y curar.

Disposició transitoria decimoquinta. Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva.

El Consell, a propuesta del departamento competente en materia de igualdad de género, y previo informe del Consell Valencià d'Igualtat de Gènere, aprobará cada cinco años el Plan Estratégico Valenciano para la Igualdad de Género Efectiva.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas las disposiciones del mismo rango o inferior que contravengan lo dispuesto en esta Ley y, expresamente, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Desarrollo reglamentario.

En el plazo de doce meses, desde su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, el Consell aprobará los desarrollos reglamentarios previstos en esta ley. Además podrá adoptar cuántas normas sean necesarias para la ejecución y desarrollo de esta ley.

La previsión organizativa prevista en la disposición adicional sexta se incorporará a todos los reglamentos orgánicos y funcionales que se aprueben a partir de la aprobación de esta ley y, en cualquier caso, antes del transcurso de seis meses desde su publicación.

Las medidas contempladas en la presente ley, que en virtud de su desarrollo reglamentario implican la realización de gastos, serán presupuestadas en sus correspondientes programas y capítulos con cargo a los presupuestos de la Generalitat del ejercicio siguiente a la entrada en vigor de las disposiciones adoptadas para su aplicación.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La entrada en vigor de la presente Ley tendrá lugar el día siguiente al de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

BORRRADOR