

ESBORRANY DE  
L'AVANTPROJECTE DE  
**LLEI VALENCIANA D'IGUALTAT DE GÈNERE**

**ÍNDEX**

<b>PREÀMBUL</b>	<b>5</b>
I. Marc jurídic de la llei.	6
II. Marc sociològic de la llei.	8
III. Finalitat de la llei.	10
IV. Àmbits d'actuació.	10
V. Ecofeminisme, centralitat de les cures i la vida.	11
VI. Feminisme per a tota la societat.	11
VII. Reconeixement de la diversitat i de la igualtat interseccional.	12
VIII. Masculinitats feministes.	12
IX. Estructura i principis.	12
<b>TÍTOL PRELIMINAR. DISPOSICIONS GENERALS.</b>	<b>17</b>
<b>TÍTOL I. LA CENTRALITAT DE LA VIDA.</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTOL I. POLÍTIQUES DE REDISTRIBUCIÓ DE LA RIQUESA, SEGURETAT MATERIAL I LLIBERTAT.</b>	<b>22</b>
Secció 1a: Fiscalitat feminista i pressupostos amb enfocament de gènere interseccional.	22
Secció 2a: Renda Valenciana d'Inclusió i prestacions públiques.	23
Secció 3a: Dret a l'habitatge digne amb enfocament de gènere interseccional.	24
Secció 4a: Igualtat laboral i promoció de la negociació col·lectiva.	25
Secció 5a: Ocupació Pública.	34
<b>CAPÍTOL II. USOS DE TEMPS I RECONFIGURACIÓ DE L'ESPAI</b>	<b>36</b>
Secció 1a: Reconfiguració del temps per a la centralitat de la vida.	36
Secció 2a: Recuperació de l'espai públic per a la vida.	42
Secció 3a: Món Rural amb enfocament de gènere interseccional.	45
Secció 4a: Espai virtual i convivència digital amb enfocament de gènere interseccional.	46
<b>TÍTOL II. LA SOSTENIBILITAT DE LA VIDA</b>	<b>49</b>
<b>CAPÍTOL I. ECONOMIA DE CRIAR, CUIDAR I CURAR</b>	<b>49</b>
Secció 1a: Valor i centralitat de les cures	49
Secció 2a: Professionalització de les tasques de criar, cuidar i curar	51

Secció 3a: Economia Social i Solidària	52
<b>CAPÍTOL II. DONES DELS SECTORS DEL CAMP I LA MAR I ALIMENTACIÓ DE PROXIMITAT</b>	<b>54</b>
Secció 4a: Visibilitat i reconeixement de les dones dels sectors del camp i la mar.	54
Secció 5a: Accés a la terra i titularitat compartida.	54
Secció 6a: Foment del comerç i mercats de proximitat.	56
<b>CAPÍTOL III. REINDUSTRIALITZACIÓ SOSTENIBLE DE PROXIMITAT</b>	<b>56</b>
<b>CAPÍTOL IV. POLÍTIQUES MEDIAMBIENTALS I DE LLUITA CONTRA EL CANVI CLIMÀTIC</b>	<b>58</b>
<b>CAPÍTOL V. TURISME REGENERADOR</b>	<b>59</b>
<b>TÍTOL III. RECONeixEMENT DE DRETS PER A UNA VIDA BONA.</b>	<b>62</b>
<b>CAPÍTOL I. SERVEIS SOCIALS INCLUSIUS</b>	<b>62</b>
<b>CAPÍTOL II. EDUCACIÓ</b>	<b>65</b>
Secció 1a: Sistema educatiu feminista.	65
Secció 2a: Vida diària i hàbits saludables.	68
Secció 4a: Educació no formal i oci educatiu.	70
<b>CAPÍTOL III. CULTURA</b>	<b>70</b>
Secció 1a: Mesures en l'àmbit de patrimoni i la memòria històrica.	70
Secció 2a: Reconeixement i suport institucional a la creació d'imaginariis feministes.	72
Secció 3a: Creació i producció cultural.	72
Secció 4a: Democràcia cultural i animació sociocultural.	73
Secció 5a: Oferta i consum cultural.	74
<b>CAPÍTOL IV. SALUT, ACTIVITAT FÍSICA I HÀBITS SALUDABLES</b>	<b>75</b>
Secció 1a: Atenció Primària, hàbits saludables i salut comunitària.	75
Secció 2a: Salut sexual i reproductiva.	79
Secció 3a: Salut Pública.	81
Secció 4a: Activitat física i esport inclusius i hàbits saludables.	81
<b>CAPÍTOL V. INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ SOCIAL</b>	<b>83</b>
<b>CAPÍTOL VI. UNIVERSITATS</b>	<b>86</b>
<b>CAPÍTOL VII. COOPERACIÓ I FOMENT DELS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE.</b>	<b>87</b>
<b>CAPÍTOL VIII. SEGURETAT PÚBLICA, RELACIONS COMUNITÀRIES I RESOLUCIÓ PACÍFICA DE CONFLICTES</b>	<b>88</b>
<b>CAPÍTOL IX. LLENGUATGE, COMUNICACIÓ I MITJANS DE COMUNICACIÓ</b>	<b>90</b>
Secció 1a: Llenguatge igualitari, inclusiu i no sexista.	90
Secció 2a: Comunicació audiovisual.	91
<b>CAPÍTOL X. ACCÉS A BÉNS I SERVEIS</b>	<b>94</b>

<b>TÍTOL IV. DEMOCRÀCIA FEMINISTA, PARTICIPACIÓ, PARITAT DE GÈNERE I REPRESENTATIVITAT INTERSECCIONAL</b>	<b>96</b>
<b>CAPÍTOL I. PARTICIPACIÓ FEMINISTA EN PROCESSOS DE PRESA DE DECISIONS</b>	<b>96</b>
<b>CAPÍTOL II. REPRESENTATIVITAT, PARITAT DE GÈNERE O PRESÈNCIA EQUILIBRADA I MECANISMES PER A LA PRESÈNCIA DEL GÈNERE INFRAREPRESENTAT</b>	<b>97</b>
<b>CAPÍTOL III. FOMENT I ENFORTIMENT DE L'ASSOCIACIONISME FEMINISTA</b>	<b>101</b>
<b>TÍTOL V. COMPETÈNCIES, ORGANITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES I MECANISMES PER A GARANTIR LA IGUALTAT DE GÈNERE REAL I EFECTIVA</b>	<b>103</b>
<b>CAPÍTOL I. COMPETÈNCIES EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE</b>	<b>103</b>
Secció 1a. Del Consell i l'administració de la Generalitat.	103
Secció 2a: De l'administració local.	108
<b>CAPÍTOL II. MECANISMES PER A GARANTIR LA IGUALTAT</b>	<b>110</b>
Secció 1a: Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva i Pla d'acció per a la Igualtat de Gènere efectiva.	110
Secció 2a: Portal web d'informació sobre Igualtat de gènere.	111
Secció 3a: Institucions d'assessorament en igualtat de gènere i protecció del dret a la igualtat de gènere.	112
Secció 4a: Les Unitats d'igualtat.	114
Secció 5a: Contractació pública i subvencions amb enfocament de gènere interseccional.	117
<b>CAPÍTOL III. GÈNERE COM A CAMP DEL CONEIXEMENT I FORMACIÓ EN GÈNERE</b>	<b>121</b>
Secció 1a: El gènere com un camp de coneixement i professionalització de la igualtat.	121
Secció 2a: Formació en matèria de gènere.	122
<b>CAPÍTOL IV. FINANÇAMENT</b>	<b>126</b>
<b>TÍTOL VI. INSPECCIÓ I RÈGIM SANCIONADOR</b>	<b>127</b>
<b>CAPÍTOL I. INSPECCIÓ</b>	<b>127</b>
<b>CAPÍTOL II. SANCIONS</b>	<b>128</b>
<b>DISPOSICIONS ADDICIONALS</b>	<b>133</b>
Disposició addicional primera. Gènere infrarrepresentat, paritat de gènere i presència equilibrada de dones i homes.	133
Disposició addicional segona. Criteri de desempat en sortejos.	133
Disposició addicional tercera. Reduccions horàries.	133
Disposició addicional quarta. Pla de formació dels drets i obligacions de la present llei.	134
Disposició addicional cinquena. Les Corts Valencianes i institucions estatutàries.	134
Disposició addicional sisena. Organització administrativa de la Generalitat en matèria d'igualtat de gènere.	134

<b>DISPOSICIONS TRANSITÒRIES</b>	<b>135</b>
Disposició transitòria primera. Manteniment transitori d'organismes i mesures.	135
Disposició transitòria segona. Observatori Valencià de Gènere.	135
Disposició transitòria tercera. Consell Valencià de la Igualtat de Gènere.	135
Disposició transitòria quarta. Institut Valencià de Polítiques Públiques per a la Igualtat de Gènere.	135
Disposició transitòria cinquena. Comissió Interdepartamental per a la Igualtat de gènere.	135
Disposició transitòria sisena. Organització administrativa de la Generalitat en matèria d'igualtat de gènere.	136
Disposició transitòria setena. Estudi de política fiscal i impacte de gènere.	136
Disposició transitòria vuitena. Registre dels plans d'igualtat.	136
Disposició transitòria novena. Salari mínim del personal públic.	136
Disposició transitòria dècima. Recuperació de serveis privatitzats.	136
Disposició transitòria onzena. Programa de famílies de dia.	137
Disposició transitòria dotzena. Integració de l'enfocament de gènere interseccional en els serveis de salut mental.	137
Disposició transitòria tretzena. Enquesta Valenciana dels Usos del Temps i Estratègia Valenciana d'Usos del Temps.	137
Disposició transitòria catorzena. Publicació del compte satèl·lit.	137
Disposició transitòria quinzena. Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva.	137
<b>DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA</b>	<b>138</b>
Disposició derogatòria única.	138
<b>DISPOSICIONS FINALS</b>	<b>138</b>
Disposició final primera. Desenvolupament reglamentari.	138
Disposició final segona. Entrada en vigor.	138

## **PREÀMBUL**

La igualtat de gènere és un dret fonamental i constitueix un valor essencial per a la construcció de societats que busquen continuar desenvolupant-se, desmuntant i anant més enllà dels sistemes patriarcals i les mirades androcèntriques.

Aquest dret per la igualtat de gènere està reflectit en els tractats internacionals, en la normativa comunitària, en la Constitució Espanyola i en la normativa legal i reglamentària interna. També la Comunitat Valenciana s'ha compromés amb aquesta lluita, incloent-hi la igualtat en l'Estatut d'Autonomia, i desenvolupant-la en altres sectors que inclouen el compromís per la consecució de la igualtat de gènere.

Per aconseguir una societat feminista, cal aprofundir en canvis socials que transformen el model social sobre el qual s'asseuen les desigualtats. Així aquesta llei persegueix la bona vida com a finalitat, és a dir, una vida digna de ser viscuda i per això incorpora tres dimensions essencials: l'econòmica, la social i l'ecològica.

En eixe sentit, aquesta llei planteja una sèrie de canvis i incentius en el sistema socioeconòmic, la finalitat de les quals és múltiple: d'una banda abordar la redistribució de la riquesa per lluitar contra la feminització de la pobresa i el terra de fang, d'altra garantir a les dones el dret a la igualtat d'oportunitats en els àmbits masculinitzats i especialment, incorporar les dimensions del treball reproductiu i de cures com una part essencial i indissociable del treball productiu i al mateix temps, prioritzar l'àmbit reproductiu i de cures en l'escala de valors socials, com un valor essencial.

Continuar impulsant la transformació de la societat valenciana cap a una societat centrada en la vida, la seua sostenibilitat i el reconeixement de drets per a la vida bona i la bona vida, és essencial per avançar cap a la igualtat. Una societat que valora i visibilitza les cures posant-les al centre de les relacions socials, afectives i econòmiques, és una societat feminista, que aposta per la transformació real cap a la igualtat, assumint la responsabilitat social i col·lectiva de les cures.

La present llei és una llei ambiciosa, feminista, que, en la seua dimensió social, busca una millora de les vides de les dones i per tant de tota la societat valenciana en el seu conjunt i en la seua diversitat. Així, l'abordatge d'aquesta llei es planteja des de la interseccionalitat, com un instrument essencial per poder fer visible la complexitat amb que les desigualtats i els privilegis impacten en les vides de dones i homes i donar resposta. La llei posa especial èmfasi en les interseccions de classe, origen, ètnia, orientació sexual, llengua, diversitat funcional, edat o identitat de gènere, entre altres moltes que vertebraren les realitats de les persones.

Per últim, aquesta llei incorpora la mirada de la sostenibilitat, de la indestriable relació amb el territori que habitem i el planeta que ens acull. Així la llei dedica un capítol a replantejar diverses esferes amb impacte directe al nostre planeta com les cures i els usos del temps, el foment de l'alimentació saludable i de proximitat, la salut de les dones des d'una perspectiva feminista, la reindustrialització o el turisme sostenible. És a dir, que la llei planteja de forma concreta i pràctica una sèrie de mesures per assolir una societat feminista basada en la idea de que som éssers interdependents entre nosaltres i amb el planeta.

En definitiva, es tracta d'una llei pionera, amb un clar objectiu d'aconseguir una igualtat de gènere que siga efectiva, amb enfocament interseccional, des de la construcció d'una societat basada en la centralitat i el sosteniment de la bona vida, la vida digna de ser viscuda, tot tenint en compte la sostenibilitat.

### ***I. Marc jurídic de la llei.***

La Declaració Universal dels Drets Humans de 1948 reconeix la igualtat de dones i homes, així com la reconeixen els Pactes Internacionals sobre Drets Civils i Polítics i sobre Drets Socials, Econòmics i Culturals, de 1966 i la Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona de 1979. A més, quatre conferències mundials sobre la dona, especialment la Declaració i la Plataforma d'Acció acordades a Pequín en 1995, així com les seues revisions quinquennals insisteixen en la necessitat de

garantir la igualtat de gènere. La creació d'ONU Dones en 2010, l'organisme de les Nacions Unides dedicat a promoure la igualtat i l'apoderament de les dones suposa un pas més en el reconeixement de la igualtat de gènere com a objectiu prioritari a nivell global. Fet corroborat amb la inclusió de l'erradicació de totes les formes de discriminació contra les dones i les xiquetes com a cinqué objectiu de Desenvolupament Sostenible.

A nivell europeu, el Tractat de Lisboa de 2007, que integra el Tractat de la Unió Europea i el Tractat de Funcionament, considera la igualtat de dones i homes com a un dels valors de la Unió i l'enuncia entre els seus principals objectius. La Carta de Drets Fonamentals reconeix la igualtat de gènere com a dret fonamental, desplegada mitjançant l'aplicació de l'enfocament de gènere i l'admissió de les accions positives en favor del gènere infrarrepresentat. Les successives directives comunitàries en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats, han contribuït a estendre les garanties fruit d'aquest reconeixement en tots els Estats membres, especialment en matèria d'ocupació. Les resolucions del Tribunal de Justícia de la Unió Europea al llarg de la seua trajectòria també han resultat essencials per a millorar la protecció del dret a la igualtat i no discriminació.

La Constitució Espanyola consagra la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic, com a mandat d'actuació dirigit als poders públics perquè siga real i efectiva i com a dret fonamental que prohibeix la discriminació per raó de sexe o gènere.

L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana estableix en l'article 8 la igual condició de ciutadania de les valencianes i els valencians. L'article 10.3 estableix que la Generalitat Valenciana se centrarà en l'àmbit de la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball. En l'article 11, l'Estatut d'Autonomia estableix que la Generalitat, conforme a la Carta de Drets Socials, vetllarà en tot cas perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i garantirà que ho facen en igualtat de condicions. A aquest efecte es garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral. La Generalitat té, tal com estableix l'article 49 de l'Estatut, competència exclusiva sobre la promoció de les dones.

En el pla legislatiu, en l'àmbit estatal, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, va suposar un salt qualitatiu en els mecanismes per a protegir el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en les més variades facetes de la realitat i, especialment, en la participació política. El seu contingut es correspon amb el modern Dret antidiscriminatori que passa de comptar amb una dimensió purament subjectiva per a albergar una dimensió objectiva que genera tota una sèrie d'obligacions en els poders públics.

En l'àmbit autonòmic, la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes, va consagrar per primera vegada en la legislació autonòmica espanyola institucions tan rellevants com la complementarietat entre la integració transversal de l'enfocament de gènere i les accions positives, o estratègia dual, la presència paritària en els nomenaments o els plans d'igualtat en les empreses.

## ***II. Marc sociològic de la llei.***

Han transcorregut prop de vint anys des de la promulgació de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes. Aquesta Llei ha quedat obsoleta, s'ha vist desbordada normativament i no cobreix tots els àmbits necessaris per a garantir la igualtat efectiva i la transformació de la societat. No té càrrega coercitiva, ni incideix en polítiques regulatives ni preveu un marc de finançament.

Actualment existeixen drets vinculats a la igualtat de tracte i d'oportunitats que no es garanteixen de manera efectiva, per la qual cosa resulten necessàries mesures que garantisquen la seua aplicació efectiva, acompanyades d'una adequada dotació pressupostària. L'actual llei d'igualtat no compta amb règim sancionador.

El gran canvi que s'ha produït en les condicions socials, econòmiques, polítiques i culturals en què ha d'aplicar-se, i les noves reivindicacions procedents dels moviments feministes, fan necessària la seua substitució per un nou text legislatiu que tinga per



objecte definir un conjunt de principis, mesures, drets i obligacions adaptats a la nova realitat social. Resulta necessària una llei pionera, que reflectisca els nous consensos socials, al mateix temps que incorpore les tendències de cara al futur, en matèria d'igualtat.

Existeix una escassa valoració del treball de cures, tant social, política i econòmicament com simbòlicament, tot i que es tracta del manteniment de la vida. És fonamental el reconeixement del valor del treball de cures i el sosteniment de la vida la responsabilitat de tota la societat, en el seu conjunt, en el seu desenvolupament: criar, cuidar, curar, han de posar-se en el centre.

Perviu en la societat els rols i estereotips de gènere, que tenen efectes en tots els àmbits, simbòlics, socials i materials. Així les dones s'orienten o són orientades cap a professions relacionades amb les cures i que són menys valorades, mentre que els homes s'orienten o són orientats a professions científiques, tècniques, més ben valorades i remunerades, les anomenades carreres CTEM (ciències, tecnologia, enginyeria i matemàtiques).

La igualtat de gènere no és una qüestió que afecta les dones, sinó que afecta -i beneficia- a tota la societat. Es pretén dotar a la Comunitat Valenciana d'un marc jurídic per aconseguir un canvi de paradigma: des d'un model de mera eliminació de discriminació i desigualtats i promoció de la igualtat d'oportunitats i de tracte a un marc jurídic en el qual es garantisca la igualtat de manera transversal i amb enfocament interseccional.

La lluita contra la desigualtat ha de tindre una clara resposta en forma de drets, accions positives, eliminació de barreres, visibilització i promoció de la diversitat amb les mesures necessàries destinades a les persones discriminades, però també és fonamental implicar als qui exerceixen els seus privilegis perquè els revisen, qüestionen i eliminen.

### **III. Finalitat de la llei.**

La finalitat d'aquesta llei és promoure i garantir la igualtat entre totes les persones que habiten el territori valencià. L'objectiu és aconseguir una igualtat de gènere plena, real i

efectiva, a través de la redistribució de riquesa i de temps, la igualtat en l'àmbit laboral i la lluita contra la bretxa salarial; polítiques de reconeixements de drets i de foment de la paritat, així com polítiques vinculades a les masculinitats feministes.

Resulta necessari disposar d'un marc integral d'igualtat efectiva a nivell valencià, dotat d'instruments legals, normatius i administratius adequats, un marc que assegure un seguiment i avaluació rigorosos. Ha de contemplar el finançament de l'aplicació del seu contingut i l'orientació cap a la implementació de polítiques públiques

#### **IV. Àmbits d'actuació.**

Tal com indiquen els seus títols, aquesta llei es focalitza en posar la vida al centre, i per tant les cures, el sosteniment de la vida, la sostenibilitat i el reconeixement de drets per a la vida bona.

Busca la superació de la divisió sexual del treball, és a dir, l'artificial separació jeràrquica entre el tradicional àmbit de rellevància pública, identificat amb la producció, i el denominat àmbit domèstic, identificat amb la reproducció.

És fonamental ressaltar la centralitat de la vida i tot el que fa possible gaudir-la, especialment les tasques de cures i reproducció social, així com el treball professionalitzat i productiu. Per a gaudir d'una vida digna és imprescindible tindre accés a la protecció de la salut amb plenes garanties, en un medi ambient sa i sostenible, així com gaudir d'un habitatge digne. És essencial també gaudir d'uns serveis socials que garantisquen l'acompanyament al canvi vital en les diferents etapes de la vida de les persones, l'orientació, assessorament i assistència terapèutica a la patologia social, l'atenció plena a les persones en situacions vitals que poden dificultar el ple exercici dels seus drets, com la diversitat funcional o discapacitat, la immigració, la violència contra les dones, la tracta i explotació sexual, l'exclusió social, l'edat o el medi rural, des d'un enfocament de gènere i interseccional.

#### ***V. Ecofeminisme, centralitat de les cures i la vida.***

Un eix transversal essencial d'aquesta llei és l'harmonització amb el planeta, amb la terra i la seua sostenibilitat. Necessitem cuidar el medi físic, el territori i la naturalesa per a viure i sobreviure, també per a les generacions futures; i també necessitem unes ciutats i pobles inclusius i pensats per a totes les persones.

A més, cal revaloritzar les cures i universalitzar-les de manera corresponsable amb els homes, amb la societat en general, amb els poders públics i concretament amb les administracions públiques. La corresponsabilitat és la estratègia i els drets de conciliació, els instruments per a la seua efectivitat. La revaloració de les cures passa per estudiar les desigualtats i diferències existents entre dones i homes en els usos del temps per al treball reproductiu i de les cures, així com també el valor econòmic que tenen: la llei estableix un instrument a aquest efecte el compte satèl·lit, consistent en el còmput i quantificació de la riquesa produïda pels serveis prestats sense remuneració en la llar, el treball invisible o no monetaritzat o les plusvàlues generades per les unitats familiars, que cal realitzar de manera independent de la comptabilitat oficial, però en coherència amb aquesta, a fi que es tinga en compte el treball no remunerat, generalment desenvolupat per part de les dones, en la determinació del producte interior brut (PIB) i en la previsió de necessitats socials, la planificació dels serveis públics i les prestacions bàsiques.

#### ***VI. Feminisme per a tota la societat.***

Aquesta llei aspira a l'empoderament de les dones i el reconeixement dels seus drets. Es tracta d'una llei en benefici de i orientada a la transformació feminista de la societat valenciana. La garantia d'un habitatge accessible, l'equitat de salaris dignes, una atenció sanitària universal, l'educació en els bons tractes o la resolució pacífica de conflictes, entre altres temes abordats en aquesta llei, són elements profundament feministes, que afecten especialment les dones però no només a elles. Aquesta llei suposa millorar la vida de les persones des de la perspectiva feminista.

## ***VII. Reconeixement de la diversitat i de la igualtat interseccional.***

Aquesta llei parteix del reconeixement de la diversitat i de la igualtat interseccional en la societat, com és el cas de les persones migrades, racialitzades, amb diversitat funcional o discapacitat, neurodivergents, trans, precaritzades, refugiades, rurals, persones amb famílies i desitjos fora de la cisheteronorma, la situació de les quals queda recollida, a més de mitjançant disposicions generals sempre tendents a les diversitats, de manera explícita en el text.

Inclou les necessitats específiques que travessen a les dones migrades, independentment de la seua situació administrativa en l'hora de proposar programes i projectes orientats a la millora de les condicions de vida de la població.

## ***VIII. Masculinitats feministes.***

La present llei també s'orienta cap a altres formes possibles d'exercir les masculinitats múltiples i variades de maneres no patriarcals, no masclistes, no androcèntriques, sinó igualitàries, convidant a deconstruir el gènere des d'una perspectiva feminista i lliure d'estereotips.

## ***IX. Estructura i principis.***

La llei s'estructura en **sis títols i un títol preliminar**, que reflecteixen l'esperit d'aquesta llei, sis Disposicions Addicionals, quinze Disposicions transitòries, una Disposició derogatòria i dues Disposicions finals.

El **Títol preliminar** conté una sèrie de disposicions generals que delimiten l'objecte de la llei i el seu àmbit d'aplicació i els seus principis generals.

El **Títol I, “La centralitat de la vida”**, es centra en les mesures i polítiques necessàries per a ficar la vida en el centre i garantir unes vides que valguen la pena ser viscudes gràcies a la redistribució de la riquesa i del temps i de la recuperació dels espais per a la vida. El Capítol I aborda la redistribució de la riquesa, la seguretat material i la llibertat, mitjançant un sistema tributari i uns pressupostos amb enfocament de gènere interseccional, unes prestacions públiques que lluiten contra la feminització de l'empobriment i unes polítiques d'ocupació i laborals que milloren la vida de les treballadores i lluiten contra la bretxa salarial de gènere. El Capítol II busca reconfigurar els usos del temps per a combatre una altra bretxa fonamental com és la bretxa en les cures. Es centra així mateix en recuperar l'espai i garantir la perspectiva de gènere interseccional en la seua planificació.

El **Títol II, “La sostenibilitat de la vida”**, des d'una perspectiva ecofeminista, situa les cures en el centre i garanteix el reconeixement del seu valor, en un sistema econòmic que no pot considerar les tasques de criar cuidar i curar o els costos ambientals com a externalitats. Els articles d'aquest títol asseguren la visibilització de les cures. El Capítol I, relatiu a l'economia de criar cuidar i curar estableix mesures per a cuidar les persones que cuiden i professionalitzar les tasques de criar, cuidar i curar. El Capítol II pretén visibilitzar, reconèixer i incentivar el treball de les dones dels sectors del camp i la mar i fomentar una alimentació de proximitat. El Capítol III aborda la reindustrialització sostenible de proximitat gràcies a estratègies de reindustrialització i la diversificació econòmica i la economia del sosteniment de la vida. El Capítol IV posa el focus en les polítiques mediambientals i de lluita contra el canvi climàtic. Finalment, el Capítol IV, del turisme regenerador, busca aconseguir un sector turístic amb consciència mediambiental i que garantisca les condicions laborals de les treballadores del sector.

El **Títol III, sota la rúbrica “El reconeixement de drets per a una bona vida”**, s'estructura en deu capítols. El Capítol I relatiu als Serveis Socials Inclusius estableix la inclusió de la perspectiva de gènere interseccional en l'atenció social. El Capítol II es centra en l'Educació, amb articles orientats a assegurar un sistema educatiu feminista, l'adopció d'habilitats per a la vida diària i l'accés a pràctica esportiva coeducativa i els hàbits saludables. L'educació sexual integral és un element fonamental d'aquest capítol. El Capítol III sota la rúbrica Cultura recull articles relatius al patrimoni i la memòria

democràtica, articles per garantir el suport a la creació d'imaginariis feministes i la producció cultural per part de dones i finalment l'adopció de la perspectiva feminista en oferta i consum cultural. El Capítol IV fa referència a la salut, l'activitat física i els hàbits saludables amb perspectiva de gènere interseccional. La salut és un dret i l'accés a l'atenció sanitària no poden tenir biaix de gènere, com tampoc pot tenir-ho els estudis d'investigació sanitària. Una part molt important d'aquest capítol és la secció relativa a la salut sexual i reproductiva. Posteriorment, el Capítol V es centra en investigació i innovació social, el Capítol VI en l'àmbit de les universitats, el Capítol VII en el de la cooperació i foment dels objectius de desenvolupament sostenible. El Capítol VIII s'aproxima a l'àmbit de la seguretat pública, relacions comunitàries i resolució pacífica de conflictes, el Capítol IX al llenguatge, comunicació i mitjans de comunicació i finalment el Capítol X tracta l'accés a béns i serveis.

**El Títol IV “La democràcia feminista, participació, paritat i representativitat interseccional”** estableix amb caràcter general un mandat als poders públics valencians d'impulsar i fomentar la participació plena i activa de les dones, tant a nivell individual com col·lectiu en tots els àmbits, però especialment en els processos de presa de decisions i accés al poder. Capítol I es centra en la participació feminista en els processos de presa de decisions. El Capítol II relatiu a la representativitat, estableix la paritat i quan no és possible, la presència equilibrada, així com mecanismes per a la presència del gènere infrarrepresentat. El Capítol III s'orienta cap al foment i enfortiment de l'associacionisme feminista.

**El Títol V aborda les competències, organització de les polítiques públiques i mecanismes per a garantir la igualtat de gènere real i efectiva.** La norma requereix abordar l'organització institucional per a la igualtat, i articular mecanismes per a permetre aplicar eficaçment la transversalitat. Aquest títol estableix els àmbits d'actuació de les polítiques públiques i els mecanismes i mesures que afavoreixen la incorporació de caràcter transversal de l'enfocament de gènere interseccional en el disseny de les polítiques públiques, contribuint a identificar les desigualtats existents i així com avaluar els resultats i impactes produïts per aquelles en l'avanç de la igualtat real, que es pretén aconseguir. El Capítol I aborda les competències en matèria d'igualtat de gènere i el Capítol II es centra en els mecanismes per a garantir la igualtat de gènere. Posteriorment,

el Capítol III s'aproxima al gènere com a camp del coneixement i la formació en gènere. Finalment, el Capítol IV aborda el finançament.

Pel últim, el **Títol VI, Inspecció i el règim sancionador**, tanca l'articulat del projecte preveient un sistema d'inspecció i un règim d'infraccions i sancions que assegure el compliment efectiu del que es disposa en la Llei. S'estructura en dos capítols, que regulen, respectivament, l'actuació inspectora de la Generalitat amb l'objectiu de garantir el compliment de la Llei i de les normes que en el seu desenvolupament s'aproven, i, d'altra banda, el règim sancionador, on es determina què constitueix infracció administrativa, el règim de responsabilitat per les accions o omissions constitutives d'infracció i l'establiment i classificació de les infraccions.

Les **Disposicions Addicionals** estan dedicades a l'aclariment de l'aplicació d'alguns mandats legals a fi d'assegurar l'adequat compliment d'aquests, així com al desenvolupament d'algunes previsions legals en matèria de formació, organització administrativa i adaptació d'institucions.

Les **Disposicions transitòries** contenen previsions per a l'exercici de funcions i competències atribuïdes per la Llei a diferents organismes, mentre no s'haja procedit al nomenament dels seus integrants.

La **Disposició derogatòria** contempla expressament la derogació de la Llei 9/2003 i les **Disposicions finals** es dediquen al desenvolupament reglamentari i a l'entrada en vigor de la llei.

La present Llei s'adequa als principis disposats en l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

En primer lloc, en relació amb els **principis de necessitat i eficàcia**, la present llei és un instrument necessari per a garantir el dret a la igualtat de gènere efectiva.

En segon lloc, en relació amb el **principi de proporcionalitat**, la present norma incorpora previsions que resulten imprescindibles per a la consecució dels seus objectius, especialment quant a l'establiment de les mesures proposades.

En tercer lloc, en relació amb el **principi de seguretat jurídica**, com s'ha detallat anteriorment, la redacció de la present llei ha tingut en compte tot el marc legal autonòmic, estatal, europeu i internacional referent a la protecció de les famílies.

En quart lloc, el procés d'elaboració d'aquesta llei s'ha dut a terme de conformitat amb el **principi de transparència**, mitjançant el ple compliment dels tràmits d'audiència i informació pública previstos en els articles 82 i 83, respectivament, de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

A més, la present llei es nodreix en gran manera de les aportacions formulades des de la ciutadania i les entitats de dones i feministes, la participació activa de les quals ha resultat fonamental i s'ha canalitzat a través d'un procés participatiu dinamitzat i organitzat entorn dels diferents eixos de la llei.

En cinquè lloc, aquesta llei pretén fer efectiu el **principi d'eficiència** en el desenvolupament material de les mesures previstes en ella, per a això s'ha comptat amb la participació en la seua elaboració dels diferents departaments de la Generalitat responsables del ple desenvolupament del seu contingut material.

Finalment, les despeses que hagen de realitzar-se a conseqüència de la present llei es realitzaran de conformitat amb els **principis d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera**.



## **TÍTOL PRELIMINAR. DISPOSICIONS GENERALS.**

### **Article 1. Objecte.**

1. La present llei té per objecte garantir la igualtat de gènere real i efectiva en la societat valenciana, amb una perspectiva interseccional, així com establir els principis generals que han d'orientar les actuacions dels poders públics en el marc de les seues competències, determinar les accions bàsiques que han de ser implementades per garantir que aquesta igualtat de gènere siga real i efectiva, i també establir l'organització institucional per a garantir la igualtat de gènere, els mecanismes d'avaluació i vigilància, i el règim sancionador.

2. A tals efectes, la llei preveu mesures destinades a garantir la incorporació de caràcter transversal de l'enfocament de gènere interseccional, a eliminar i corregir en els sectors públic i privat qualsevol forma de discriminació per raó de sexe o gènere i les barreres estructurals que perpetuen aquestes discriminacions, desigualtats i opressions, i a impulsar un canvi de paradigma en relació amb els rols i estereotips de gènere.

### **Article 2. Àmbit d'aplicació.**

1. La present llei és d'aplicació en tot l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana i a totes les persones físiques i jurídiques, tant del sector públic com de l'àmbit privat, situades o que actuen en el territori de la Comunitat Valenciana, independentment de la seua nacionalitat, domicili o residència, en tots els àmbits d'actuació i amb independència que operen de manera personal, presencial i directa, en l'entorn virtual o de les xarxes socials amb origen o destí a l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana.

2. En particular, aquesta llei serà aplicable:

- a) A l'Administració de la Generalitat Valenciana, així com a totes les entitats que conformen el sector públic de la Comunitat Autònoma Valenciana, incloses les empreses de la Generalitat, els consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en els quals siga majoritària la representació directa de la Generalitat.
- b) A les institucions consultives i normatives de la Generalitat.
- c) A l'activitat administrativa de les Corts Valencianes.
- d) A les institucions comissionades per les Corts Valencianes.
- e) A l'Administració de Justícia.

- f) A les entitats que integren l'Administració local, els seus organismes autònoms, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en els quals siga majoritària la representació directa d'aquestes entitats, en el marc de la legislació bàsica que els resulte d'aplicació i conforme a la garantia constitucional de l'autonomia local.
- g) A les universitats públiques valencianes, dins del respecte a la garantia constitucional de l'autonomia universitària.
- h) A totes les entitats que realitzen activitats educatives i de formació, qualsevol que siga el seu tipus, nivell i grau.
- i) A les entitats privades que subscriuen contractes o convenis de col·laboració amb les Administracions Públiques de la Comunitat Valenciana o siguen beneficiàries d'ajudes o subvencions concedides per aquelles.
- j) Als òrgans de rellevància estatutària, en els termes i amb l'abast establits en la present llei i en les seues lleis reguladores.
- k) A les entitats privades, en els termes i amb l'abast establits en la present llei.

### **Article 3. Finalitat i objectius.**

1. La finalitat de la present llei és establir i regular els mecanismes i recursos per a fer efectiu o real el dret a la igualtat de gènere en tots els àmbits de la vida, contribuir a la superació de rols i estereotips de gènere i establir mesures concretes per a aconseguir una societat igualitària i feminista.

2. Els objectius de la present llei són:

- a) Promoure una societat igualitària i feminista basada en la centralitat de la vida, l'ètica de les cures, la cultura de la pau i el foment dels bons tractes.
- b) Valorar les cures, promoure la seua universalització de manera corresponsable als homes i a la societat en general i el còmput i quantificació de la riquesa produïda pels serveis prestats sense remuneració en la llar.
- c) Fomentar una distribució corresponsable del treball productiu i del treball no productiu o reproductiu, domèstic i de cura de persones, en el marc d'un model de societat sostenible, justa i inclusiva.
- d) Impulsar polítiques públiques orientades a una redistribució de la riquesa amb enfocament de gènere interseccional, i prioritzar l'adopció de mesures per a combatre la feminització de la pobresa.

- e) Garantir una igualtat de gènere que compte sempre amb un enfocament interseccional, és a dir, considerant altres circumstàncies que interseccionen amb la variable gènere, com, entre altres, la classe social, la nacionalitat, ètnia, edat, diversitat funcional o discapacitat, orientació sexual, expressió de gènere, situació administrativa de residència o la llengua.
- f) Promoure una cultura feminista interseccional i inclusiva que reconega i valore la diversitat.
- g) Promoure formes diverses d'exercir les masculinitats, múltiples i variades de maneres no patriarcals, no masclistes, no androcèntriques, sinó igualitàries i feministes, convidant a deconstruir el gènere des d'una perspectiva feminista i superant rols i estereotips de gènere.
- h) Potenciar un model de relacions entre persones igualitari, saludable, segur i plaenter.
- i) Garantir que les polítiques públiques:
  - i) Remoguen els obstacles imposats per raó de gènere, que dificulten el ple exercici dels drets de les persones.
  - ii) Integren una perspectiva ecofeminista.
  - iii) Contribueixen a superar els rols i estereotips de gènere que perpetuen les desigualtats de gènere.
  - iv) Asseguren l'exercici efectiu de la plena ciutadania des del respecte a les diversitats i la diferència.
  - v) Permeten que dones i homes, des de la diversitat, participen de manera corresponsable, en condicions d'igualtat efectiva en la vida familiar, política, social, comunitària, econòmica i cultural.
  - vi) Estableixen les condicions per a eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe o gènere i per a promoure l'empoderament de les dones.
  - vii) Integren l'enfocament de gènere amb perspectiva interseccional en tots els àmbits, visibilitzant i atenent la pluralitat dels desenvolupaments identitaris i socials de les dones i a la possibilitat de situacions d'intersecció de discriminacions que hauran de ser objecte d'especial atenció.

#### **Article 4. Principis rectors.**

1. Per a la consecució de la finalitat i objectius d'aquesta llei, els principis generals que regiran i orientaran l'actuació dels poders públics en el marc de les seues competències, seran:

- a) L'efectivitat de la igualtat de gènere interseccional, considerant les circumstàncies que interseccionen amb la variable gènere, com, entre altres, la classe social, la nacionalitat, ètnia, edat, diversitat funcional o discapacitat, orientació sexual, expressió de gènere, situació administrativa de residència o la llengua.
- b) La transversalitat de l'enfocament de gènere interseccional en el disseny, implementació i avaluació de totes les polítiques i accions públiques.
- c) La interseccionalitat en el reconeixement i protecció de la igualtat efectiva de gènere, per a evitar les discriminacions i/o privilegis derivats de la confluència amb altres factors més enllà del gènere, com son la classe social, la nacionalitat, ètnia, edat, diversitat funcional o discapacitat, orientació sexual, expressió de gènere o situació administrativa de residència, llengua, entre altres circumstàncies.
- d) La corresponsabilitat en l'àmbit domèstic i familiar, d'acord amb els diversos models de família, fomentant la conciliació de la vida personal, familiar, comunitària i laboral.
- e) El foment de la democràcia feminista basada en la cooperació, l'escolta activa i l'empatia.
- f) La participació social inclusiva, paritària o amb presència equilibrada dels gèneres amb especial atenció al gènere infrarrepresentat.
- g) L'adopció de mesures d'acció positiva i de polítiques específiques en favor del gènere infrarrepresentat per a promoure la participació equilibrada en l'esfera pública i privada, productiva i reproductiva de totes les persones superant així la divisió sexual del treball i els rols i estereotips de gènere que es deriven.
- h) La visibilització, posada en valor i reconeixement de les aportacions de les xiquetes, adolescents i dones, en tota la seua diversitat, especialment dones del món rural, migrants, gitanes, amb diversitat funcional o dones LTBI, entre altres, en la construcció, manteniment i transformació de la societat al llarg de la història.
- i) L'establiment dels instruments de participació i de les relacions entre les diferents Administracions, institucions, associacions feministes, agents econòmics i socials i

altres entitats privades, conforme als principis de col·laboració, coordinació i cooperació.

- j) La implantació en l'àmbit administratiu d'un ús del llenguatge no sexista i inclusiu en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual i en general en l'atenció a les persones i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, polítiques, econòmiques, culturals, artístiques i esportives.

2. Els principis generals a què fa referència l'apartat anterior també seran aplicables a les persones físiques o jurídiques que subscriuen contractes, convenis de col·laboració, concerts o qualsevol instrument de col·laboració públic-privada, o siguen beneficiàries de les ajudes o subvencions que concedeixen les administracions públiques i, en general, a totes les actuacions que promouen o duguen a terme persones físiques o jurídiques privades, en els termes establits en aquesta llei.

3. Les mesures que s'adopten per a la consecució dels principis d'actuació a què es refereix aquest article aniran acompanyades dels oportuns programes i consignacions pressupostàries.

## TÍTOL I. LA CENTRALITAT DE LA VIDA.

### CAPÍTOL I. POLÍTIQUES DE REDISTRIBUCIÓ DE LA RIQUESA, SEGURETAT MATERIAL I LLIBERTAT.

#### *Secció 1a: Fiscalitat feminista i pressupostos amb enfocament de gènere interseccional.*

##### **Article 5. Sistema tributari valencià amb enfocament de gènere interseccional.**

1. El sistema tributari valencià estarà orientat a garantir que la igualtat entre les persones siga real i efectiva, i a fomentar de la cohesió social com a base de la convivència democràtica i el desenvolupament dels diferents projectes vitals de la ciutadania.
2. La Generalitat realitzarà un estudi, en el termini màxim de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, sobre la seua política fiscal i el seu impacte de gènere.
3. En base aquest estudi, el Consell aprovarà les modificacions i accions específiques en matèria fiscal amb l'objectiu de combatre la feminització de l'empobriment.

##### **Article 6. Pressupostos amb enfocament de gènere interseccional.**

1. Les conselleries vetllaran per tal que la memòria d'actuacions dels programes pressupostaris incorpore la perspectiva de gènere interseccional als diferents apartats que la conformen: la problemàtica sobre la que s'actua, als objectius i a les línies d'actuacions, així com als corresponents indicadors.
2. La conselleria competent en matèria d'hisenda incorporarà anualment en l'ordre que conté les normes per a l'elaboració del pressupost, al menys:
  - a) L'obligació de les conselleries d'actualitzar les memòries pressupostàries dels programes d'acord amb el punt 1 d'aquest article.
  - b) Les normes per a l'elaboració de l'informe d'impacte de gènere del pressupost que, haurà de contindre almenys i per a cada programa pressupostari: la seua vinculació amb la llei d'igualtat i la planificació estratègica d'igualtat, un breu diagnòstic de la situació de partida on els indicadors reflectisquen les desigualtats existents entre homes i dones amb dades per valorar la interseccionalitat, la

previsió dels seus resultats amb informacions quantitatives i qualitatives, l'estimació del seu impacte i propostes de millora per afavorir l'equitat.

c) La Comissió de l'Informe d'Impacte de Gènere en els Pressupostos de la Generalitat, presidida per la conselleria en competències en matèria d'hisenda, elaborarà anualment l'informe d'impacte de gènere del pressupost i l'adjuntarà a la documentació preceptiva per a l'elevació del projecte de llei de pressupostos al poder legislatiu.

4. La conselleria competent en matèria d'hisenda, vetllarà per tal que l'informe sobre el grau d'execució dels indicadors pressupostaris incorpore informació específica, quantitativa i qualitativa, sobre els indicadors vinculats als objectius d'igualtat dels programes pressupostaris.

5. La Comissió de l'Informe d'Impacte de Gènere en els Pressupostos de la Generalitat, elaborarà juntament amb assessorament especialitzar i en un màxim de dos anys des de l'aprovació de la present norma, una metodologia per a incorporar la quantificació de recursos destinats a igualtat i la seva incorporació a l'eina informàtica d'elaboració i gestió pressupostària. La informació sobre les inversions en matèria d'igualtat -les previsions i les execucions- s'hauran de reflectir als informes mencionats al punts 3) i 6).

6. La Intervenció General de la Generalitat incorporarà al Compte General de la Generalitat, específicament al compte de l'Administració de la Generalitat la informació relativa a l'execució dels recursos destinats a igualtat i el grau de realització dels objectius d'igualtat identificats en els programes pressupostaris.

7. La Sindicatura de Comptes de la Comunitat Valenciana incorporarà a l'Informe sobre el Compte General de la Comunitat Autònoma la fiscalització del compliment de la incorporació de la perspectiva de gènere en el pressupost de la Generalitat Valenciana.

## ***Secció 2a: Renda Valenciana d'Inclusió i prestacions públiques.***

### **Article 7. La Renda Valenciana d'Inclusió.**

1. La Renda Valenciana d'Inclusió és l'instrument unificat per a la lluita per la justícia social i contra la feminització de l'empobriment, que atén i dona cobertura als col·lectius més vulnerables al ser l'últim recurs del sistema de protecció.

2. La Renda Valenciana d'Inclusió, a través d'un procediment d'urgència atén i prioritza la realitat de les famílies monoparentals per a combatre la feminització de l'empobriment i la

vulnerabilitat d'aquest tipus de famílies. Per a la fixació de la quantia de la prestació de la Renda Valenciana d'Inclusió aplicable a cada unitat de convivència es tindrà en compte a la grandària i composició de les famílies o unitats de convivència, comptabilitzant per dos la persona adulta progenitora en cas de famílies monoparentals.

3. La Renda Valenciana d'Inclusió ha d'incloure l'enfocament de gènere interseccional al permetre la complementarietat de prestacions socials no incompatibles. Particularment, amb les pensions no contributives, percebudes principalment per dones.

4. Els itineraris socials, sociolaborals i de millora educativa aparellats a la renda valenciana d'inclusió han d'incloure transversalment l'enfocament de gènere interseccional, amb continguts de promoció de la igualtat de gènere i de foment de la coresponsabilitat en les cures, la criança i gestió dels usos de temps en la llar.

#### **Article 8. Actualització de prestacions i ajudes socials.**

1. La Generalitat vincularà les seues diferents prestacions i ajudes socials al Salari Mínim Interprofessional (SMI) autonòmic en els termes i percentatge que corresponga.

2. A més, els anys que aquest indicador no s'actualitze a l'alça, les prestacions s'actualitzaran, com a mínim, a l'Índex de Preus de Consum (IPC) de l'any anterior per a que no es perda poder adquisitiu.

#### **Secció 3a: Dret a l'habitatge digne amb enfocament de gènere interseccional.**

#### **Article 9. Accés a l'habitatge amb enfocament de gènere interseccional.**

1. Les persones amb veïnatge administratiu a la Comunitat Valenciana, que acrediten un mínim de residència d'un any, tenen el dret a gaudir d'un habitatge assequible, digne i adequat.

2. El dret a l'habitatge és una de les principals eines per a combatre la feminització de l'empobriment i promoure el dret a la vida independent. En les condicions que es determinen reglamentàriament, les Administracions públiques garantirán a les dones el dret preferent en l'adjudicació d'habitatges de promoció pública en règim de lloguer, propietat o cessió en ús.

3. Les Administracions Públiques integraran transversalment l'enfocament de gènere interseccional en el disseny, planificació, execució i avaluació de polítiques públiques i actuacions desenvolupades en matèria d'habitatge i arquitectura, i treballaran,



particularment, la configuració dels espais atenent a les necessitats de les noves formes de famílies, unitats de convivència i processos vitals, així com a les prioritats derivades del treball productiu i del reproductiu, domèstic i de cura de persones, així com per a col·laborar a eliminar les desigualtats existents. Per això:

- a) El personal tècnic que es dedica al desenvolupament de polítiques d'habitatge i arquitectura rebrà formació específica en enfocament de gènere interseccional.
  - b) La planificació d'estudis en matèria d'habitatge i arquitectura es basarà en estudis amb estadístiques desagregades per sexe/gènere, permetent així quantificar desigualtats.
  - c) Es desenvoluparan estudis d'impacte de gènere i mesures correctores davant qualsevol iniciativa en l'àmbit de l'habitatge i l'arquitectura.
4. En la concessió d'ajudes públiques en matèria d'actuacions urbanes (renovació d'espais i edificis públics de titularitat municipal) així com en matèria d'innovació i sostenibilitat, s'incorporarà l'enfocament de gènere interseccional i l'equitat com a components imprescindibles.

#### ***Secció 4a: Igualtat laboral i promoció de la negociació col·lectiva.***

#### **Article 10. Enfocament de gènere interseccional en les polítiques d'ocupació.**

1. La Generalitat integrarà de manera transversal l'enfocament de gènere interseccional en el disseny, execució, seguiment i avaluació de les polítiques d'ocupació de la seua competència. També promouran les condicions necessàries perquè la igualtat de gènere s'aplique en:

- a) Les condicions d'accés a l'ocupació, la selecció de personal i contractació, tant en l'ocupació privada, per compte propi o alié, com en l'ocupació pública.
  - i) L'Administració desenvoluparà mesures de suport per a un accés universal a l'ocupació ordinària i unes condicions de treball compatibles amb les característiques específiques de les dones amb diversitat funcional o discapacitat.
  - ii) L'Administració, en col·laboració amb els agents socials i econòmics més representatius, detectarà i eliminarà les situacions de discriminació de les joves en l'accés a l'ocupació i la promoció de l'ocupació en la lluita contra la precarietat laboral.
- b) La formació i la promoció i classificació professionals.

- c) Les condicions de treball, incloses les de retribució, així com en l'extinció del contracte.
  - d) L'exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar, comunitària i laboral.
  - e) L'accés i acompliment del treball per compte propi.
  - f) La no discriminació per embaràs o maternitat, especialment en l'accés a l'ocupació.
2. La conselleria competent en matèria d'economia elaborarà i publicarà informes d'anàlisi econòmica de les polítiques d'ocupació de la Generalitat, pel que fa a l'enfocament de gènere.

#### **Article 11. Els plans d'igualtat en les empreses.**

1. Totes les empreses amb domicili social en la Comunitat Valenciana obligades per l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, hauran d'elaborar, aplicar, fer seguiment i avaluar un pla d'igualtat en els termes previstos en ella, així com en la seua normativa de desenvolupament.
2. La conselleria competent en matèria d'igualtat validarà les accions proposades, revisarà el grau de compliment i l'evolució en matèria d'igualtat i visarà els plans d'igualtat de les empreses, en els termes previstos en el seu desenvolupament reglamentari.
3. La conselleria competent en matèria de treball promourà que les empreses exemptes de l'obligació prevista en l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, elaboren un pla d'igualtat que complisca amb el contingut previst en l'article 46 del mateix text legal i obtinga el visat previst en l'apartat 2 d'aquest article.
4. La conselleria competent en matèria de treball, a través de la inspecció de treball i seguretat social, vigilarà i inspeccionarà que les empreses han implantat el pla d'igualtat, han obtingut el seu visat i l'estan executant en els seus propis termes. En cas d'incompliment, proposarà la revocació de l'ajuda, el reintegrament de les mateixes i donarà trasllat de les actuacions a la inspecció de treball i seguretat social.
5. La conselleria competent en matèria d'igualtat informarà a la inspecció de treball i seguretat social dels incompliments que detecte en l'execució dels plans d'igualtat de les empreses que siguen sotmesos a la renovació del seu visat.

6. Les empreses amb el seu pla d'igualtat visat podran optar al segell d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en els termes que reglamentàriament es determinen.
7. Les empreses que vulguen treballar amb les administracions públiques o vulguen ostentar el segell d'excel·lència en els seus plans d'igualtat, podran incorporar en els seus plans mesures addicionals, que acceleren els processos per a la igualtat o milloren la vida de les seues treballadores i treballadors i el seu entorn.
8. La conselleria competent en matèria d'igualtat promourà les bones pràctiques i l'excel·lència.
9. Les empreses amb el segell d'excel·lència tindran prioritat per poder celebrar contractes públics i rebre ajudes i subvencions públiques en els termes previstos en aquesta Llei.
10. Els plans d'igualtat validats ens mantindran vigents fins la validació del següent.

#### **Article 12. Registre dels plans d'igualtat.**

1. La conselleria competent en matèria laboral ha de desenvolupar les funcions de revisió, dipòsit, registre i seguiment dels plans d'igualtat presentats davant el Registre de convenis i acords col·lectius de treball, regulat en el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat o normativa que el substituïska.
2. Les empreses han d'inscriure els seus plans d'igualtat en el Registre de Plans d'Igualtat de les Empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball, regulat en el Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens en l'ocupació i l'ocupació, o normativa que el substituïska.

#### **Article 13. Negociació col·lectiva amb enfocament de gènere interseccional.**

1. La conselleria competent en matèria de treball, en el desenvolupament de les seues funcions de registre de convenis col·lectius i en cooperació amb el departament competent en matèria d'igualtat de gènere, inspeccionarà que els convenis presentats no continguen clàusules discriminatòries directes ni indirectes per raó de gènere i comprovarà que estan emplenades les dades de les fulles estadístiques sobre el nombre

de dones i homes que formen la comissió negociadora i el nombre de treballadores i treballadors afectats per l'àmbit d'aplicació del conveni, requerint la seua esmena en cas contrari.

A l'efecte d'aquest apartat, s'entén que les clàusules que empen un llenguatge sexista incorren en discriminació directa per raó de sexe o gènere.

2. Quan, a conseqüència del que es preveu en l'apartat 3.b) del present article, es detecte l'existència de clàusules discriminatòries per raó de sexe o gènere, directes i indirectes, en un conveni publicat, l'impugnarà d'ofici, havent-lo de comunicar a la conselleria competent en matèria d'igualtat de gènere.

3. Correspon al Consell Tripartit per al Desenvolupament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana:

- a) L'assessorament sobre la redacció i aplicació de clàusules que garantisquen la igualtat efectiva de dones i homes o remoguen discriminacions directes i indirectes per raó de gènere, assessorament que podrà sol·licitar-li qualsevol associació empresarial, empresa, sindicat o representació legal de treballadors i treballadores que, de conformitat amb la legislació vigent, tinguen legitimació per a negociar un conveni col·lectiu en qualsevol àmbit.
- b) L'anàlisi de la totalitat dels convenis col·lectius depositats en la conselleria competent en matèria de treball per a, en el seu cas, informar a aquesta sobre l'existència de clàusules discriminatòries.
- c) L'organització d'activitats de formació per a la igualtat efectiva de dones i homes en el treball, dirigides a empreses, organitzacions empresarials, representacions unitàries de treballadors i treballadores i organitzacions sindicals.
- d) L'elaboració, en ocasió de qualsevol procés electoral, en els àmbits empresarials i de l'administració, de recomanacions generals sobre el nivell adequat de representació paritària o, quan no siga possible numèricament, equilibrada de dones i homes atés el nombre de dones i d'homes del cens electoral d'ocupadors públics o empreses privades.
- e) La promoció de la presència paritària o, quan no siga possible, equilibrada de dones i homes en les comissions negociadores dels convenis col·lectius.

#### **Article 14. La inspecció de treball.**

1. La conselleria competent en matèria de treball, inclou com a objectiu prioritari en els plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, l'actuació contra la discriminació laboral directa i indirecta per raó de gènere.
2. La conselleria competent en matèria de treball implementarà com a prioritària, en els plans d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, la inspecció de sectors laborals altament feminitzats per a combatre la feminització de l'empobriment i la discriminació laboral.

#### **Article 15. Prevenció de riscos laborals amb enfocament de gènere interseccional.**

1. Correspon a l'entitat competent en matèria de seguretat i salut en el treball desenvolupar les següents funcions:
  - a) Estudiar els accidents de treball i malalties professionals que, pels estudis estadístics, es manifesten de manera exclusiva o significativament predominant sobre un dels gèneres, amb la finalitat de detectar i previndre les seues causes. També realitzarà estudis estadístics que permeten disposar de dades desglossades per sexe/gènere mitjançant la recollida i el tractament de la informació existent en els centres d'atenció primària i en les mútues d'accidents de treball i malalties professionals, desagregada per sexe/gènere.
  - b) Establir programes de formació específica en matèria de salut laboral i de prevenció de riscos amb un enfocament de gènere interseccional.
  - c) Adaptar les seues recomanacions sobre els equips de protecció individual, del mobiliari i equips de treball, de les característiques del lloc de treball i de les seues circumstàncies d'execució a les condicionants anatòmiques i fisiològiques des de paràmetres no androcèntrics, amb la finalitat d'evitar la desprotecció de la seua salut.
  - d) Dur a terme actuacions especials de prevenció de riscos laborals en sectors laborals feminitzats, com, entre altres, estudis epidemiològics, accions informatives, assessorament tècnic i accions de vigilància i control, a través de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, sobre el compliment de les normes de prevenció.
  - e) Promoure que els plans de prevenció de riscos laborals de les empreses integren l'enfocament de gènere interseccional en l'avaluació dels riscos.

- f) Integar l'enfocament de gènere interseccional en les seues campanyes de prevenció, bones pràctiques preventives en el treball i en tots els seus estudis tècnics, anàlisis estadístiques i investigacions científiques sobre seguretat i salut en el treball.

2. L'entitat competent en matèria de seguretat i salut en el treball ha de realitzar un estudi per a investigar, visibilitzar i corregir la influència de la càrrega global del treball domèstic, comunitari i laboral en l'aparició de malalties professionals o en les causes d'accidents de treball en les dones.

### **Article 16. Embaràs i lactància, salut i seguretat en l'entorn laboral.**

1. La conselleria competent en matèria de treball i ocupació,
  - a) prestarà una atenció particular a la seguretat i salut laboral de les treballadores embarassades, reincorporades després del part o durant el període de lactància.
  - b) fomentará la formació, informació i sensibilització de les empreses i les seues plantilles així com del personal públic, amb l'objectiu de combatre els riscos derivats de les condicions de treball que puguen afectar negativament l'embaràs, al part i a la lactància.
2. Els plans de prevenció de riscos laborals que s'apliquen als centres de treball de la Comunitat Valenciana prestaran especial atenció a la salut de les treballadores durant l'embaràs, en el període immediat a la seua reincorporació laboral després del part i durant la lactància.
3. L'anàlisi de les condicions que envolten al lloc de treball es realitzarà amb un criteri no rigorista, prioritzant el cas concret i el benestar de la persona lactant.
4. En el marc de la legislació estatal, i amb la finalitat de garantir la protecció de la seua salut laboral, les treballadores en període de lactància tenen dret a l'adaptació del lloc de treball, afavorint la distribució dels temps de descans a les necessitats de la persona lactant. En cas de no poder adaptar-se el lloc i les condicions de desenvolupament de treball, es canviarà de lloc de treball.  
Si no és possible l'adaptació o el canvi, es facilitarà la suspensió de contracte per risc avaluant la situació individual i entenent el risc de manera genèrica.
5. S'habilitarà un espai amable en el lloc de treball, d'ús opcional, per a facilitar l'extracció de la llet i l'alimentació del bebé, així com la conservació en condicions higièniques i

sanitàries adequades de la llet. L'espai haurà de garantir el benestar i tranquil·litat del bebé i de la persona lactant.

### **Article 17. Igualtat salarial i lluita contra la bretxa salarial de gènere.**

1. L'Administració de la Generalitat, en col·laboració amb els sindicats i les associacions empresarials més representatius, ha d'elaborar programes específics contra la discriminació retributiva per raó de gènere, contra la bretxa salarial de gènere i per promoure la igualtat salarial, és a dir, la mateixa retribució per un treball igual o d'igual valor.

2. La conselleria competent en matèria de treball ha de promoure que, en els plans d'actuació de la Inspecció de Treball, siga prioritària l'actuació inspectora sobre el dret de dones i homes a la igualtat salarial i, en particular, sobre el registre salarial regulat en l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors.

3. En particular, correspon a la conselleria competent en matèria d'economia i treball les següents funcions:

- a) Publicar anualment un informe territorialitzat sobre la bretxa salarial de gènere valenciana, ajustada i sense ajustar, entre dones i homes, la seua distribució per sectors i subsectors d'activitat econòmica i la seua evolució en el temps. Aquest informe inclourà la perspectiva interseccional.
- b) Publicar, en col·laboració amb els sindicats i les associacions empresarials més representatius, un codi de bones pràctiques per a eliminar la discriminació retributiva per raó de sexe/gènere.
- c) Promoure campanyes de revaloració dels llocs i sectors feminitzats per a la seua millora retributiva.

### **Article 18. Transparència retributiva.**

1. El Consell, en el marc de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions, i de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, incorporarà en les bases de la contractació de l'Administració de la Generalitat i els ens que integren el seu sector públic instrumental clàusules socials que garantisquen la transparència retributiva. Per a rebre subvencions o accedir a la contractació pública, s'exigirà que les empreses formades per més de 50 persones treballadores, apliquen el principi de transparència retributiva amb la publicació

de les taules salarials de les seues plantilles laborals desagregades, com a mínim, per sexe/gènere i edat.

2. Quan la informació sobre les retribucions revele una diferència injustificada entre homes i dones d'almenys el cinc per cent, per a poder ser contractades o rebre fons públics l'empresa haurà d'efectuar una avaluació retributiva i plantejar un pla amb mesures específiques per a eliminar la bretxa salarial de gènere, acordat amb el comitè d'empresa.

### **Article 19. Mesures d'acció positiva i equitat del gènere infrarrepresentat.**

1. La Generalitat per tal de garantir l'equilibri de gènere entre l'esfera productiva i reproductiva ha de desenvolupar mesures d'acció positiva dirigides a facilitar l'accés al món laboral de les dones i l'accés al món de les cures als homes.

2. La conselleria competent en matèria de treball promourà que els serveis d'ocupació adopten mesures dirigides a aconseguir un augment del nombre de dones contractades en professions en les quals estan infrarrepresentades i d'homes contractats en professions en els quals estan infrarrepresentats.

3. En el disseny, planificació i execució de les seues accions formatives, informatives, orientadores i de foment i promoció, el Servei valencià d'ocupació i formació atindrà de manera prioritària a les persones del gènere infrarrepresentat present en la població activa de la Comunitat Valenciana. En l'acompliment de les funcions d'intermediació laboral previstes legislativament, el Servei valencià d'ocupació i formació i les agències de col·locació vetlaran per l'efectiva aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.

### **Article 20. Formació en matèria de gènere interseccional del personal d'ocupació.**

La conselleria competent en matèria de treball formarà al personal del Servei valencià d'ocupació i formació, així com al de les entitats col·laboradores, sobre la manera d'incloure l'enfocament de gènere interseccional en cada fase del procés integral d'acompanyament a la inserció laboral: informació orientació, formació, intermediació, suport i seguiment a la inserció i promoció empresarial i autoocupació.



**Article 21. Eliminació d'estereotips i discriminació en oferta d'ocupació i catàleg de qualificacions.**

1. El Servei valencià d'ocupació i formació no tramitarà cap oferta d'ocupació discriminatòria, directa i indirecta, per raó de sexe o gènere. Les entitats que formulen una oferta de caràcter discriminatori tenen dret a ser informades dels canvis que han d'introduir per a complir amb el dret d'igualtat i no discriminació per raó de gènere.
2. La Conselleria en competències en matèria laboral vetlarà per la inclusió de l'enfocament de gènere interseccional en el catàleg de qualificacions professionals, garantint que la definició dels perfils professionals del catàleg no incloga estereotips ni mecanismes d'exclusió de gènere.

**Article 22. Formació professional, ocupacional, continua o d'inserció laboral activa.**

1. En qualsevol de les activitats formatives de formació professional, ocupacional, contínua o d'inserció laboral activa de sectors masculinitzats o feminitzats podran convocar-se exclusivament persones del gènere infrarrepresentat o preveure en la convocatòria una majoria de persones del gènere infrarrepresentat.  
En tot cas, la totalitat de les activitats formatives hauran d'incloure un percentatge de dones equivalent al de dones desocupades inscrites en el Servei Públic d'Ocupació i Formació de l'àmbit sectorial de la corresponent actuació. Es procedirà d'aquesta manera en activitats formatives destinades a l'autoocupació, creació d'empreses, cooperatives o millora empresarial.
2. En la totalitat de les activitats formatives de formació professional, ocupacional i contínua o d'inserció laboral activa de sectors masculinitzats, finançades per la conselleria competent en matèria de treball, s'introduirà un mòdul formatiu sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre l'exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar, comunitària i laboral.
3. La contractació del professorat dels mòduls previstos en el paràgraf anterior, que haurà d'estar acreditat en els termes establerts reglamentàriament per la conselleria competent en matèria de treball, serà subvencionada per aquesta en la quantia íntegra dels costos salarials i de les cotitzacions per contingències comunes, en els termes que reglamentàriament s'establisquen.

## **Secció 5a: Ocupació Pública.**

### **Article 23. Ocupació pública.**

L'Administració de la Generalitat adoptarà en el seu àmbit competencial les següents mesures:

- a) Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol mena de discriminació directa i indirecta per raó de sexe o gènere, amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat de gènere efectiva en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional del personal empleat públic.
- b) Facilitar a les empleades i empleats públics l'exercici responsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar, comunitària i laboral, sense que pugui prevaldre cap discriminació a causa del seu exercici.
- c) Incloure la formació en igualtat de gènere, tant per a l'accés a l'ocupació pública, com al llarg de la carrera professional.
- d) Aplicar la paritat de gènere o la presència equilibrada de dones i homes en tots els òrgans col·legiats de caràcter tècnic de valoració i tribunals de selecció.
- e) Avaluar periòdicament l'efectivitat del dret a la igualtat de dones i homes en el seu àmbit d'actuació.

### **Article 24. Instruments d'actuació en ocupació pública.**

La conselleria competent en matèria d'ocupació pública garantirà:

- a) La integració de l'enfocament de gènere en la definició de llocs, accés, classificació professional, promoció, retribucions, formació, salut i seguretat laboral i drets laborals en general.
- b) L'ús d'un llenguatge inclusiu igualitari i no sexista en la denominació dels llocs de treball i l'adaptació dels sistemes d'informació de gestió del personal a aquest llenguatge.
- c) La implantació de mesures per a garantir l'exercici responsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar, comunitària i laboral.
- d) La formació general i específica en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, en particular al personal públic amb funcions en matèria de recursos humans.
- e) La confecció d'estadístiques del personal públic desagregades per sexe/gènere.

- f) La redacció, en ocasió de qualsevol dels processos electorals del seu personal, de recomanacions generals sobre el nivell de representació paritària o equilibrada de dones i homes quan algun dels dos gèneres estiga infrarrepresentat en les unitats electorals que corresponga.

### **Article 25. El dret a la igualtat retributiva en l'ocupació pública.**

1. L'Administració de la Generalitat ha de garantir el dret de les empleades i empleats públics a rebre les mateixes retribucions, tant salarials com extrasalarials, per un treball d'igual valor, quedant prohibida qualsevol discriminació directa i indirecta.
2. La conselleria competent en matèria d'ocupació pública, quan elabore el pla d'igualtat de la Generalitat previst en l'article 25 de la present llei, realitzarà una anàlisi de llocs per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, prendrà les mesures correctores per a erradicar les desigualtats salarials i aplicarà la transparència en la publicació dels seus resultats. Amb tal finalitat, instaurarà mecanismes de control de les diferències salarials entre dones i homes en l'Administració de la Generalitat.
3. Seran objecte d'una anàlisi particular les diferències en l'accés a complements salarials dins d'un mateix nivell, valorant entre els indicadors mínims en aquest àmbit les retribucions globals i en cada grup retributiu desagregat per sexe/gènere.
4. L'esforç físic com a element justificador d'una partida retributiva, només podrà aplicar-se quan es tracte d'un element determinant absolut de la plaça o el lloc corresponent.

### **Article 26. Plans d'igualtat del personal al servei de la Generalitat.**

1. L'Administració de la Generalitat i els ens que integren el seu sector públic instrumental han d'aprovar un pla d'igualtat de gènere efectiva destinat al seu personal, que haurà de ser negociat i, si escau, acordat conforme a la legislació aplicable en matèria de negociació col·lectiva.
2. El Consell ha de vetlar perquè les administracions corporatives, organitzacions empresarials i sindicals, entitats sense ànim de lucre, consorcis i tot tipus d'entitats que gestionen serveis públics disposen de plans d'igualtat.
3. El diagnòstic, el contingut, el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat dels subjectes enunciats en l'apartat 1 d'aquest article hauran de complir amb el que es preveu en

l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març i la seua normativa de desenvolupament.

## **CAPÍTOL II. USOS DE TEMPS I RECONFIGURACIÓ DE L'ESPAI**

### ***Secció 1a: Reconfiguració del temps per a la centralitat de la vida.***

#### **Article 27. Enquesta Valenciana dels Usos del Temps.**

1. L'Institut Valencià d'Estadística realitzarà cada cinc anys una enquesta dels usos de temps de la població valenciana, amb enfocament de gènere interseccional.
2. Aquesta enquesta servirà com a base per elaborar l'Estratègia Valenciana d'Usos de Temps.

#### **Article 28. Estratègia Valenciana d'Usos de Temps.**

1. La Generalitat aprovarà cada cinc anys una Estratègia Valenciana d'Usos de Temps, basada en l'Enquesta Valenciana d'Usos de Temps.
2. L'Estratègia serà elaborada pels diferents òrgans de participació de la Generalitat i tindrà com a objecte orientar els usos del temps cap a la centralitat de la vida com a prioritat d'una societat feminista.
3. Per això, desenvoluparà mesures i accions específiques avaluable per a la reestructuració dels usos del temps basades en el dret al descans, la corresponsabilitat, la interseccionalitat, la participació social, cultural i comunitària i la protecció del medi ambient.

#### **Article 29. Horaris d'atenció a la ciutadania.**

La Generalitat desenvoluparà en el marc de l'Estratègia Valenciana d'Usos de Temps, en un termini màxim de dos anys des de la seua aprovació, un reglament d'horaris d'atenció a la ciutadania i d'obertura dels serveis públics de proximitat amb enfocament de gènere interseccional que fomenti la conciliació corresponsable de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral i la participació social.

### **Article 30. Horaris comercials.**

1. La Generalitat fomentarà, a través del diàleg social, el descans en dies festius en el sector del comerç i especialment en les grans superfícies.
2. La Generalitat fixarà com a màxim establert per a l'obertura del comerç diumenges i festius el mínim establert a la Llei 1/2014, de 21 de desembre, d'horaris comercials, o normativa que la substituïska, afavorint així la conciliació corresponsible de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral de les persones treballadores.
3. La Generalitat, en el marc de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions, i de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, incorporarà en les bases de la contractació i de les subvencions i ajudes, mecanismes de responsabilitat social corporativa per tal de que les empreses adopten mesures a través del diàleg social per a incentivar el descans en dies festius.

### **Article 31. Foment de la jornada laboral de trenta dos hores i la flexibilitat horària.**

1. La Generalitat promourà, per al personal de les administracions públiques i el sector públic instrumental de la Comunitat Valenciana i mitjançant incentius a aquelles empreses i entitats interessades:
  - a) la jornada laboral de trenta-dos hores, amb el manteniment dels drets laborals i salarials i sense que supose reducció salarial.
  - b) que disposen de polítiques de flexibilització horària per afavorir una conciliació corresponsible de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral.
2. La Generalitat articularà també aquestes mesures mitjançant el reconeixement establert en la normativa actual per a les entitats socialment responsables.
3. La Generalitat avançarà cap a l'establiment, per al personal de l'administració pública i del sector públic instrumental, de la flexibilitat i disponibilitat horària per al personal que tinga al seu càrrec en la seua unitat familiar a persones menors de sis anys, persones amb diversitat funcional o discapacitat en grau igual o superior a seixanta-cinc per cent o persones amb un grau II o III de dependència. Això no significarà un perjudici en el servei que es presta a la ciutadania

### **Article 32. Foment de la presencialitat flexible i el teletreball.**

1. La Generalitat fomentarà que les empreses que tinguen la seua seu social o que exercisquen activitats en la Comunitat Valenciana així com l'Administració de la Generalitat i els ens que integren el seu sector públic instrumental, garantisquen la presencialitat flexible i el teletreball dels i les treballadores buscant l'equilibri entre els diferents mecanismes de conciliació corresponsible de la vida personal, familiar, comunitària i laboral i la importància de la socialització en l'àmbit laboral particularment per a les dones.

2. La Generalitat promourà que les entitats de l'apartat 1 garantisquen la flexibilitat i disponibilitat horària per al personal que tinga al seu càrrec en la seua unitat familiar a persones menors de quinze anys, persones amb discapacitat o diversitat funcional, persones amb un grau II o III de dependència, o per a la cura directa d'una persona de l'àmbit familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateixa i no exerceix activitat retribuïda.

### **Article 33. Límit d'hores extraordinàries.**

En el marc de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, En tota contractació pública, els plecs de contractació podran establir, com a condició especial d'execució, el límit de deu per cent d'hores extraordinàries respecte del total d'hores realitzades anualment per part de la plantilla de les entitats.

### **Article 34. Conciliacions corresponsables.**

1. Quant al personal de les administracions públiques i el sector públic instrumental de la Comunitat Valenciana:

- a) Les administracions públiques i el sector públic instrumental de la Comunitat Valenciana establiran i impulsaran mesures que fomenten la conciliació de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral. Aquestes mesures es formularan sota el principi de corresponsabilitat.
- b) La Generalitat avançarà cap a l'establiment, atesa la normativa bàsica i específica que el regule per al personal de l'administració pública i del sector públic instrumental, accions positives per a la implicació d'homes i dones en la corresponsabilitat familiar, de manera equitativa i equilibrada.

2. Per les empreses que tenen la seua seu social o exerceixen activitats en la comunitat valenciana:

- a) La Generalitat realitzarà actuacions de sensibilització dirigides a aquestes empreses, a fi que apliquen respecte a la seua personal mesures de conciliació responsable de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral.
- b) La Generalitat fomentarà que les empreses, a través del diàleg social, implementen mesures per a la conciliació responsable de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral del seu personal.
- c) Els criteris que es puguen considerar en l'àmbit de la conciliació responsable de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral, seran inclosos en els barems de les ajudes a empreses.

#### **Article 35. Temps de criança i cures.**

1. Quant al personal de les administracions públiques i el sector públic instrumental de la Comunitat Valenciana, la Generalitat per a combatre la bretxa en les cures ampliarà una hora el temps diari destinat a les diferents mesures de flexibilització i reducció de jornada laboral d'empleades i empleats públics per criança i cures de persones a càrrec a aquelles persones del gènere infrarrepresentat en la demanda de mesures de flexibilització i reducció de jornada, fins que s'assolisca una igualtat real en el temps destinat a les mateixes.

2. Per les empreses que tenen la seua seu social o exerceixen activitats en la comunitat valenciana, la Generalitat bonificarà fiscalment a aquelles que incloguen mesures de compensació positiva al gènere infrarrepresentat que afavorisquen el seu temps destinat a les cures i a la criança.

#### **Article 36. Correcció per maternitat en licitacions públiques.**

1. En les licitacions públiques en que s'exigisquen requisits de solvència professional i experiència, el nombre d'anys d'exercici professional exigut en la carrera professional tindrà una correcció per maternitat, computant el temps de permís de maternitat i de lactància com a experiència laboral.

2. En l'accés a llocs de treball en els organismes públics, el nombre d'anys d'exercici professional exigut en la carrera professional tindrà una correcció per maternitat, computant el temps de permís de maternitat i de lactància com a experiència laboral.

3. En l'accés a suplementos salarials la Generalitat promourà que, mitjançant la negociació col·lectiva, el nombre d'anys d'exercici professional tinga una correcció per maternitat, computant el temps de permís de maternitat i de lactància com a experiència laboral.

### **Article 37. Permís per naixement, adopció i acolliment.**

1. Quant al personal de les administracions públiques i el sector públic instrumental de la Comunitat Valenciana:

- a) La Generalitat reconeix la irrenunciabilitat del permís per naixement, adopció i acolliment permanent dels i les treballadores públiques.
- b) El permís dels i les empleades públiques per naixement, acolliment i adopció ha de ser com a mínim fins als sis mesos per a les persones progenitores de famílies biparentals i fins dotze mesos per a les famílies monoparentals.

2. Per les empreses que tenen la seua seu social o exerceixen activitats en la comunitat valenciana:

- a) La Generalitat promourà que amplien els permisos per naixement o adopció i que siguen individuals i intransferibles.
- b) La Generalitat bonificarà fiscalment i prioritzarà en la contractació pública aquelles empreses i entitats que amplien el permís de naixement, adopció i acolliment permanent.

### **Article 38. Reserva del lloc de treball en excedències per cures.**

1. La Generalitat garanteix la reserva del mateix lloc de treball durant tres anys del personal de l'administració pública valenciana, en el cas d'excedència voluntària per a la cura d'una persona de la seua unitat familiar al seu càrrec, d'acord amb els criteris legalment establerts.

2. Per les empreses que tenen la seua seu social o exerceixen activitats en la comunitat valenciana, la Generalitat, en l'àmbit de la negociació col·lectiva, promourà que reserven el mateix lloc de treball durant tres anys en el cas d'excedència voluntària per a la cura d'una persona de la seua unitat familiar al seu càrrec.



### **Article 39. Horaris escolars i accés a l'educació**

1. La Generalitat promourà la compatibilitat d'horaris laborals i escolars. Per a això, en l'àmbit de l'escolarització en educació infantil, educació primària i educació secundària obligatòria, tant en els centres docents públics de la seua titularitat com en aquells subjectes a concert

- a) fomentará l'oferta de serveis que permeten l'obertura dels centres educatius en períodes i horaris no lectius. L'horari d'obertura dels centres s'ampliarà més enllà del lectiu, per a acomodar-lo a la realitat laboral de les famílies, especialment les monoparentals.
- b) facilitarà l'ús d'instal·lacions educatives com a recursos d'atenció social per a facilitar la conciliació corresponsable de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral. Oferirà una atenció complementària extracurricular amb el servei d'aula matinal i amb activitats extraescolars.

2. La Generalitat garantirà l'accés universal a l'educació de les xiquetes i xiquets de 2 a 3 i promourà la de 0 a 2 anys, facilitant, la conciliació corresponsable de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral.

3. La Generalitat garantirà que el menjador escolar i el transport escolar siguen d'accés universal i normalitzat per als xiquets, xiquetes i adolescents del sistema educatiu públic.

### **Article 40. Oci educatiu.**

La Generalitat i la resta de les administracions públiques valencianes impulsaran activitats de temps lliure i oci educatiu amb enfocament de gènere interseccional, especialment durant els períodes vacacionals escolars, que contribuïsquen a facilitar la conciliació corresponsable de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral.

### **Article 41. Foment de l'associacionisme.**

1. La Generalitat podrà concedir un permís remunerat per aquells empleats i empleades públiques que siguen membres de les juntes directives, rectores o equivalents d'associacions de famílies, veïnatge o d'àmbit sociocomunitari de fins a un màxim de dues hores laborals al mes. Aquest serà ampliat fins a les tres hores en el cas de les famílies monoparentals o que el xiquet, xiqueta i adolescent tinga una discapacitat reconeguda superior al 66%.

2. La Generalitat inclourà en les clàusules socials de la seua contractació pública així com bonificacions fiscals a les empreses que reconeguen un permís remunerat per aquells empleats i empleades que siguen membres de les juntes directives, rectores o equivalents d'associacions de famílies, veïnatge o d'àmbit sociocomunitari de fins a un màxim de dues hores laborals al mes. Aquest serà ampliat fins a les tres hores en el cas de les famílies monoparentals o que el xiquet, xiqueta i adolescent tinga una discapacitat reconeguda superior al 66%.

### ***Secció 2a: Recuperació de l'espai públic per a la vida.***

#### **Article 42. Planificació urbanística i territorial amb enfocament de gènere.**

La Generalitat inclourà l'enfocament de gènere interseccional en les polítiques i en el disseny, la definició i l'execució del planejament urbanístic i territorial i complirà amb els criteris previstos en la normativa vigent en matèria d'urbanisme i ordenació del territori, amb els elements clau següents:

- a) La interrelació, la proximitat i la combinació dels usos per fer confluïr les quatre esferes de la vida quotidiana productiva, reproductiva, política i personal i atorgar-los el mateix valor.
- b) Emprar el concepte de ciutat cuidadora com a model urbà, garantint que l'espai urbà, la mobilitat, el transport públic, l'accessibilitat, la seguretat, l'equipament i el disseny dels habitatges es troben en funció de les característiques i necessitats de la vida quotidiana de les persones.
- c) Garantir el dret d'informació de la ciutadania i dels col·lectius afectats, com també fomentar la participació ciutadana en totes les fases, tenint especial cura d'incloure tant la paritat de gènere com la diversitat en totes les vessants. Cal prioritzar criteris inclusius i afavorir l'equitat en l'accés als serveis i les infraestructures urbanes.
- d) Per a garantir la centralitat de la vida en la planificació dels seus equipaments i serveis públics, les administracions públiques s'orientaran cap a un model de ciutat de quinze minuts.

#### **Article 43. Mecanismes urbanístics per a la recuperació de l'espai públic.**

1. La planificació urbanística de les administracions públiques ha d'incloure un informe d'impacte de gènere interseccional i accessibilitat universal que recupere l'espai públic per a les persones i fomenta la convivència comunitària.
2. La planificació urbanística de les administracions públiques inclourà objectius i indicadors de sostenibilitat, amb enfocament de gènere interseccional i directrius estratègiques del desenvolupament previst.
3. Les licitacions contindran criteris socials i igualtat de gènere interseccional.
4. De conformitat amb la normativa vigent, la conselleria amb competències en ordenació del territori, urbanisme i paisatge, ha d'elaborar guies per a l'aplicació de l'enfocament de gènere interseccional en els plans i els projectes urbanístics d'espais públics, i guies específiques per a projectes d'edificació, d'edificis d'habitatges o altres on calga aplicar l'enfocament de gènere als espais interiors.
5. El Consell Assessor de Perspectiva de Gènere en la Política Territorial, Urbanisme i Paisatge, que serà coordinat per la conselleria competent en matèria de Política Territorial, Urbanisme i Paisatge.

#### **Article 44. Convivència comunitària i familiar amb enfocament de gènere.**

1. La Generalitat ha d'impulsar en l'àmbit dels programes de cooperació amb les entitats locals:
  - a) La recuperació de l'espai públic per a afavorir la convivència comunitària i familiar i les relacions intergeneracionals amb enfocament de gènere interseccional.
  - b) La posada en marxa i manteniment de centres cívics amb perspectiva sociocomunitària, familiar, interculturals i de solidaritat generacional amb enfocament de gènere interseccional, en els termes que s'establisquen reglamentàriament.
  - c) El disseny, posada en marxa i manteniment d'equipaments esportius amb perspectiva sociocomunitària, familiar i de solidaritat generacional amb enfocament de gènere interseccional, amb espais per facilitar la conciliació corresponsable de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral i l'esport de les famílies en horaris compatibles.

- d) La recuperació d'espais públics naturals (parc, jardins, camps, alberedes, passejos,...) per al foment de la vida a l'aire lliure, el contacte amb la natura i el foment de la vida sostenible.

#### **Article 45. Mobilitat Sostenible.**

1. Les polítiques de mobilitat i transport de la Generalitat donaran prioritat a la reducció del temps dels desplaçaments, facilitaran els accessos i els itineraris quotidians de tota la ciutadania amb vista a garantir la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació, formació, serveis, relacions socials, oci, cultura i altres oportunitats.
2. La Generalitat ha de prioritzar la inversió pública en aquell transport públic col·lectiu que tinga major demanda poblacional d'ús diari i afavorir els itineraris que posen al centre la vida.
3. La generalitat garantirà l'equitat territorial amb el foment de la mobilitat rural per accedir als serveis públics comarcals.
4. Els nous projectes i estudis d'actuacions en l'àmbit de la mobilitat hauran de contindre una anàlisi específica en el qual s'acredite que s'ha adoptat un enfocament de gènere interseccional, mitjançant la inclusió d'aquesta exigència en els plecs de prescripcions tècniques.

#### **Article 46. Visibilització de les dones en denominacions d'espais públics.**

1. Les administracions públiques competents promocionaran per a la denominació específica dels carrers, places, parcs i equipaments públics, noms de dones, col·lectius de dones o esdeveniments lligats a la igualtat de gènere amb perspectiva interseccional. En cas de noms de dones, es podran destacar aquelles que han realitzat aportacions significatives en diferents camps del saber, en esdeveniments, vida, coneixement i tradicions populars, tradició oral o àmbit sociocultural, entre altres, amb l'objectiu d'augmentar el nombre de carrers amb noms femenins, posant en valor a les dones.
2. Les administracions públiques promocionaran per a la denominació específica dels centres docents públics, noms de dones, col·lectius de dones o esdeveniments lligats a la igualtat de gènere amb perspectiva interseccional. En cas de noms de dones, es podran destacar aquelles que han realitzat aportacions significatives en diferents camps del saber o en esdeveniments, amb l'objectiu d'augmentar el nombre de centres amb noms femenins, posant en valor a les dones.

**Article 47. Promoció de l'urbanisme, mobilitat, paisatge, habitatge i arquitectura amb enfocament de gènere.**

La conselleria competent en matèria de territori i urbanisme i la conselleria competent en habitatge convocaran premis d'urbanisme, mobilitat, paisatge, habitatge i arquitectura amb enfocament de gènere per a reconèixer les iniciatives que promoguen l'enfocament de gènere interseccional en la transformació urbana, en la protecció del medi natural, en la mobilitat sostenible i en la millora física i social dels edificis i entorns de barris, pobles i ciutats.

***Secció 3a: Món Rural amb enfocament de gènere interseccional.***

**Article 48. Serveis Públics i desenvolupament rural amb enfocament de gènere interseccional.**

La Generalitat inclourà el doble enfocament, de gènere i ruralitat, en la planificació dels seus equipaments i serveis públics per afavorir la inclusió i igualtat de les dones així com combatre el despoblament.

**Article 49. Perspectiva de ruralitat feminista dels serveis socials.**

- 1.El Sistema Públic Valencià de Serveis Socials es regeix per el principi rector de descentralització, desconcentració, enfocament municipalista i de proximitat, especialment rellevant per l'entorn rural, de l'article 6 de la Llei 3/2019 tindrà enfocament de gènere interseccional.
2. La Generalitat, en coordinació amb les diputacions provincials, ha de finançar l'atenció primària dels serveis socials inclusius, que inclourà l'enfocament de gènere interseccional.
3. La planificació estratègica de l'atenció secundària inclourà l'enfocament de gènere interseccional.
4. La Conselleria en matèria de Serveis Socials ha de garantir una prestació professional de teleassistència avançada que incorpore la perspectiva de la ruralitat i de gènere per a fomentar l'autonomia personal en l'àmbit sociofamiliar.

**Article 50. Participació plena de les dones en el món rural.**

La Generalitat, en l'àmbit de les seues competències ha de:

- a) Vetlar per la consecució de la plena participació social de les dones del món rural, així com per la seua plena participació en els òrgans de direcció d'empreses i associacions.
- b) Contribuir a eliminar la bretxa digital de gènere i territorial amb mecanismes que faciliten i impulsen l'accés a les tecnologies de la informació i la comunicació de les dones del rural, en especial de les dones per afavorir la seua autonomia personal i participació social.
- c) Promoure l'accés a l'oci, la cultura i l'esport de les dones del món rural.
- d) Fomentar l'associacionisme femení i l'apoderament de les dones com a motor de canvi social i de transformació del medi rural.

#### **Article 51. Desenvolupament rural**

1. Les administracions públiques promouran el paper de les dones com a agents de desenvolupament rural, donant suport a les iniciatives liderades per elles i fomentant la seua presència en els òrgans rectors d'associacions en els espais i processos de presa de decisió vinculats al medi rural.
2. Les administracions públiques establiran incentius fiscals per a les dones que posen en marxa un negoci en el medi rural, com a mecanisme per a fomentar el desenvolupament rural per part de dones i compensar la falta de serveis i els costos majors que això comporta.
3. Les administracions públiques establiran convenis amb entitats financeres per tal que faciliten l'accés al crèdit de les dones emprenedores en sectors vinculats al medi rural.

#### ***Secció 4a: Espai virtual i convivència digital amb enfocament de gènere interseccional.***

#### **Article 52. Igualtat de gènere interseccional en l'entorn virtual.**

La Generalitat promourà la igualtat de gènere efectiva en entorns digitals. Fomentarà que els processos de transformació digital apliquen l'enfocament de gènere interseccional adoptant, si escau, mesures específiques per a garantir l'absència de biaixos de gènere en les dades i algorismes usats.

### **Article 53. Bretxa digital de gènere.**

1. Les administracions públiques valencianes promouran accions per afavorir la implantació de les tecnologies de la informació i de les comunicacions amb base en criteris d'igualtat de gènere per a aconseguir una construcció feminista i justa de la societat digital.
2. Les administracions públiques valencianes impulsaran i promouran la participació de les dones mitjançant les tecnologies de la informació i la comunicació i la creació de continguts, i contribuiran al fet que se supere la bretxa digital de gènere.
3. Les polítiques públiques desenvolupades per a la implantació de les tecnologies de la informació i de la societat digital hauran de:
  - a) Possibilitar l'ús d'aquestes tecnologies, integrant l'enfocament de gènere, en els espais quotidians més transitats, tenint en compte especialment l'àmbit rural i les zones en risc de despoblament.
  - b) Fer de les tecnologies un instrument per a la inclusió, en especial de les persones amb diversitats funcionals, persones majors o persones amb dificultats per accedir a la tecnologia.
  - c) Impulsar accions positives per a eliminar la bretxa digital de gènere, tant en l'ús de les tecnologies, com en la creació de continguts.
  - d) Promoure accions de sensibilització i programes específics formatius per a fomentar la participació activa de dones i xiquetes en aquest àmbit.
  - e) Garantir que els missatges i continguts que es transmeten a través d'aquestes tecnologies oferisquen una imatge plural i no estereotipada.
  - f) Establir canals de comunicació a través de xarxes socials i crear plataformes o aplicacions digitals que permeten difondre a la societat continguts o notícies relacionades amb la igualtat de dones i homes i la violència contra les dones.
  - g) Promoure continguts creats per dones en l'àmbit de la societat de la informació i del coneixement.
4. En els projectes desenvolupats en l'àmbit de les tecnologies de la informació i de la societat digital, finançats totalment o parcialment per les administracions públiques valencianes, haurà de garantir-se que el seu llenguatge i continguts siguen inclusius i amb enfocament de gènere interseccional.

**Article 54. Auditoria digital de gènere de sistemes basats en intel·ligència artificial.**

La Generalitat realitzarà auditories de gènere sobre l'ús i aplicació i disseny de sistemes basats en la intel·ligència artificial per a vetllar que respecta els principis d'igualtat de gènere interseccional, no discriminació i foment dels bons tractes i garantir que els algorismes en què es basen aquests sistemes no tinguen biaixos il·legals o no ètics, directes o indirectes.

**Article 55. Creació digital feminista.**

1. La Generalitat incentivarà la creació i producció amb fons públics de videojocs d'autoria femenina. Incentivarà i prioritzarà empreses i processos que garantisquen la participació de dones al llarg del procés de desenvolupament dels videojocs.
2. La Generalitat prioritzarà la producció d'aquells videojocs que incloguen la representativitat i coneixement de les diversitats ètniques, culturals i funcionals dels diversos col·lectius de dones, i a la visualització de les diferents orientacions sexuals o identitats de gènere.
3. La Generalitat prioritzarà que la producció cultural de videojocs sostinguda amb fons públics contemple com a element fonamental l'enfocament de gènere interseccional i visibilitzarà valors tradicionalment menystinguts per estar associats culturalment a les dones.



## **TÍTOL II. LA SOSTENIBILITAT DE LA VIDA**

### **CAPÍTOL I. ECONOMIA DE CRIAR, CUIDAR I CURAR**

#### **Secció 1a: Valor i centralitat de les cures**

##### **Article 56. Valor social i centralitat de les cures.**

1. Les administracions públiques, mitjançant polítiques actives, han de fomentar la corresponsabilitat social del treball de cures i reproductiu. Les empreses, el tercer sector i les administracions públiques, son corresponsables de les cures.
2. La Generalitat, a través de tots els seus departaments, i especialment els competents en matèria d'educació, de serveis socials, d'igualtat i medi ambient, promourà la valoració de les cures com a element indispensable per a la sostenibilitat de la vida.
3. Les polítiques i campanyes públiques en matèria d'ocupació transmetran la idea fonamental segons la qual el treball reproductiu és la base de la sostenibilitat de la vida i el substrat que fa possible el treball productiu. Es faran garantint la no-reproducció d'estereotips de gènere quant a la responsabilitat de les cures. Es promourà la visibilització de la cadena global de cures des de la perspectiva de les dones migrades, particularment en situació administrativa irregular, i dels efectes de la externalització de les cures.

##### **Article 57. Valor econòmic i social de les cures.**

1. La Generalitat durà a terme estudis a fi de realitzar una estimació del valor econòmic i social que representen les cures, és a dir les activitats i tasques que possibiliten la reproducció social, així com les cures i atenció a les persones que es presten dins i fora de les llars.
2. Cada cinc anys, la Generalitat publicarà el compte satèl·lit amb aquesta estimació i realitzarà anualment un informe sobre l'impacte en el PIB de l'economia de criar, curar i cuidar.
3. L'informe anual s'inclourà com un capítol de la memòria econòmica del projecte de llei de pressupostos de la Generalitat.

### **Article 58. Sistema públic de cures.**

1. La Generalitat ha de treballar en la creació d'un sistema públic de de cures universal, de qualitat i centrat en l'àmbit relacional i l'autonomia personal amb un enfocament de gènere interseccional, coordinant tots els departaments amb competències en matèria de cures.
2. El disseny, implementació i avaluació del sistema públic de cures haurà de fer-se amb una perspectiva ecofeminista que supere els rols i estereotips de gènere i erradique les desigualtats socials, culturals i de gènere i amb una perspectiva de universalitat proporcional i d'igualtat en la diversitat prestant especial atenció a les dones migrants.
3. El Sistema Públic Valencià de Serveis Socials garantirà un programa d'atenció domiciliària que a través de prescripció facultativa, de forma reglada, a totes aquelles persones amb situació de dependència, diversitat funcional o situació de vulnerabilitat o risc social que ho necessiten. A més, inclourà informació, formació i mesures de suport a les persones cuidadores de l'entorn familiar amb enfocament de gènere interseccional.

### **Article 59. Salaris de les treballadores i treballadors del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials, del Sistema Sanitari Públic Valencià i del Sistema Educatiu Públic Valencià.**

1. En el període màxim de cinc anys, la Generalitat fixarà com a salari mínim de tot el personal públic del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials, del Sistema Sanitari Públic Valencià i del Sistema Educatiu Públic Valencià, un 120 per cent del Salari Mínim Interprofessional (SMI), independentment de la categoria professional i disciplina.
2. A aquest increment del Salari Mínim Interprofessional es podrà afegir els complements salarials de toxicitat, perillositat, penositat o nocturnitat.
3. La Generalitat no podrà externalitzar el servei de neteja, cuina i bugaderia dels centres i residències de titularitat i gestió pública del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials, del Sistema Sanitari Públic Valencià i del Sistema Educatiu Públic Valencià. A més, haurà de recuperar la gestió d'aquells que actualment estiguen privatitzats, en el període màxim de cinc anys.

#### **Article 60. Treball de cures en l'entorn familiar.**

1. La Generalitat desenvoluparà polítiques públiques per a garantir la cura de les persones mitjançant la protecció del treball de cures no professionalitzat realitzat per persones familiars cuidadores, amb especial consideració al biaix de gènere. La Generalitat fomentarà accions que servisquen per a facilitar i dignificar les condicions en les quals les persones cuidadores exerceixen el treball de cures en l'entorn familiar.

2. L'Administració proporcionarà mesures de suport biopsicosocial, recolzament econòmic, social, sanitari, psicològic a aquelles persones que cuiden de persones malaltes o dependents en l'àmbit de la llar de manera no remunerada, amb atenció al biaix de gènere interseccional. Notablement, es facilitarà l'accessibilitat a serveis i prestacions complementàries del Sistema Sanitari.

#### **Secció 2a: Professionalització de les tasques de criar, cuidar i curar**

#### **Article 61. Les activitats de cura de les persones com a qualificacions professionals.**

La Conselleria competent en matèria de treball ha d'incorporar com a qualificacions professionals les activitats de cura de les persones.

#### **Article 62. Treball de la llar estable.**

1. La Generalitat desenvoluparà un pla de mesures, consensuat amb els agents econòmics i socials, de regularització del sector del treball de la llar per garantir el compliment la legislació nacional. Contemplarà campanyes i una estratègia eficients per a conscienciar a la població ocupadora d'aquestes treballadores sobre el respecte dels seus drets laborals.

2. La Generalitat establirà incentius fiscals per a aquelles persones contribuents que contracten de manera indefinida persones afiliades en el Sistema Especial d'Empleats de Llar del Règim de la Seguretat Social per a la cura de persones menors o persones majors i també per tasques de neteja.

#### **Article 63. Formació Professional.**

1. La Generalitat ofertarà formació professionalitzada en l'àmbit de les cures amb certificació/títol d'atenció, organització i gestió de la vida quotidiana en unitats

domèstiques i espais de co-residència, amb elements de planificació i organització de la gestió domèstica, nutrició i cuina domèstica o higiene i neteja de l'espai residencial.

2. La Generalitat incentivarà l'estudi de cicles de Formació Professional vinculats a les tasques domèstiques, criança i cures amb beques públiques per al gènere infrarrepresentat.

#### **Article 64. Acolliment familiar.**

1. L'acolliment professionalitzat es regirà per allò disposat reglamentàriament quant a l'acolliment familiar.

2. La relació de les persones acollidores professionals amb la Generalitat serà de caràcter laboral d'acord amb el que es disposa en l'article 20 de la Llei orgànica 1/1996, de protecció jurídica del menor, així com la normativa que regule el règim de la Seguretat Social aplicable a aquesta relació laboral.

#### **Article 65. Programa de famílies de dia.**

La Generalitat desenvoluparà reglamentàriament el funcionament i els requisits de les famílies de dia o cases niu, com a programa sociofamiliar professionalitzat que pot atendre en el domicili particular de la persona cuidadora un màxim de tres persones que poden ser menors de tres anys.

### **Secció 3a: Economia Social i Solidària**

#### **Article 66. Registre d'Entitats valencianes socialment responsables i sistema d'indicadors.**

La conselleria competent en matèria d'economia desenvoluparà conforme a la legislació vigent en matèria de responsabilitat social, el Registre d'Entitats valencianes socialment responsables i un sistema d'indicadors que permeta la comparació i anàlisi entre entitats i empreses. El Registre i els indicadors permetran visibilitzar, consultar i analitzar les accions de responsabilitat social en matèria d'igualtat de gènere de les empreses valencianes.

**Article 67. Foment de l'economia social i solidària i la responsabilitat social corporativa.**

1. L'Institut Valencià de Finances prioritzarà línies de microcrèdits vinculats a l'economia social i solidària.
2. L'Institut Valencià de Finances fomentará línies específiques o bonificacions a aquelles iniciatives empresarials encapçalades per dones amb responsabilitat social corporativa.

**Article 68. Valoració de la responsabilitat social de les empreses.**

1. Les empreses valencianes podran fer ús publicitari de les seues accions de responsabilitat social en matèria d'igualtat de gènere, d'acord amb les condicions establides en la legislació general de publicitat.
2. La conselleria competent en matèria d'igualtat podrà requerir a les empreses que facen ús publicitari de la implantació d'accions de responsabilitat social en matèria d'igualtat de gènere la verificació del compliment de l'acció. En cas que se li impedisca la verificació, o si es constata el seu incompliment, sol·licitaran judicialment el cessament de la publicitat com a publicitat enganyosa, conformement al que s'estableix en la Llei 34/1988, d'11 de novembre, general de publicitat.
3. La conselleria competent en matèria d'economia organitzarà regularment campanyes d'informació, jornades, cursos i altres activitats de divulgació sobre la rendibilitat social i econòmica de les accions d'igualtat en la responsabilitat social de les empreses.

**Article 69. Cooperativisme.**

1. La Generalitat prioritzarà el suport a les cooperatives dirigides o formades majoritàriament per dones. Promocionarà l'accés de les dones als llocs de direcció i consells rectors de les cooperatives.
2. La Generalitat realitzarà una reserva del cinc per cent de la seua contractació pública per a cooperatives inscrites al registre de cooperatives de la Comunitat Valenciana i que als seus òrgans de direcció regisca la paritat de gènere i als seus estatuts estiga recollida el foment de la igualtat de gènere interseccional.
3. A més, es prioritzarà en cada sector econòmic aquelles cooperatives que tinguen més persones treballadores del gènere infrarrepresentat en eixe sector laboral.

## **CAPÍTOL II. DONES DELS SECTORS DEL CAMP I LA MAR I ALIMENTACIÓ DE PROXIMITAT**

### ***Secció 4a: Visibilitat i reconeixement de les dones dels sectors del camp i la mar.***

#### **Article 70. Visibilitat i reconeixement de les dones dels sectors del camp i la mar.**

1. La Generalitat garantirà la visibilitat i el reconeixement del treball de les dones dels sectors del camp i de la mar dels sectors agrari, ramader, pesquer, agroalimentari i forestal i les seues aportacions a l'economia, cultura i al desenvolupament d'aquests espais. La Generalitat fomentarà la incorporació de les dones a aquests sectors econòmics.
2. Les administracions públiques vetlaran per la visibilitat de les dones dels sectors agrari, ramader, pesquer, agroalimentari i forestal i la seua participació paritària o, quan no siga possible, presència equilibrada de dones i homes en actes públics, de manera que es visibilitze a les dones del sector i que aquestes servisquen de referent.
3. Les polítiques agrícoles, ramaderes, agroalimentàries, forestals i pesqueres han de fer possible la transmissió dels sabers tradicionals de les dones en aquests àmbits, reconèixer i fer visible la seua contribució al manteniment de les explotacions familiars.

### ***Secció 5a: Accés a la terra i titularitat compartida.***

#### **Article 71. Accés a la terra i titularitat compartida de les explotacions agràries.**

1. Les administracions públiques garantiran l'exercici del dret a la titularitat compartida de les explotacions agràries per part d'agricultores i ramaderes, armadores i rederes, en els termes establits en la legislació estatal en la matèria. Es disposarà la seua inscripció en el Registre d'entitats de Titularitat Compartida i realitzaran campanyes d'informació i assessorament amb la finalitat de potenciar la incorporació de les dones a l'activitat econòmica i empresarial de les explotacions.
2. En les ajudes al desenvolupament rural finançades amb fons de la Generalitat es prioritzarà a les dones, quan siguen titulars d'expedients d'explotacions agràries situades en municipis rurals o en municipis amb risc de despoblació.
3. En les ajudes al sector pesquer finançades amb fons de la Generalitat es prioritzarà a les dones, quan siguen titulars o cotitulars de l'embarcació així com de l'explotació pesquera.

#### **Article 72. Estatut de les Dones del camp i de la mar.**

Es regularà l'Estatut de les Dones del camp i de la mar com a mesura bàsica per a fer efectiu el principi d'igualtat de gènere en els sectors agrari, ramader, pesquer, agroalimentari i forestal, en el qual es recolliran les mesures per a la promoció de la igualtat de gènere, la integració de l'enfocament de gènere interseccional, i totes aquelles accions i actuacions que estiguen recollides en aquesta llei i els poguera afectar.

#### **Article 73. Formació i ocupació professional.**

1. Les administracions públiques promouran la formació i ocupació professional de dones en el sector agrari, ramader, pesquer, agroalimentari i forestal, amb especial referència a l'emprenedoria de les dones joves en aquests àmbits.
2. Les administracions públiques vetlaran per la plena participació de les dones dels sectors agrari, ramader, pesquer, agroalimentari i forestal en els òrgans de direcció d'empreses i associacions.

#### **Article 74. Emprenedoria**

1. Les administracions públiques promouran el paper de les dones com a agents de desenvolupament econòmic, donant suport a les iniciatives liderades per elles i fomentant la seua presència en els òrgans rectors de les associacions agràries, ramaderes, pesqueres, agroalimentàries i forestals.
2. Les administracions públiques establiran convenis amb entitats financeres per tal que faciliten l'accés al crèdit de les dones emprenedores en els sectors agrari, ramader, pesquer, agroalimentari i forestal.

#### **Article 75. Incentius per a les millores de les condicions laborals.**

1. La Generalitat ponderarà preferentment en les seues bases reguladores i convocatòries de subvencions ajudes i altres mecanismes de col·laboració aquelles empreses agroalimentàries i auxiliars del sector que milloren el salari per hora del conveni col·lectiu sectorial i territorial.
2. La Generalitat ponderarà preferentment en les seues bases reguladores i convocatòries de subvencions, ajudes i altres mecanismes de col·laboració aquelles

empreses agroalimentàries i auxiliars del sector que més personal fixe o indefinit tinguen en les seues plantilles.

### **Secció 6a: Foment del comerç i mercats de proximitat.**

#### **Article 76. Alimentació de proximitat i memòria oral.**

1. La Generalitat prioritzarà en la seua contractació pública, l'adquisició de proximitat de l'alimentació tant per a les seues infraestructures socials, sanitàries, educatives, culturals com per als seus esdeveniments institucionals.
2. La Generalitat recuperarà, visibilitzarà i difondrà el saber i la memòria oral de les dones dels mercats locals de proximitat.

## **CAPÍTOL III. REINDUSTRIALITZACIÓ SOSTENIBLE DE PROXIMITAT**

#### **Article 77. Planificació estratègica de reindustrialització amb enfocament de gènere interseccional.**

1. Els plans estratègics de la Indústria valenciana i els seus plans sectorials així com els Plans d'industrialització o qualsevol instrument marc de la política industrial valenciana, han de realitzar-se necessàriament amb enfocament de gènere interseccional. Aquests instruments comptaran amb informes d'impacte de gènere.
2. El Comitè Interdepartamental per a l'Estratègia Industrial, i l'Observatori de la Indústria, òrgans de control del desenvolupament dels plans estratègics industrials de la Generalitat, seran els òrgans encarregats de vetlar per la incorporació de l'enfocament de gènere interseccional en aquests plans.

#### **Article 78. Estratègia de reindustrialització amb enfocament de gènere interseccional.**

1. La Generalitat inclourà l'enfocament de gènere interseccional en la seua estratègia de reindustrialització amb la prioritització d'un model de transport públic intermodal i la creació d'equipaments públics i espais de socialització a les zones industrials.
2. La conselleria competent en matèria d'economia ha de destinar ajudes a les empreses valencianes perquè flexibilitzen i ordenen el temps de treball, així com altre tipus de



formes d'organització del treball, inclosa la creació de centres infantils i centres de dia en el centre de treball o en els polígons industrials i parcs tecnològics, que faciliten la conciliació corresponsable de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral.

#### **Article 79. Diversificació econòmica i economia del sosteniment de la vida.**

1. La Generalitat apostarà per la diversificació econòmica i prioritzarà aquelles activitats econòmiques i sectors productius vinculats de forma directa amb el sosteniment de la vida. Per això, en els plans estratègics en matèria de foment de l'economia seran considerats sectors prioritaris i s'inclouran com a sectors productius.
2. L'informe d'impacte de gènere dels pressupostos de la Generalitat inclourà un apartat específic relatiu a les ajudes i fons públics destinats a cada sector econòmic i establirà mesures i accions vinculants per a una transició cap a una economia centrada en el sosteniment de la vida. A més, progressivament, retirarà els fons públics que sostenen aquells sectors nocius per al sosteniment de la vida i la igualtat de gènere.

#### **Article 80. Cooperativisme.**

1. La Generalitat prioritzarà el suport a les cooperatives dirigides o formades majoritàriament per dones. Promocionarà l'accés de les dones als llocs de direcció i consells rectors de les cooperatives.
2. La Generalitat realitzarà una reserva del cinc per cent de la seua contractació pública per a cooperatives inscrites al registre de cooperatives de la Comunitat Valenciana i que als seus òrgans de direcció regisca la paritat de gènere i als seus estatuts estiga recollida el foment de la igualtat de gènere interseccional.
3. A més, es prioritzarà en cada sector econòmic aquelles cooperatives que tinguen més persones treballadores del gènere infrarrepresentat en eixe sector laboral.

## **CAPÍTOL IV. POLÍTIQUES MEDIAMBIENTALS I DE LLUITA CONTRA EL CANVI CLIMÀTIC**

### **Article 81. Polítiques mediambientals amb enfocament de gènere interseccional.**

Les Administracions públiques valencianes, a través de l'òrgan competent en matèria de medi ambient:

- a) Implementaran, dins de les seues competències en matèria de medi ambient, l'estudi i coneixement sobre les diferents realitats de dones i homes en relació amb la gestió, conservació i ús dels recursos naturals, i amb l'ordenació i protecció del paisatge.
- b) Inclouran la participació de dones i associacions de dones en la definició de polítiques i actuacions relacionades amb el medi ambient i el desenvolupament dels territoris, així com en la gestió dels corresponents recursos. A aquest efecte, totes les propostes de polítiques públiques en aquest àmbit seran remeses prèviament al Consell Valencià de la Igualtat de Gènere, que podrà realitzar les al·legacions que considere oportunes
- c) Integraran l'enfocament de gènere interseccional en l'educació mediambiental, així com en la promoció de la recollida selectiva de residus i reciclatge
- d) Milloraran i incrementaran la informació estadística desagregada per sexe/gènere i d'indicadors de gènere en relació amb les polítiques de gestió.
- e) Es fomentarà la participació de les dones en les polítiques de protecció mediambiental i en les noves fonts d'ocupació relacionats amb la preservació del medi ambient.

### **Article 82. Dones i lluita contra el canvi climàtic**

1. La Generalitat disposarà d'un pla protecció integral d'acollida de defensores mediambientals internacionals, per a sensibilitzar sobre la importància de conservar i cuidar el Planeta.
2. La Generalitat recuperarà els sabers i la memòria oral de les dones valencianes vinculades al camp i l'horta que serveixen per a lluitar contra el canvi climàtic. Aquesta tasca disposarà d'un apartat específic d'investigació i recerca a l'Espai de la Memòria de les Dones.

## **CAPÍTOL V. TURISME REGENERADOR**

### **Article 83. Sector turístic.**

1. El sector turístic ha de procurar un retorn socioeconòmic de la seua activitat econòmica al conjunt de la població i ha de fomentar la protecció del patrimoni valencià des del reconeixement a les singularitats amb la intenció de protegir i difondre el patrimoni cultural i natural, per així crear un vincle que transmeta coneixements i valors de respecte cap a una identitat cultural on les dones són una part essencial, que sensibilitze, eduque i consciencie sobre la necessària preservació i conservació del patrimoni cultural tangible i intangible.

2. La Generalitat dissenyarà i implementarà mesures que permeten avançar en:

- a) La identificació, des de la perspectiva feminista, de les actuacions prioritàries en el sector del turisme, per tal de protegir el territori i les persones, promovent un turisme regenerador
- b) La sensibilització sobre les bretxes de gènere i desigualtats del sector.
- c) L'ocupació de qualitat en el sector.
- d) La publicació de dades salarials desagregades per categoria laboral i sexe/gènere.
- e) La millora de l'espai físic, condicions, salut, protecció enfront de l'assetjament sexual i seguretat, en què es desenvolupa el treball en els diferents entorns laborals del sector.
- f) La formació de les treballadores del sector a través d'itineraris professionals específics, amb especial impuls a aquelles àrees que els proporcionen més coneixements i habilitats de major valor afegit i retorn econòmic.
- g) La promoció de l'esperit empresarial femení, afavorint l'accés de les dones a la propietat i a la cotitularitat dels negocis turístics, així com a la gestió d'aquests. Igualment, promocionarà el seu accés al finançament i a l'assistència tècnica requerides.

#### **Article 84. Condicions laborals de les treballadores del sector turístic.**

1. La Generalitat en les seues bases reguladores i les convocatòries de subvencions, la contractació pública de programes de vacances socials o qualsevol altra eina de col·laboració amb fons públics ponderarà preferentment:

- a) L'establiment d'un salari/hora per damunt del conveni col·lectiu sectorial i territorial.
- b) Que més del cinquanta per cent de la plantilla siga fixa o indefinida.
- c) Que millore les condicions de seguretat i salut laboral respecte les regulades legalment.

2. Es valorarà en la contractació aquelles empreses que incorporen en la plantilla llocs de treball per a persones amb diversitat funcional o discapacitat, especialment dones.

#### **Article 85. Condicions laborals de les treballadores del sector hotel·ler.**

1. Les empreses o entitats que externalitzen els serveis de cuina, neteja i bugaderia per a desenvolupar la seua activitat, no podran participar en els procediments de contractació, ni rebre ajudes o subvencions públiques.

2. La Generalitat fomentarà mitjançant el diàleg social, la millora de les condicions de salut laboral de les cambreres de pis o auxiliars de pisos i neteja. Fomentarà una equipació d'habitacions hotel·leres amb mobiliari que evite el sobreesforç i les malalties professionals en esquena i cames.

#### **Article 86. Consciència mediambiental del sector turístic.**

La Generalitat en col·laboració amb el sector turístic realitzarà campanyes de sensibilització per al civisme i respecte mediambiental de les persones que s'allotgen en establiments turístics, tant , sobre la neteja i cura de les seues habitacions, com de l'entorn que es visite.

#### **Article 87. Promoció turística.**

1. La promoció turística institucional de la Generalitat, en el marc del codi ètic del turisme, es farà amb enfocament de gènere interseccional visibilitzant particularment les tasques que fan possible l'activitat turística històricament menystingudes per ser realitzades majoritàriament per dones.

2. Les campanyes de promoció d'aquelles empreses i entitats que perceben fons públics hauran de prioritzar la promoció de la igualtat de gènere i visibilitzar la diversitat en l'àmbit turístic.

ESBORRANY

### **TÍTOL III. RECONeixEMENT DE DRETS PER A UNA VIDA BONA.**

#### **CAPÍTOL I. SERVEIS SOCIALS INCLUSIUS**

##### **Article 88. Sistema Públic Valencià de Serveis socials amb enfocament de gènere interseccional.**

1. La Conselleria competent en matèria de serveis socials ha d'incloure l'enfocament de gènere interseccional al Sistema Públic Valencià de Serveis Socials en:

- a) Les polítiques de lluita contra la feminització de l'empobriment.
- b) Les polítiques de usos de temps i corresponsabilitat.
- c) Les polítiques de cures, de foment de l'autonomia personal i de suport a les famílies.
- d) Els programes d'atenció i foment de l'àmbit relacional.
- e) Foment del desenvolupament comunitari, xarxes de solidaritat, voluntariat i l'accés normalitzat a les estructures de participació social.

2. El Pla Estratègic de Serveis Socials de la Comunitat Valenciana i els diferents plans estratègics disposaran d'una memòria d'impacte de gènere interseccional i una avaluació específica a la seua finalització.

##### **Article 89. Enfocament de gènere interseccional en l'atenció sociosanitària.**

El Sistema Públic Valencià de Serveis Socials integrarà l'enfocament de gènere interseccional en el disseny, implementació, atenció i valoració de l'atenció social per a no consolidar rols i estereotips que perpetuen a les dones en les tasques de cures i empoderar als homes per a que assumisquen aquestes tasques i professions.

##### **Article 90. Foment del suport en l'àmbit de les cures.**

1. La Conselleria amb competències en serveis socials, amb la provisió de places públiques en els centres del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials, proporcionarà suport a les persones i famílies en l'àmbit de les cures.

- a) Prioritzant les polítiques de foment de l'autonomia personal en l'entorn socioafectiu i familiar.

- b) Proveint de plaça pública als centres diürns, serveis ambulatoris i al conjunt dels sistemes d'atenció en l'àmbit residencial.
  - c) Proveint d'una plaça pública en centres de dia els més propers possible de la residència habitual a persones en situació de dependència, diversitat funcional trastorn mental greu i persones majors en situació de vulnerabilitat social.
  - d) Prioritzant les estàncies de nit en residències i allotjaments temporals d'estàncies reduïdes, per a facilitar cures en l'àmbit personal sense la necessitat d'institucionalitzar permanentment les persones i ho acompanyarà amb programes d'atenció a les persones cuidadores.
2. La Generalitat, en el marc de programes de cooperació amb les entitats locals promourà programes i actuacions, plantejats des de l'enfocament de gènere interseccional, d'habilitació de programes de cura professional de qualitat de xiquetes, xiquets i adolescents.

#### **Article 91. Programes d'atenció i foment de l'àmbit relacional.**

La Conselleria competent en matèria de serveis socials ofertarà, com a mínim, els següents programes d'atenció amb enfocament de gènere interseccional en l'àmbit relacional:

- a) Foment dels bons tractes, ètica de les cures i gestió de les emocions.
- b) Atenció comunitària i acompanyament al dol i altres esdeveniments traumàtics
- c) Atenció al benestar de les persones cuidadores de l'entorn familiar.
- d) L'escola de famílies com a un espai de diàleg, intercanvi d'experiències i acompanyament professional en la promoció dels bons tractes en l'àmbit de la criança i les cures familiars positives i la gestió socioemocional amb un enfocament de gènere interseccional.
- e) Foment de la corresponsabilitat i les masculinitats feministes.

#### **Article 92. Formació de gènere dels Serveis Socials.**

1. L'Institut Valencià de Formació, Investigació i Qualitat en Serveis Socials garantirà l'adequada formació del personal del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials en matèria d'igualtat de gènere.
2. Els estudis, memòries i investigacions elaborades pel Sistema Públic Valencià de Serveis Socials incorporaran dades desagregades per sexe/gènere i la seua anàlisi des

d'un enfocament de gènere interseccional, per a poder conèixer la incidència d'altres variables.

3. L'equip transdisciplinari del Centre de Valoració i Orientació de la Discapacitat haurà de disposar de formació específica de gènere.

4. Com a mínim un dels Laboratoris de Serveis Socials incorporarà una línia específica de serveis socials i gènere interseccional.

#### **Article 93. Disseny de polítiques socials amb enfocament de gènere interseccional.**

1. El disseny de polítiques d'igualtat en la diversitat, i particularment les relatives a la igualtat de tracte, no discriminació i prevenció de delictes d'odi, igualtat LGTBI, migracions i inclusió del poble gitano, han d'incloure com a principi rector el foment de la igualtat de gènere i la promoció d'una societat feminista des de la interseccionalitat. A més, cadascuna d'elles, disposarà d'un òrgan de seguiment i avaluació compost de forma paritària.

2. El disseny de polítiques de foment de la solidaritat generacional, i particularment en matèria d'infància i adolescència, joventut i envelliment actiu, han d'incloure com a principi rector el foment de la igualtat de gènere interseccional i la promoció d'una societat feminista des de la interseccionalitat.

#### **Article 94. IVAJ, oci educatiu i associacionisme jove.**

La Xarxa Jove, de l'Institut Valencià de la Joventut, inclourà en la seua programació anual accions i campanyes específiques sobre el foment dels bons tractes, la cultura de la pau, la promoció de la igualtat de gènere interseccional, l'autoconeixement del cos i el foment d'una sexualitat plaentera i lliure.

#### **Article 95. Comitè d'Ètica dels Serveis Socials Inclusius.**

Els Comitè d'Ètica dels Serveis Socials serà l'òrgan responsable de vetllar per l'ètica en el sistema públic de cures així com el responsable de fer recomanacions de com actuar i implementar mesures de foment de l'ètica de les cures en l'àmbit sociofamiliar amb la inclusió d'enfocament de gènere interseccional.



## **CAPÍTOL II. EDUCACIÓ**

### ***Secció 1a: Sistema educatiu feminista.***

#### **Article 96. Inclusió transversal de la coeducació al sistema educatiu valencià.**

1. La coeducació s'integra de manera transversal en el sistema educatiu valencià, seguint el model d'escola coeducativa, basada en el desenvolupament integral de les persones, al marge dels estereotips i rols en funció del gènere, orientació sexual, identitat o expressió que possibilita una orientació acadèmica i professional no sexista.
2. La coeducació inclou l'educació socioemocional, orientada a les pràctiques saludables i positives de realització personal.

#### **Article 97. Finalitats del sistema educatiu feminista.**

1. El model educatiu valencià ha de basar-se en la consecució del desenvolupament integral de les persones i en la promoció de la igualtat de gènere i el reconeixement de la diversitat.
2. Amb l'objectiu d'integrar el principi d'igualtat de gènere interseccional efectiva, i aconseguir la formació en els altres valors constitucionals, el model educatiu perseguirà els següents fins:
  - a) Sensibilitzar a l'alumnat sobre la centralitat dels valors i l'ètica de les cures per al sosteniment de la vida.
  - b) Fomentar en l'alumnat l'autonomia personal i formar-li en la corresponsabilitat en les tasques de cures i domèstiques.
  - c) Incorporar l'aprenentatge de mètodes de resolució pacífica de conflictes i de models de convivència basats en la promoció de la diversitat i a la igualtat de gènere interseccional.
  - d) Fer visible i reconèixer la contribució de les dones, en la seua diversitat, en les diferents facetes de la història, la ciència, la política, l'economia, la cultura i el desenvolupament de la societat.
  - e) Proporcionar una orientació acadèmica i professional no sexista que contribuísca al fet que l'alumnat pugui triar sense biaixos de gènere entre les diferents opcions acadèmiques. S'aplicaran models de convivència basats en la pluralitat i en el

respecte a la igualtat de gènere interseccional, fomentant la presència d'alumnes en estudis de l'àmbit de les CTEM (ciències, tecnologia, enginyeria i matemàtiques) i dels ensenyaments de Formació Professional amb menor demanda femenina, així com la presència d'alumnat masculí en aquells estudis en els quals siguen minoritaris.

- f) Es realitzarà un treball amb les famílies i associacions de famílies per a crear consciència coeducativa que acompanye el treball coeducatiu de les escoles.

### **Article 98. Disseny curricular.**

L'Administració educativa valenciana integrarà en el disseny curricular de totes les àrees del coneixement i disciplines de les diferents etapes, cicles, nivells i modalitats educatives, els següents objectius:

- a) La superació dels prejudicis, estereotips i rols de gènere, i el respecte a la diferència i diversitat, amb la finalitat de garantir el lliure desenvolupament personal per a tot l'alumnat.
- b) La integració del saber de les dones diverses i la seua contribució social, històrica i científica al desenvolupament de la humanitat, revisant i, si escau, corregint o completant els continguts que s'imparteixen.
- c) La incorporació de coneixements que garantisquen l'assumpció per part de l'alumnat, amb independència del seu gènere, de les responsabilitats derivades de les seues pròpies necessitats i de les de la cura d'altres persones, així com l'aprenentatge d'habilitats i competències per a poder assumir la corresponsabilitat familiar i domèstica.
- d) El desenvolupament d'habilitats socials, l'aprenentatge en la resolució pacífica de conflictes i de maneres de convivència basats en la diversitat i en el respecte a la igualtat de drets i oportunitats de dones i homes.
- e) Les pràctiques i modes de vida saludables, incloent l'activitat física i esport lliures d'estereotips de gènere.

### **Article 99. Àmbit curricular.**

1. La Generalitat inclourà l'educació en valors relacionats amb la igualtat, la corresponsabilitat i l'educació emocional com a part transversal de l'àmbit curricular, del

material didàctic i del projecte educatiu de centre. Aquests continguts han d'integrar-se en els plans de formació del professorat per a la conscienciació sobre la igualtat de gènere.

2. La Comunitat Valenciana integrarà en el seu model educatiu la formació en igualtat de gènere interseccional efectiva, i incorporarà en els currículums i en totes les etapes educatives el principi d'igualtat de gènere amb perspectiva interseccional.

3. Així mateix, garantirà la igualtat de gènere en el dret a l'educació a través d'una integració activa d'aquest principi als seus objectius i actuacions.

#### **Article 100. Patis coeducatius i oberts al barri.**

La Generalitat dissenyara els patis escolars i d'altres infraestructures sociocomunitàries des de la perspectiva de la coeducació, la inclusió i el reconeixement de la diversitat.

A més, fomenarà accions concretes que garantisquen l'ús i l'ocupació de l'espai públic siga igualitària, fomena la convivència del conjunt de la comunitat educativa i promocióne la diversitat de jocs i de formes de relacionar-se entre iguals.

#### **Article 101. Biblioteques.**

1. La Generalitat garantirà que el cinquanta per cent de les noves adquisicions de llibres i altres materials curriculars de les biblioteques escolars siguen obres amb perspectiva feminista inclusiva, on les dones siguen referents de les aportacions culturals, científiques i artístiques, així com obres produïdes o creades per dones en els diferents camps del saber.

2. Les biblioteques escolars mostren les dones en la seua diversitat com a subjecte cultural i històric i model de referència.

#### **Article 102. Materials docents.**

L'Administració educativa garantirà la utilització de materials docents que respecten els objectius coeducatius esmentats, emprant un llenguatge inclusiu igualitari i no sexista i un ús d'imatges diverses i lliures d'estereotips de gènere.

#### **Article 103. Professorat i formació al professorat.**

1. L'Administració educativa adoptarà les mesures necessàries per a integrar l'enfocament de gènere interseccional en la formació inicial i contínua del professorat, tant

de manera transversal en els diferents continguts com de manera específica. Els Centres de Formació Innovació i Recursos per al professorat disposaran dels mitjans humans, materials i pedagògics necessaris per a proporcionar formació del professorat d'acord amb el currículum coeducatiu en totes les etapes educatives.

2. L'Administració educativa proporcionarà formació en matèria d'igualtat de gènere interseccional, transversalització de l'enfocament de gènere interseccional i genealogia feminista, dirigida a les persones implicades en l'elaboració dels decrets curriculars i orientadors i orientadores dels centres educatius.

#### **Article 104. Coordinació d'igualtat dels centres educatius**

1. Tots els centres educatius designaran, segons instruccions d'inici de curs, a una persona coordinadora d'igualtat i convivència de referència per a la comunitat educativa, que formarà part dels equips directius.

2. Les persones coordinadores d'igualtat i convivència disposaran de quatre hores setmanals de dedicació directa a les seues funcions dins del centre i per a millorar la coordinació amb la resta de serveis públics i equipaments del barri.

3. La Conselleria amb competències en Educació serà la responsable de la formació específica i transversal en matèria d'igualtat de gènere i convivència d'aquestes professionals. Aquestes accions formatives inclouen l'elaboració dels plans d'igualtat i convivència dels centres educatius.

#### **Secció 2a: Vida diària i hàbits saludables.**

#### **Article 105. Assignatura d'habilitats per a la vida diària.**

El currículum coeducatiu inclourà en les competències específiques de diverses matèries, l'adopció d'habilitats per a la vida diària amb enfocament de gènere interseccional, que comprén habilitats de gestió mental com organització o planificació, habilitats de cures directes, inclosa la interacció amb persones, tasques materials de la vida quotidiana com reparacions, provisió de materials i eines, incloent una dimensió afectiu-emocional.

#### **Article 106. Esport i hàbits saludables de la població escolar.**

1. L'Administració educativa aprofundirà en una educació física a l'escola.

2. La Generalitat garantirà l'accés a una pràctica esportiva de qualitat a tota la població escolar independentment del seu gènere i les seues habilitats motrius. Facilitarà els equips mixtos en edats primerenques que fomenten la igualtat i una oferta d'activitats coeducatives.
3. La Generalitat garantirà la continuïtat, coherència i coordinació entre l'oferta esportiva escolar coeducativa i la federada per sexes/gèneres.
4. La Promoció de la salut, entesa com a l'estat de complet benestar físic, mental i social, i no només l'absència d'afeccions o malalties, tal com la descriu l'OMS, ha de formar part de l'aprenentatge escolar, incorporant-la al currículum, al qual s'incorporaran coneixements i recursos des d'una perspectiva salutogènica, per tal de fomentar el paper actiu de cada persona en la cura de la seua salut i en la modificació de conductes cap a estils de vida saludables.

### ***Secció 3a: Educació sexual integral.***

#### **Article 107. Educació sexual integral obligatòria des dels 6 anys.**

1. L'educació sexual integral és part de la formació integral de xiquetes, xiquets i adolescents.
2. La Conselleria amb competències en educació garantirà l'educació sexual integral de forma reglada des d'edats primerenques, adaptant-la en cada etapa educativa.
3. L'educació sexual integral es contemplarà en projectes i plans de centre i currículum escolar, juntament amb l'educació emocional, relacional i afectiva, per garantir a l'alumnat habilitats personals per a la convivència

#### **Article 108. Campanyes de sensibilitat i educació menstrual.**

1. La conselleria competent en matèria d'educació realitzarà campanyes de sensibilització i educació en matèria menstrual destinades a tota la comunitat educativa.
2. La conselleria competent en matèria d'educació assegurarà el repartiment periòdic en els centres educatius, de productes de gestió menstrual, prioritzant aquells que siguen sostenibles mediambientalment.

**Article 109. Programes de formació a monitores en educació sexual.**

L'entitat amb competència en matèria d'animació juvenil, a través de les escoles d'animació juvenil a la Comunitat Valenciana, oferirà de manera diferenciada cursos o mòduls de formació en matèria d'educació sexual.

**Secció 4a: Educació no formal i oci educatiu.**

**Article 110. Oci educatiu.**

La Generalitat i la resta de les administracions públiques valencianes impulsaran la Xarxa Valenciana d'Oci Educatiu per a la realització d'activitats d'oci educatiu, socials, culturals, esportives, mediambientals i de temps lliure que permeten el desenvolupament integral de la joventut i que eduquen en diversitat i igualtat de gènere.

### **CAPÍTOL III. CULTURA**

**Secció 1a: Mesures en l'àmbit de patrimoni i la memòria històrica.**

**Article 111. Memòria democràtica amb enfocament de gènere interseccional.**

Les administracions públiques desenvoluparan diverses ferramentes per a impulsar la incorporació de l'enfocament de gènere interseccional en la recuperació de la memòria democràtica valenciana, amb la participació de les dones, i promoure polítiques culturals que facen visibles les seues aportacions a la democràcia i a la cultura valencianes, així com la seua diversitat.

**Article 112. Recuperació de la genealogia de dones valencianes invisibilitzades històricament amb enfocament de gènere interseccional.**

Les administracions públiques desenvoluparan diverses ferramentes per a impulsar la recuperació de la genealogia i memòria històrica de les dones, amb la participació de les dones, i promouran polítiques culturals que facen visibles les seues aportacions i obra al patrimoni cultural valencià i a la cultura popular valenciana, així com a la seua diversitat. Especialment, es treballarà en la recuperació de la genealogia de les dones més invisibilitzades, com les dones gitanes, lesbianes o de classe obrera, entre altres.

### **Article 113. Espai de la Memòria feminista i de les dones.**

1. Es crea l'Espai de la Memòria feminista i de les dones de la Comunitat Valenciana com un servei, adscrit a la direcció general amb competències en matèria d'igualtat de gènere, l'objectiu del qual és promoure i afavorir el coneixement, l'estudi i la investigació sobre la història amb enfocament de gènere interseccional, i la genealogia i memòria històrica de les dones, mitjançant informació bibliogràfica i documental. Aquest Espai establirà llaços de col·laboració amb l'Institut de la Memòria Democràtica.
2. L'Espai de la Memòria feminista i de les dones de la Comunitat Valenciana albergarà arxius, registres i documentació de diversa tipologia, de les organitzacions feministes i de dones, relacionats amb la memòria democràtica i la història de les dones. Entre les seues funcions també estarà digitalitzar aquests fons i difondre'ls.
3. Els fons documentals depositats seran de lliure accés per a la ciutadania.
4. L'Espai impulsarà i fomentarà activitats divulgatives i d'investigació i igualment podrà editar materials relacionats, fomentant la col·laboració amb els ajuntaments, diputacions i altres entitats administratives, seguint criteris de descentralització i proximitat.
5. L'Espai tindrà la seua seu a la ciutat d'Alacant.

### **Article 114. Biblioteca especialitzada en estudis feministes, de gènere i dones.**

1. La Biblioteca especialitzada en estudis feministes, de gènere i dones, depenent de la Direcció General competent en matèria d'igualtat de gènere, recopila, tracta i difon documentació sobre igualtat de gènere i dones en les diferents matèries des d'un punt de vista interdisciplinària.
2. El seu objectiu és promoure i afavorir l'estudi i la recerca sobre dones mitjançant informació bibliogràfica i documental i aconseguir que les dones valencianes disponguen d'un espai propi de difusió d'estudis de gènere i feministes.
3. La biblioteca disposarà de seu a València, Alacant, Castelló i Elx i comptarà amb un servei itinerant per garantir l'accés de les zones rurals.

***Secció 2a: Reconeixement i suport institucional a la creació d'imaginariis feministes.***

**Article 115. Reconeixement institucional del 8 de març.**

1. La Generalitat commemorarà i recolzarà la celebració del 8 de març, dia internacional de les dones, com la data de referència per a la realització d'accions de sensibilització i foment de la igualtat de gènere amb un enfocament de gènere interseccional i des de la diversitat.
2. Les administracions públiques adoptaran les mesures per la celebració d'aquest dia en centres educatius, centres de treball.

**Article 116. Premis de reconeixement a la tasca a favor de la igualtat de gènere**

1. La conselleria competent en matèria d'igualtat de gènere convocarà premis per a reconèixer i premiar públicament persones, físiques o jurídiques, que desenvolupen iniciatives per avançar en matèria d'igualtat de gènere amb un enfocament interseccional i per promocionar la participació de les dones valencianes en els àmbits de la vida social, econòmica i cultural.

**Article 117. Festes populars amb enfocament de gènere interseccional.**

Les administracions públiques valencianes promouran i garantiran la igualtat de gènere efectiva en la participació en les festes tradicionals i en la cultura popular, que ha de ser lliure de rols i estereotips sexistes.

***Secció 3a: Creació i producció cultural.***

**Article 118. Creació cultural per part de les dones.**

1. La Generalitat incentivarà la creació cultural de les dones, fomentant especialment la creació i representativitat de dones migrades, dones gitanes, dones trans, dones amb diversitat funcional, dones racialitzades, entre altres.
2. La Generalitat prioritzarà que la producció cultural, sostinguda amb fons públics, visibilitze tant valors tradicionalment menystinguts per estar associats culturalment a les dones, com la diversitat pròpia de totes les dones.
3. La Generalitat fomentarà que en les manifestacions culturals de qualsevol tipus no es reproduïsquen estereotips ni prejudicis per raó de gènere, i promoure la creació i



divulgació d'obres que presenten innovacions formals favorables a la superació del androcentrisme i del sexisme, al coneixement de les diversitats ètniques, culturals i funcionals dels diversos col·lectius de dones, i a la visualització de les diferents orientacions sexuals o identitàries de les dones.

#### **Secció 4a: Democràcia cultural i animació sociocultural.**

##### **Article 119. Animació sociocultural.**

1. La Conselleria en competències en serveis socials promourà la cultura col·laborativa afavorint que la pròpia ciutadania siga la protagonista de la seua autonomia i desenvolupament personal, fomentant valors de convivència, diversitat, interculturalitat, i el desenvolupament comunitari mitjançant una metodologia dinàmica, reflexiva, proactiva i constructivista, que s'adapta a la realitat en la qual intervé transformant-la en una més justa i equitativa, prestant especial atenció, a la igualtat de gènere.
2. Els equips d'atenció primària de serveis socials inclouran figures professionals relacionades en l'animació sociocultural, la mediació intercultural i la igualtat de gènere.
3. El currículum del cicle formatiu d'animació sociocultural i turística o equivalent, inclou l'enfocament de gènere interseccional en els projectes d'intervenció comunitària i d'animació col·lectiva i en l'anàlisi dels processos d'informació, orientació i assessorament juvenil.

##### **Article 120. Patrimoni cultural.**

1. Els plans estratègics i documents definitoris de les polítiques relacionades amb el patrimoni cultural de la Comunitat Valenciana contindran estudis de dinàmiques socials i anàlisi amb enfocament de gènere interseccional amb la finalitat de determinar aquells àmbits en els quals és necessari implementar amb major urgència estratègies d'igualtat de gènere interseccional.
2. Les administracions públiques valencianes garantiran la participació equilibrada quant a gènere en la conservació del patrimoni cultural.
3. El Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva contindrà un apartat específic relacionat amb el patrimoni cultural.

## **Secció 5a: Oferta i consum cultural.**

### **Article 121. Museus.**

Als museus i centre de dipòsit cultural, tot instrument de mediació, com ara materials impresos, fullets, discursos expositius i museogràfics, incorporarà l'enfocament de gènere interseccional. L'elaboració i presentació de la didàctica i contingut substantiu de les visites guiades es farà amb enfocament de gènere interseccional.

### **Article 122. Oferta i consum cultural.**

La Generalitat afavorirà l'accés equitatiu i inclusiu a la cultura, l'esport i el temps lliure de les dones, en la seua diversitat, amb especial atenció a dones migrades, dones gitanes, dones trans, dones amb diversitat funcional, entre altres.

### **Article 123. Adquisició de béns, productes, fons culturals.**

1. La Generalitat prioritzarà en la compra de béns i productes culturals les autories de dones.
2. En l'adquisició de bens, productes i fons culturals, s'adoptarà una enfocament de gènere interseccional.

### **Article 124. Creació i producció.**

1. Les administracions públiques valencianes impulsaran i incentivaran la creació artística i intel·lectual per part de les dones en la seua diversitat i duran a terme actuacions de divulgació i d'intercanvi de la producció cultural, intel·lectual i artística de dones, tant a nivell autonòmic, estatal i internacional.

Les administracions públiques valencianes adoptaran les mesures necessàries per a evitar qualsevol discriminació per raó de gènere, superar les situacions de desigualtat en la producció i creació intel·lectual, artística i cultural de les dones en la seua diversitat i combatre la seua discriminació estructural.

2. Les administracions públiques valencianes incentivaran produccions artístiques i culturals que fomenten els valors d'igualtat de gènere i diversitat, especialment en les disciplines artístiques en les quals la presència de les dones siga minoritària. Així mateix,

afavoriran la creació i la divulgació d'obres que presenten innovacions favorables a la superació de l'androcentrisme i el sexisme i reflectisquen la diversitat de les dones.

3. Les administracions públiques valencianes hauran de garantir que en les manifestacions artístiques i culturals, ja siguen finançades tant per fons públics com privats, no es reproduïsquen, fomenten o enaltisquen estereotips i valors sexistes, actituds discriminatòries o que atempten contra la dignitat de les dones en la seua diversitat o promoguen la violència contra aquestes. No es finançaran aquestes manifestacions artístiques discriminatòries.

4. Els espais públics no podran acollir la realització d'activitats culturals en les quals no es permeta o s'obstaculitze la participació de les dones en la seua diversitat.

## **CAPÍTOL IV. SALUT, ACTIVITAT FÍSICA I HÀBITS SALUDABLES**

### ***Secció 1a: Atenció Primària, hàbits saludables i salut comunitària.***

#### **Article 125. Protecció del dret a la salut.**

1. Totes les persones tenen dret al més alt nivell de gaudi de la salut física i mental, inclosa la salut sexual i reproductiva, sense cap discriminació i adaptada a les diversitats per raó de gènere, orientació sexual, identitat de gènere, edat, situació administrativa, entre altres.

2. La política pública sanitària valenciana estarà basada en un model de salut que, des d'un enfocament integral, garantisca la inclusió, la igualtat, el respecte a les diversitats. Es tindran en compte, amb enfocament de gènere interseccional, les diferents situacions, condicions de vida i de treball, i posició social, etapes del cicle vital, la seua incidència en els processos de salut-malaltia, així com en l'accés als serveis sanitaris i a les prestacions complementàries, a fi de garantir una atenció equitativa i adequada de les necessitats.

3. Específicament:

- a) S'establiran mesures que garantisquen l'accessibilitat als serveis sanitaris i prestacions complementàries en condicions d'igualtat de gènere i de manera

compatible amb la conciliació corresponsable de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral, prestant especial atenció a les dones que viuen soles i en precarietat econòmica.

- b) Garantiran els drets fonamentals de les dones i xiquetes amb consideració i respecte de la diversitat cultural, religiosa o social. Es realitzaran programes de formació per a evitar reproduir rols i estereotips sexistes.

#### **Article 126. Accés a l'atenció sanitària.**

Les administracions garantiran una atenció específica i adaptada per aquelles dones que presenten necessitats particulars en la protecció i atenció a la seua salut, entre elles les dones víctimes de violència masclista, dones amb discapacitat, dones pertanyents a ètnies minoritàries, dones amb trastorns mentals greus, dones en situació administrativa irregular, dones migrants i dones víctimes d'exploració sexual, entre altres.

#### **Article 127. Educació sanitària i planificació sanitària amb enfocament de gènere interseccional.**

1. Les Administracions públiques de la Comunitat Valenciana desenvoluparan de manera coordinada i sistemàtica, actuacions per a l'educació sanitària com a element clau per a la millora de la salut individual i comunitària, i en les quals es contemplen les diferències de sexe o gènere que existeixen en relació amb els riscos, característiques i necessitats.
2. A fi d'afavorir la millora de la salut de les dones i de previndre possibles discriminacions en aquest àmbit, les actuacions per a l'educació sanitària inclouran iniciatives específiques per a dones, amb especial atenció a aquells col·lectius de dones amb necessitats especials.
3. Els instruments de planificació sanitària i els plans d'acció comunitària han d'integrar l'enfocament de gènere interseccional en totes les seues fases.

#### **Article 128. Estudis de l'administració sanitària.**

1. Les enquestes de salut, els estudis d'investigació i els estudis d'opinió sobre els serveis sanitaris, han d'introduir com a variables aquells indicadors que siguen sensibles a la detecció de desigualtats de salut per raó de sexe o gènere i han de tindre en compte la diversitat de les dones, tant en el diagnòstic, prevenció i tractament com en el tracte

dispensat en els serveis. Els resultats d'aquestes enquestes i estudis hauran de ser d'accés públic.

2. L'Administració sanitària impulsarà estudis sobre l'impacte en la salut física i psíquica de les dones a conseqüència de les desigualtats en el repartiment de les responsabilitats domèstiques, familiars i de cures o de l'excés de càrrega que suposa la monomarentalitat.

#### **Article 129. Malalties que afecten o tenen impacte diferencial en les dones.**

1. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana competents en matèria sanitària, en l'àmbit de les seues respectives competències, han de prendre les mesures necessàries per a previndre, investigar i tractar, seguint les recomanacions de la comunitat científica nacional i internacional, les malalties que afecten especialment les dones i aquelles que tenen un impacte diferencial en les dones, com ara l'endometriosi, fibromiàlgia, fatiga crònica, càncer ginecològic o càncer de mama.

2. La conselleria competent en matèria de sanitat i salut revisarà els protocols de salut per a potenciar la prevenció d'aquestes malalties a través de revisions periòdiques anuals, com la citologia o altres proves diagnòstiques, segons indicacions mèdiques.

3. Des de la conselleria competent en matèria de sanitat i salut s'implantaràn programes d'educació i exercici terapèutic que hagen obtingut resultats provats per la comunitat científica.

#### **Article 130. Formació de les persones professionals de l'àrea de la salut.**

1. La formació de les persones professionals de la salut ha de procurar que la pràctica clínica done resposta a les necessitats i expectatives en salut quant al sexe o gènere, i ha d'incloure el coneixement de la fisiopatologia no androcèntrica en els diferents sistemes orgànics. La formació continuada és un requisit per a qualsevol professional de la salut per conèixer noves i més efectives maneres d'atendre les necessitats de les persones usuàries.

2. L'Administració sanitària valenciana formarà a les professionals de l'àrea de la salut per a incloure un abordatge sensible al gènere en el possible tractament farmacològic o d'altres no farmacològics basats sempre en l'evidència científica.

### **Article 131. Drogodependències i altres addiccions.**

1. La Generalitat garantirà la inclusió de l'enfocament de gènere interseccional en la prevenció i atenció a les drogodependències, especialment en la formació del personal, la paritat de gènere o si no és possible, la presència equilibrada de dones i homes, dins de l'equip de treball i el suport professional i emocional des d'aquesta perspectiva a les persones pacients ateses.
2. La Generalitat realitzarà campanyes dirigides específicament al gènere amb major incidència en cadascuna de les principals addiccions amb la visibilitat d'altres persones del mateix gènere que servisquen com a referents positius.

### **Article 132. Salut mental.**

1. La Generalitat garantirà, en el marc del Sistema sanitari públic, programes específics, comunitaris i amb enfocament de gènere, d'atenció a la salut mental. Posarà en marxa en el termini d'un any, des de l'entrada en vigor de la present llei, les mesures necessàries per a integrar l'enfocament de gènere interseccional en els serveis de salut mental.
2. El Sistema sanitari públic de la Comunitat Valenciana realitzarà intervencions, amb enfocament de gènere interseccional, en Atenció Primària dirigides a oferir programes de suport psicosocial a les persones cuidadores de persones dependents amb discapacitat o malalties cròniques discapacitants.
3. Es garantirà un acompanyament psicosocial en el procés d'interrupció voluntària de l'embaràs.

### **Article 133. Salut comunitària.**

1. La conselleria en matèria de sanitat i salut implantarà la figura de les agents de salut de base comunitària. La formació d'aquestes líders comunitàries ha de contemplar continguts específics en matèria d'igualtat de gènere, integrar l'enfocament de gènere de manera transversal i garantir un enfocament interseccional.
2. Tots els missatges de salut a compartir entre iguals, com la cura de la salut, l'accés als serveis sanitaris, pautes saludables o sensibilització en salut sexual, seran lliures d'estereotips de gènere i basats en les diversitats.

## **Secció 2a: Salut sexual i reproductiva.**

### **Article 134. Salut Sexual i reproductiva.**

1. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana competents en matèria sanitària, per a garantir de manera integral la salut sexual i reproductiva:

- a) Garantiran, en el marc de la sanitat pública universal, el dret de les persones a obtenir gratuïtament informació, orientació i atenció en matèria de salut sexual i reproductiva amb enfocament de gènere interseccional, d'acord amb les condicions de la legislació vigent.
- b) Garantiran la inclusió del consell reproductiu en la cartera de serveis de les unitats d'atenció a la salut sexual i reproductiva, i facilitaran l'accés universal als mètodes contraceptius i de prevenció d'ITS, amb especial atenció a l'adolescència.
- c) Facilitaran l'empoderament de les dones i corresponsabilitat en contracepció i prevenció d'ITS. S'oferiran totes les possibilitats existents, amb enfocament de gènere interseccional.
- d) Facilitaran la informació i formació als pares i a les mares per a exercir la paternitat i la maternitat de manera corresponsable.

### **Article 135. Interrupció voluntària de l'embaràs.**

1. Les administracions públiques competents en matèria sanitària garantiran la prestació de la interrupció de l'embaràs, a través dels centres de la xarxa sanitària de responsabilitat pública, segons la normativa vigent.

2. Les administracions públiques competents en matèria sanitària desenvoluparan protocols per garantir un acompanyament humà i un procés amable. S'oferirà acompanyament psicològic en el procés i amb posterioritat, en cas que es sol·licite. Desenvoluparan mesures per garantir l'empoderament i la capacitat de decisió de les persones que decideixen interrompre l'embaràs quant als mètodes d'interrupció de la gestació, dins del marc de la legislació vigent.

### **Article 136. Reproducció assistida.**

La Generalitat garantirà, en el marc de la sanitat pública universal, l'accés a totes les persones i famílies a les diferents tècniques de reproducció assistida reconegudes en la cartera de serveis del sistema sanitari valencià, amb independència de l'estat civil, la identitat de gènere o orientació sexual de la persona que ho sol·licite. En seran beneficiàries totes les dones gestants o les seues parelles, en règim d'igualtat i no discriminació.

### **Article 137. Humanització de gestació i part.**

1. La conselleria competent en matèria de sanitat adoptarà les mesures necessàries per a:

- a) Garantir l'empoderament, l'autonomia i el respecte de les decisions de les dones gestants en l'embaràs, el part i la lactància.
- b) Implementar la Iniciativa per a la humanització de l'assistència al naixement i la lactància llançada per l'OMS i la UNICEF, en tots els departaments de salut de la Comunitat Valenciana.

2. La dona gestant serà informada de les diferents opcions de part i té dret a decidir sobre el tipus i la modalitat del part que desitja, amb l'assessorament del personal sanitari, incloses les intervencions no estrictament necessàries des del punt de vista clínic, dins de les possibilitats assistencials existents i sempre que no existisquen situacions d'urgència que ho impedisquen.

3. La conselleria competent en matèria de sanitat adoptarà les mesures necessàries per a garantir un servei públic i accessible de cases de naixement, a proximitat de l'hospital, amb guies d'atenció específiques enfocades a donar suport al part natural. Es garantiran espais d'aspecte domiciliari amb un concepte d'atenció, basat en l'escolta activa i l'acompanyament.

### **Article 138. Mort perinatal i neonatal.**

1. La conselleria competent en matèria de sanitat garantirà l'orientació i l'acompanyament al dol a les famílies en cas de mort perinatal i neonatal.



2. La Generalitat garantirà l'agilitat dels processos administratius posteriors a la mort perinatal i neonatal, facilitarà la informació relativa al permís de maternitat i paternitat establert per normativa estatal.

### ***Secció 3a: Salut Pública.***

#### **Article 139. Pandèmies i riscos comunitaris.**

1. La conselleria competent en matèria de sanitat i salut pública garantirà que l'atenció i acompanyament en pandèmies i riscos comunitaris es realitze amb enfocament de gènere interseccional.

2. La Generalitat garantirà que la sobrecàrrega de la tasca social de cures en cas de pandèmies i riscos comunitaris no recaiga sobre les dones.

### ***Secció 4a: Activitat física i esport inclusivament i hàbits saludables.***

#### **Article 140. Esport inclusiu amb enfocament de gènere interseccional.**

La Generalitat garantirà la igualtat de gènere efectiva per a la pràctica d'activitat física i esport, tant d'oci com de competició, a tots els nivells, inclosos els científics, tècnics, de control de les competicions, serveis mèdics i altres d'atenció a esportistes, de lideratge i de projecció i representació social.

#### **Article 141. Promoció de la pràctica esportiva amb enfocament de gènere interseccional.**

1. La Conselleria competent en matèria d'esport destinarà de línies pressupostàries específiques orientades a promoure l'esport femení i la igualtat en l'esport en totes les etapes de la vida i a tots els nivells. Dedicarà un percentatge del pressupost d'aquelles línies on hi haja més desigualtat en la participació de dones. Destinarà línies exclusives per a les competicions per equips femenines.

2. La Conselleria competent en matèria d'esport redefinirà la promoció de l'activitat física incloent l'enfocament de gènere interseccional en materials de difusió, estratègies o campanyes per al foment de l'esport sense estereotips de gènere. Garantirà una oferta esportiva adequada per a les dones que evite l'abandó en la seua pràctica esportiva, especialment en edat adolescent.

3. La Conselleria competent en matèria d'esport incentivarà la creació de projectes d'intervenció socioesportiva i la convocatòria d'ajudes a projectes sobre activitat física i esport per a les dones, persones trans i/o persones no binàries allunyades de la pràctica esportiva.

4. La Conselleria competent en matèria d'esport promourà que aquelles empreses i clubs d'esports altament masculinitzats que perceben finançament i ajudes públiques realitzen campanyes específiques de promoció de drets humans, igualtat de gènere, antirracisme i reconeixement de les diversitats.

#### **Article 142. Formació esportiva amb enfocament de gènere interseccional.**

1. La Conselleria competent en matèria d'educació garantirà la formació específica de personal tècnic esportiu en igualtat de gènere i la inclusió de l'enfocament de gènere interseccional en els plans d'estudi de tota la formació esportiva.

2. La Conselleria competent en matèria d'educació proporcionarà formació en igualtat de gènere interseccional a tots els agents esportius i particularment a les persones entrenadores i tècniques en matèria esportiva.

3. La Conselleria competent en matèria d'educació reforçarà els continguts formatius sobre igualtat en l'esport i crearà les figures educatives i professionals d'expertes en igualtat de gènere en l'esport.

#### **Article 143. Investigació.**

1. La Generalitat sistematitzarà la investigació sobre esport i gènere i homogeneïtzarà i coordinarà les enquestes similars realitzades en altres àmbits territorials.

2. La Generalitat afavorirà les metodologies qualitatives per a captar problemes emergents i dimensions profundes de la pràctica esportiva en relació amb el gènere.

3. La Generalitat establirà convenis amb les universitats per a orientar la investigació cap a la relació entre sexe/gènere i esport i dona i esport.

#### **Article 144. Esport federat i proves.**

1. La normativa esportiva federativa incorporarà la transversalitat de gènere interseccional i el dret a la igualtat de gènere i adoptarà mesures per fomentar la federació de dones i dones joves i per evitar el seu abandó en les primeres etapes de l'esport federat.

Fomentarà especialment, a més de la competició, la participació en els esports, sense distincions de gènere, edat o diversitat funcional, entre altres, com a eina d'inclusió, treball en equip i cultura de l'esforç, com valors essencials de l'esport.

2. La Generalitat vetlarà pel respecte al principi d'igualtat de gènere en l'organització de proves esportives i pel tractament en igualtat per a les persones esportistes i particularment les d'elit.

#### **Article 145. Convocatòries de premis, beques, ajudes.**

La Generalitat vetlarà pel respecte al principi d'igualtat de gènere en convocatòries públiques de premis esportius, beques i ajudes. Realitzarà convocatòries per a l'eliminació de les desigualtats.

### **CAPÍTOL V. INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ SOCIAL**

#### **Article 146. Enfocament de gènere interseccional en la investigació pública i amb inversió pública.**

1. En investigació pública o sufragada amb fons públics, en totes les àrees d'investigació:
  - a) L'enfocament de gènere interseccional serà una categoria transversal en la investigació.
  - b) Les investigacions no seran androcèntriques.
  - c) Es prioritzaran els estudis destinats al coneixement sobre les dones i fets per dones.
  - d) La participació amb fons públics en entitats, premis o qualsevol col·laboració en l'àmbit de la investigació ho serà per garantir el foment de la perspectiva feminista en les investigacions, paritat de gènere o promoció de les dones en àmbits infrarrepresentats i per a l'eliminació dels biaixos androcèntrics.
2. Als equips en investigació pública o sufragada amb fons públics:
  - a) Es fomentarà els equips i pràctiques interdisciplinàries.
  - b) Es fomentarà la transdisciplinarietat o ecologia del coneixement.
  - c) S'implantarà la paritat de gènere o, quan no siga possible, la presència equilibrada en els equips d'investigació.
  - d) Es fomentarà els lideratges femenins dels equips.

3. En les convocatòries de recolzament a la investigació, l'administració valorarà especialment aquells projectes que:

- a) Incorporen l'enfocament de gènere interseccional o contribuïsqen a la comprensió de qüestions relacionades amb la construcció social de les desigualtats de gènere, amb una perspectiva no-androcèntrica.
- b) Plantegen mesures per a eliminar les desigualtats de gènere i promoure la igualtat.
- c) Presenten equips paritaris o amb presència equilibrada d'homes i dones.
- d) Siguen liderats per dones.

**Article 147. Investigació amb enfocament de gènere interseccional en les diferents àrees de coneixement.**

1. En àrea de les humanitats, per tal d'avançar en el estudi i coneixement de la memòria democràtica valenciana així com de la genealogia feminista valenciana, la Generalitat promourà projectes d'investigació en que podran participar les universitats públiques i entitats memorialistes de la Comunitat, aprovats segons la legislació vigent en matèria de memòria democràtica. S'abordarà especialment la investigació sobre la experiència i contribució específica de les dones en la memòria democràtica.

2. En l'àrea de les ciències socials, la Generalitat promourà projectes d'investigació en que podran participar les universitats públiques, per analitzar el sistema de sexe/gènere/sexualitat i les evolucions conceptuals de la categoria de gènere, prestant especial atenció a la introducció de l'enfocament de gènere interseccional d'una manera transversal en l'activitat legisladora i a les realitats trans i la garantia dels seus drets.

3. En l'àrea de les ciències bàsiques i les enginyeries, la Generalitat establirà beques per a promoure l'estudi i la investigació de ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques per part del gènere infrarrepresentat en aquestes matèries.

**Article 148. Investigació en cures.**

1. La Generalitat promocionarà l'estudi i investigació en matèries relacionades amb les cures.

2. La Generalitat fomentará que aquests estudis i investigacions es facen per part del gènere infrarrepresentat en aquestes àrees.

**Article 149. Investigació mèdica/biomèdica no androcèntrica.**

1. La Generalitat garantirà la realització d'investigacions científiques sobre la morbiditat, i mortalitat diferencial entre dones i homes, que tinguen en compte les diferències biomèdiques, així com les diferències i condicionaments socials, culturals i educacionals que afecten la salut, aplicant criteris i paràmetres no androcèntrics.
2. La Generalitat ha de promoure investigacions sobre la salut específica de les dones per poder millorar en el diagnòstic de patologies i malalties que afecten de manera exclusiva o majoritària a les dones.
3. Particularment, en el camp de la salut mental, per tal d'evitar o proposar alternatives al tractament farmacològic, es promourà la recerca i les teràpies que suposen un tractament cognitiu conductual i la recerca de ferramentes emocionals.

**Article 150. Dones en la ciència, la tecnologia, la innovació i la investigació.**

1. Les Administracions públiques valencianes, en l'àmbit de les seues competències, promouran la participació de les dones en l'àmbit de la ciència, la tecnologia, la innovació i la investigació.
2. A aquest efecte, hauran d'impulsar la incorporació de l'enfocament de gènere interseccional com una dimensió transversal en la investigació, el desenvolupament i la innovació, de manera que la seua rellevància siga considerada en tots els aspectes del procés científic, i fomentaran la presència paritària de les dones en els esdeveniments científics, acadèmics i institucionals.
3. Els agents del Sistema Valencià de la Innovació establiran mecanismes per a eliminar els biaixos de gènere en els procediments de selecció i avaluació del personal investigador i en els procediments de concessió d'ajudes públiques a l'activitat investigadora.
4. Els organismes públics d'investigació del Sistema Valencià de la Innovació adoptaran plans d'igualtat que hauran d'incloure mesures incentivadores per a aquells centres d'investigació del seu àmbit de competències que avancen en la incorporació d'indicadors i anàlisis de gènere. Per a la seua elaboració podran comptar, amb l'assessorament del Departament del Consell competent en igualtat de gènere.

**Article 151. Carrera professional de les dones investigadores.**

1. Integració de l'enfocament de gènere interseccional en el disseny de la carrera professional del personal docent i investigador.
2. Els contractes d'investigadores d'excel·lència inclouran clàusules socials en matèria d'igualtat de gènere.
3. Es desenvoluparan polítiques de suport a les dones investigadores.
4. La baixa laboral imputable a la criança, serà computada a efectes de currículum de la manera en que s'establisca reglamentàriament.

**CAPÍTOL VI. UNIVERSITATS**

**Article 152. Comissió d'Igualtat del Consell Valencià d'Universitats.**

1. La Generalitat garantirà la creació, dins del marc del Consell Valencià d'Universitats d'una Comissió d'Igualtat per al desenvolupament de les polítiques amb enfocament de gènere interseccional en l'àmbit de l'educació superior i la recerca.
2. Entre altres funcions, haurà d'assessorar sobre la introducció de l'enfocament de gènere interseccional d'una manera transversal en l'activitat acadèmica i d'investigació.

**Article 153. Enfocament de gènere interseccional en la docència i investigació.**

1. El sistema universitari valencià integrarà l'enfocament de gènere **interseccional** en la docència i la investigació.
2. En els programes i les accions per a la investigació s'aplicarà la transversalitat del principi d'igualtat efectiva i s'adoptaran accions positives en favor del gènere infrarrepresentat.
3. L'avaluació, l'acreditació i la prospectiva integraran l'enfocament de gènere interseccional com a criteri per a garantir la qualitat i excel·lència dels sistemes valencians d'educació superior, de ciència i d'innovació.

**Article 154. Personal docent i investigador.**

1. El sistema universitari valencià, en l'àmbit de les seues competències, garantirà la igualtat de gènere efectiva en l'àmbit docent i en l'àmbit investigador.

2. El sistema universitari valencià desenvoluparà, dins de les seues competències, plans tendents a promoure la igualtat de gènere en l'alumnat, en el professorat i altre personal d'administració i serveis.
3. El sistema universitari valencià aplicarà la igualtat de gènere efectiva en la carrera professional del personal docent i investigador i del personal d'administració i serveis, tenint en compte l'impacte desigual en la mateixa de l'assumpció de les tasques de cura i de l'exercici dels drets de conciliació corresponsable de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral.
4. Respectant l'autonomia universitària i segons el que s'estableix en la seua legislació específica, s'aplicarà la paritat de gènere o, quan no siga possible, la presència equilibrada de dones i homes en la composició dels òrgans col·legiats de les universitats i comissions de selecció i avaluació.

## **CAPÍTOL VII. COOPERACIÓ I FOMENT DELS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE.**

### **Article 155. Programes de cooperació amb lideratge femení o amb enfocament de gènere.**

La Generalitat especialment a través del pla director i els plans d'acció anuals de cooperació al desenvolupament, prioritzarà els programes orientats a la igualtat de gènere amb una perspectiva interseccional i els programes liderats per dones en les ajudes a la cooperació internacional.

### **Article 156. Priorització de programes de cooperació.**

1. La Generalitat, especialment a través del pla director i els plans d'acció anuals de cooperació al desenvolupament, fomentará i prioritzarà aquells programes de cooperació vinculats a:

- a) La resolució pacífica de conflictes i programes en favor del desarmament mundial i l'impuls de l'enfocament de gènere interseccional com a element essencial per a avançar cap a societats pacífiques, justes i segures i impulsar la participació de les dones en totes les etapes de la prevenció i la resolució de conflictes i en la consolidació de processos de pau duradors i sostenibles.

- b) La preservació del medi ambient i la gestió equitativa i sostenible dels recursos, que garantisca unes condicions de vida dignes per a totes les persones, amb enfocament de gènere interseccional i drets humans.
- c) La lluita contra la feminització de l'empobriment i les desigualtats.
- d) La igualtat i la justícia de gènere en l'accés i control dels recursos i el poder.
- e) El foment de l'economia social i solidària per a avançar cap a un model de desenvolupament econòmic centrat en les necessitats de les persones.
- f) L'empoderament de les dones, el control econòmic i dels seus cossos, incloent la reproducció, com a eines d'emancipació.

## **CAPÍTOL VIII. SEGURETAT PÚBLICA, RELACIONS COMUNITÀRIES I RESOLUCIÓ PACÍFICA DE CONFLICTES**

### **Article 157. Prevenció, mediació en conflictes i justícia restaurativa**

1. La Generalitat prioritzarà el finançament dels serveis socials inclusius com a millor garantia per a la inclusió i la cohesió social. Els equips intervenció comunitària dels Serveis Socials s'encarregaran de la prevenció i mediació per a afavorir les polítiques de convivència en l'àmbit municipal.
2. La Generalitat, mitjançant el Centre de Mediació de la Comunitat Valenciana i les entitats mediadores acreditades, promourà la mediació i resolució pacífica de conflictes amb enfocament de gènere interseccional basada en la justícia restaurativa i cultura de la pau.
3. La Generalitat difondrà públicament l'informe anual del Consell Assessor de Mediació de la Comunitat Valenciana per a visibilitzar altres formes de resoldre conflictes.

### **Article 158. Seguretat i emergències.**

1. La Generalitat inclourà de forma transversal l'enfocament de gènere interseccional en el disseny, gestió, implantació i avaluació de totes les polítiques i accions públiques en matèria de seguretat i emergències.
2. La Generalitat adoptarà mesures d'acció positiva en les polítiques de seguretat i emergències per al gènere infrarrepresentat per assolir l'equitat de gènere en la composició dels seus cossos i institucions.



4. El Pla Territorial d'Emergències de la Comunitat Valenciana així com els Plans especials d'actuació enfront d'incendis forestals, accidents de Mercaderies Perilloses, Inundacions, Emergència Exterior d'Establiments afectats pel lliandar superior del RD 1.254/1999, com qualsevol altre que puga desenvolupar-se per part de l'Agència Valenciana de Seguretat i de resposta a les Emergències haurà d'incorporar de forma transversal l'enfocament de gènere interseccional.

5. El personal del servei públic 112 de la Comunitat Valenciana rebrà formació amb enfocament de gènere interseccional. El Sistema Integrat de Gestió d'Emergències de l'Agència Valenciana de Seguretat i de resposta a les Emergències desagregarà la seua informació estadística per sexe/gènere i farà ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista.

#### **Article 159. Cultura de la Pau i foment dels bons tractes**

1. La Generalitat inclourà l'educació per a la pau tant en el sistema educatiu com en els diferents programes d'acció socioeducativa i de foment de l'associacionisme i el voluntariat.

2. La Generalitat fomentarà programes de foment dels bons tractes i la convivència amb enfocament de gènere interseccional.

3. La Generalitat es posicionarà públicament i farà incidència política en aquells organismes regionals d'abast internacional dels que forme part, de forma estable o puntual, en favor de la pau com a via principal per a la resolució de conflictes.

## **CAPÍTOL IX. LLENGUATGE, COMUNICACIÓ I MITJANS DE COMUNICACIÓ**

### ***Secció 1a: Llenguatge igualitari, inclusiu i no sexista.***

#### **Article 160. Llenguatge igualitari, inclusiu i no sexista en la comunicació institucional.**

1. Les institucions i administracions de la Generalitat faran servir un llenguatge igualitari, inclusiu i no sexista, en tota la normativa, les publicacions, sol·licituds, impresos, requeriments, i qualsevol text que difonguen o emeten i en la seua comunicació amb la ciutadania.
2. Les administracions públiques han de promoure uns usos lingüístics que permeten fer visibles les dones en els textos institucionals, així com vetlar perquè el contingut dels materials educatius compartits en entorns oficials de la Generalitat es dissenyen des d'un enfocament de gènere interseccional, diversitat i no discriminació.
3. Els subjectes enunciats en l'article 2.2 d'aquesta Llei estan obligats a fer servir un llenguatge inclusiu en totes les seues formes d'expressió oral o escrita, inclosos els documents, formularis, impresos i altres suports que produïsquen directament o a través de terceres persones o entitats, tant en les seues comunicacions internes com en les dirigides a la ciutadania.
4. La comunicació institucional transmetrà una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i homes.
5. Els subjectes enunciats en l'article 2.2 faran respectivament una revisió de tota la normativa pròpia per garantir l'apartat 1 d'aquest article.

#### **Article 161. Llenguatge inclusiu dels mitjans de comunicació.**

1. La corporació valenciana de mitjans de comunicació, així com qualsevol mitjà de comunicació que contracte o reba subvencions o ajudes públiques de la Generalitat, està obligat a fer un ús del llenguatge inclusiu.
2. Reglamentàriament s'establiran els criteris per a garantir un ús del llenguatge inclusiu que hauran de complir les institucions i administracions de la Generalitat i corporació valenciana de mitjans de comunicació, així com qualsevol mitjà de comunicació que contracte o reba subvencions o ajudes públiques de la Generalitat.

### **Article 162. Llenguatge inclusiu en les denominacions.**

Hauran d'emprar un llenguatge inclusiu en la seua denominació:

- a) Les institucions i administracions de la Generalitat
- b) Òrgans directius o col·legiats
- c) La corporació valenciana de mitjans de comunicació, així com qualsevol mitjà de comunicació que contracte o reba subvencions o ajudes públiques de la Generalitat.
- d) Els sindicats
- e) Les Corporacions de dret públic
- f) Les organitzacions empresarials
- g) Els col·legis professionals de la Comunitat Valenciana
- h) Les federacions esportives de la Comunitat Valenciana

### **Secció 2a: Comunicació audiovisual.**

#### **Article 163. El Consell de l'Audiovisual de la Comunitat Valenciana com a garant de la igualtat de gènere en la comunicació audiovisual.**

1. El Consell de l'Audiovisual de la Comunitat Valenciana, en l'àmbit autonòmic de l'activitat i exercici de la comunicació audiovisual, és l'autoritat audiovisual independent encarregada de vetlar pel respecte dels drets, les llibertats i els valors constitucionals i estatutaris en l'àmbit dels mitjans audiovisuals a la Comunitat Valenciana i pel compliment de la normativa vigent sobre publicitat en tot allò relatiu als continguts i a les diverses formes d'emissions publicitàries. És l'òrgan encarregat de garantir el respecte i la promoció de la igualtat de gènere en la comunicació audiovisual i prendrà les mesures necessàries per a:

- a) garantir la igualtat de gènere interseccional a través de la promoció d'activitats, models socials i comportaments igualitaris i lliures d'estereotips de gènere en el conjunt de les programacions que s'ofereixen en la Comunitat Valenciana, així com en la publicitat que s'emeta.
- b) neutralitzar els efectes de la difusió o la introducció en la programació o la publicitat de missatges o continguts que atempten contra la dignitat humana i el principi d'igualtat de gènere, molt particularment quan aquests missatges o continguts foren difosos en horaris d'audiència de públic infantil o juvenil, restablint

els principis que s'han vist lesionats; a aquest efecte, podrà resoldre's el cessament de les emissions de publicitat il·lícita, d'acord amb els supòsits que establisca la normativa aplicable.

2. Les actuacions a què es refereix l'apartat anterior adoptaran la forma de resolucions de caràcter vinculant dirigides als operadors a fi de garantir el compliment de la normativa vigent en l'àmbit de les seues competències, i atendre les queixes formulades per les persones usuàries dels serveis de comunicació audiovisual.

#### **Article 164. Igualtat en mitjans de comunicació i publicitat.**

Es promourà l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en l'activitat de tots els mitjans d'informació i de comunicació. La imatge que es transmeta a través dels mitjans de comunicació i de la publicitat ha de ser igualitària, plural, lliure d'estereotips i de rols de gènere sexistes i ha de reflectir adequadament la diversitat de les dones, homes i funcions i papers que exerceixen en tots els àmbits de la societat, utilitzant un ús inclusiu igualitari i no sexista del llenguatge i de les imatges.

#### **Article 165. Igualtat en els mitjans de comunicació de titularitat pública i subvencionats amb fons públics.**

1. Els mitjans de comunicació de titularitat pública i aquells en els quals participen o subvencionen les administracions públiques valencianes transmetran una imatge igualitària, plural i no estereotipada en tots els àmbits, amb especial atenció als espais de coneixement i generació d'opinió, utilitzar un ús inclusiu del llenguatge i de les imatges en els seus continguts i a promoure el coneixement i la difusió del principi d'igualtat de gènere efectiva, garantint una participació activa de les dones i la presència equilibrada de dones i homes.

2. La Generalitat, amb la finalitat d'evitar la discriminació i avançar cap a la igualtat de gènere en el sector de la informació i la comunicació de titularitat pública i, en particular, en relació amb l'organització i activitat pròpia de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, promourà:

- a) L'adopció, mitjançant l'autoregulació, de codis de bones pràctiques i llibres d'estil tendents a transmetre en les seues programacions el contingut dels drets fonamentals i els valors constitucionals, especialment el principi d'igualtat, amb

l'objectiu de situar i visibilitzar a dones i homes en la societat actual en un marc d'equitat, tolerància, respecte, rebuig a la violència i dignitat de les persones, al marge d'estereotips sexistes de la imatge i de rols de gènere, i amb especial incidència en els continguts dirigits a la població infantil i juvenil.

- b) El desenvolupament, de manera periòdica, de campanyes institucionals d'informació i difusió dirigides a fomentar la igualtat de gènere efectiva. A tals efectes, vetlarà per la utilització de les tècniques i metodologies adequades per a fer arribar aquests missatges, també a les persones amb alguna discapacitat sensorial, establint, per a això, els serveis de traducció necessaris.
- c) El principi de participació paritària o, quan no siga possible, equilibrada en els seus òrgans d'administració, representació i consulta, així com en els llocs tècnics.
- d) L'elaboració d'un Pla d'Igualtat de gènere, per part de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, i de totes les seues empreses col·laboradores, que incloga la formació i promoció de dones a llocs de responsabilitat directiva i professional.
- e) La creació d'una Comissió d'Igualtat en la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació. Aquesta Comissió comptarà amb la participació de treballadores i treballadors o representants sindicals dels diferents serveis. Les decisions i conclusions que s'adopten tindran caràcter públic.

#### **Article 166. Igualtat en els mitjans de comunicació de titularitat privada.**

La Generalitat vetlarà perquè els mitjans de titularitat privada transmeten en els seus continguts una imatge igualitària, diversa i no discriminatòria conforme al que es preveu en la present llei per als mitjans públics. Per a això:

- a) S'impulsarà l'adopció d'acords d'autoregulació que contribuïsquen al compliment de la normativa en matèria d'igualtat de gènere, incloent les activitats de venda i publicitat que en aquells es desenvolupen.
- b) Les empreses i entitats titulars de mitjans de comunicació privats hauran de desenvolupar accions de formació en igualtat de gènere interseccional per als seus professionals, que contemplaran específicament als col·lectius de dones vulnerables. Així mateix, s'aportaran recomanacions, clàusules marc i codis que superen els rols estereotips de gènere sexistes.

- c) Es fomentarà que, en els òrgans d'administració dels mitjans de comunicació de titularitat privada, es promoga el principi de participació equilibrada entre dones i homes.

#### **Article 167. Difusió d'esdeveniments esportius lliures d'estereotips.**

1. La Generalitat desenvoluparà acords amb mitjans públics o privats més representatius per a dedicar espai i difusió d'esdeveniments, partits o notícies relacionades amb l'esport femení en tots els àmbits i disciplines esportives i especialment aquelles en què la participació de les dones siga minoritària.
2. La Generalitat desenvoluparà campanyes en mitjans de comunicació dirigides a erradicar els comportaments discriminatoris per raó de gènere en l'esport. Es promourà una imatge positiva de les dones en l'esport, diversificada i exempta d'estereotips o prejudicis discriminatoris per raó de gènere.

#### **Article 168. Anuncis publicitaris.**

1. Es prohibeix la realització, emissió i exhibició d'anuncis publicitaris que presenten a les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del seu gènere, o com a objectes sexuals, així com els que justifiquen o banalitzen la violència masclista o inciten a la seua pràctica. Aquest tipus d'anuncis són considerats publicitat il·lícita.
2. La Generalitat vetlarà perquè els anuncis publicitaris de jocs i joguines no fomenten l'agressivitat o la violència, transmeten estereotips discriminatoris o facen un ús sexista del llenguatge i de les imatges.
3. Aquelles empreses que publiciten productes amb distinció de gènere de manera estereotipada i discriminatòria podran ser penalitzades.

### **CAPÍTOL X. ACCÉS A BÉNS I SERVEIS**

#### **Article 169. Igualtat de gènere i no discriminació per raó de sexe o gènere en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.**

La conselleria competent en matèria de protecció a les persones consumidores i usuàries adoptarà les mesures necessàries per a garantir la igualtat de gènere efectiva, així com

l'eliminació de la discriminació directa i indirecta per raó de sexe o gènere, en l'accés a qualsevol mena de béns i serveis i el seu subministrament.

ESBORRANY

## **TÍTOL IV. DEMOCRÀCIA FEMINISTA, PARTICIPACIÓ, PARITAT DE GÈNERE I REPRESENTATIVITAT INTERSECCIONAL**

### **CAPÍTOL I. PARTICIPACIÓ FEMINISTA EN PROCESSOS DE PRESA DE DECISIONS**

#### **Article 170. Participació feminista, horitzontalitat i processos deliberatius**

1. La Generalitat fomentará espais de participació real basats en l'horitzontalitat, l'escolta activa i l'empatia on la presa de decisions es base en el consens, la cooperació i la deliberació inclusiva.
2. La Generalitat, a través de la Xarxa d'Oci Educatiu de l'IVAJ, les diferents escoles de ciutadania i el voluntariat , finançarà programes específics d'educació en la participació.
3. La Generalitat apostarà per mecanismes d'innovació social i buscarà fórmules de participació no competitives com ara processos deliberatius i d'insaculació.
4. La Generalitat, en el marc de l'Estratègia Valenciana d'Usos de Temps, harmonitzarà i conciliarà els temps i canals oficials de participació perquè siguen compatibles amb la vida i les cures.

#### **Article 171. Participació plena i activa de les dones en la seua diversitat.**

1. Les administracions públiques valencianes impulsaran i fomentaran la participació plena i activa de les dones, tenint en compte la seua diversitat segons edat, entorn socioeconòmic, ètnia, orientació sexual, origen geogràfic o identitat de gènere, entre altres, tant a nivell individual com col·lectiu, en tots els àmbits, i especialment en els processos de presa de decisions i accés al poder.
2. Especialment les administracions públiques valencians desenvoluparan els mecanismes necessaris per garantir la participació d'aquelles dones de realitats o col·lectius presents en la societat però infrarrepresentades en els processos de presa de decisions i llocs de poder.
3. Les administracions públiques hauran d'adoptar accions positives en favor del gènere infrarrepresentat que permeten corregir situacions de desigualtat resultants de pràctiques de subordinació o de sistemes socials discriminatoris i facen efectiu el dret a la participació social, fomentant la participació en tots els àmbits.



### **Article 172. Consell Valencià de la Igualtat de gènere.**

1. La Generalitat té l'obligació d'impulsar polítiques tendents a garantir la igualtat de gènere efectiva. Per aconseguir aquesta igualtat, és fonamental la implicació de la totalitat de la societat. Resulta necessari comptar amb l'assessorament d'un òrgan de participació plural i centrat en la igualtat de gènere, com és el Consell Valencià de la Igualtat de Gènere.
2. El Consell Valencià de la Igualtat de Gènere és l'òrgan consultiu i de participació de les associacions i organitzacions especialitzades, associacions i organitzacions feministes, agents socials i econòmics, entitats d'àmbit local o comunitari, així com les entitats sense ànim de lucre que tinguen entre els seus fins la promoció de la igualtat de gènere amb un enfocament interseccional. S'adscriurà al Departament competent en matèria de polítiques d'igualtat de gènere.
3. Per a l'aprovació del Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva serà preceptiu comptar amb l'informe previ d'aquest Consell.
4. Reglamentàriament, es determinaran les seues funcions, composició i règim de funcionament.

### **Article 173. Consell Valencià de les Dones.**

1. La Generalitat Valenciana té l'obligació d'impulsar polítiques tendents a promoure la participació plena de les dones, en la seua diversitat, en la vida política, econòmica i social, i per això resulta necessari comptar amb l'assessorament d'un òrgan de participació com és el Consell Valencià de les Dones.
2. Reglamentàriament, es determinaran les seues funcions, composició i règim de funcionament.

## **CAPÍTOL II. REPRESENTATIVITAT, PARITAT DE GÈNERE O PRESÈNCIA EQUILIBRADA I MECANISMES PER A LA PRESÈNCIA DEL GÈNERE INFRRAREPRESENTAT**

### **Article 174. Identitat de gènere**

En relació amb el que disposa aquest capítol, es considera vàlida la identitat de gènere expressada que siga acreditada per la Generalitat Valenciana d'acord amb el que

estableix la Llei 8/2017, de 7 d'abril, de la Generalitat, integral del reconeixement del dret a la identitat i a l'expressió de gènere a la Comunitat Valenciana, o normativa que la substituïska.

**Article 175. Paritat de gènere i presència equilibrada de dones i homes.**

1. Els subjectes enunciats en l'article 2.2 d'aquesta Llei aplicaran la paritat de gènere o, quan no siga possible, la presència equilibrada de dones i homes en la designació dels qui componguen els seus òrgans directius unipersonals i col·legiats.
2. El Consell, òrgan col·legiat de govern de la Generalitat, aplicarà sempre la paritat de gènere en la seua composició i en el nomenament de les persones titulars dels òrgans directius de l'Administració de la Generalitat i dels ens que integren el seu sector públic, en el seu conjunt, la designació del qual li corresponga.
3. En el cas dels òrgans directius unipersonals, la paritat de gènere s'aplicarà successivament en el temps en ocasió de cada nomenament o designació.
4. En el cas dels òrgans col·legiats, la seua composició final haurà de complir amb la paritat de gènere o, quan no siga possible, amb la presència equilibrada de dones i homes, comprenent tant als qui formen part del mateix en funció del càrrec específic que exercisquen com als qui el facen per elecció o designació.
5. La paritat de gènere o, quan no siga possible, la presència equilibrada de dones i homes també s'aplicarà en la modificació o renovació de la composició de tals òrgans. A aquest efecte, la institució o entitat competent per a triar o designar aquests components elaborarà la seua proposta amb una composició paritària o, quan no siga possible, equilibrada de dones i homes. Quan el nombre de llocs a cobrir siga inferior a quatre, s'ampliarà la composició en tants integrants com siguen necessaris per a aconseguir la paritat. Només quan aquesta ampliació no siga possible, la proporció de dones i homes serà la més pròxima a l'equilibri numèric.
6. L'organització de meses, fòrums, plataformes o qualsevol acte públic o de representació institucional per part de la Generalitat, serà paritària.
7. El que es preveu en l'apartat 4 també s'aplicarà a la composició dels jurats encarregats de resoldre qualsevol tipus de concurs, certamen o premi promogut o subvencionat pels subjectes enunciats en l'apartat 1. També resultarà d'aplicació als òrgans afins habilitats per a l'adquisició de fons culturals o artístics.

8. Els col·legis professionals de la Comunitat Valenciana garantiran que tant en els seus òrgans de direcció, com en els òrgans col·legiats que hagen de constituir amb caràcter preceptiu, es garantisca la paritat de gènere o, quan no siga possible, la presència equilibrada de dones i homes.

9. Les federacions esportives de la Comunitat Valenciana garantiran que els seus òrgans col·legiats complisquen amb la paritat de gènere o, quan no siga possible, la presència equilibrada de dones i homes.

10. Els nomenaments o les designacions que no complisquen el que es preveu en els apartats anteriors seran nuls.

#### **Article 176. Paritat de gènere en el poder polític.**

Els poders públics han de complir el principi de paritat de gènere en el repartiment del poder polític, garantint una igualtat de gènere efectiva amb enfocament interseccional en la participació en els assumptes públics i en l'accés a les funcions i càrrecs públics.

#### **Article 177. Paritat de les Corts**

1. Per garantir una composició paritària de les Corts Valencianes, les llistes de les candidatures s'han de confeccionar de manera que estiguen integrades, com a mínim, per un cinquanta per cent de dones, respectant aquesta proporció en cada tram de dos llocs fins a completar el nombre total de persones candidates que conformen la llista, incloent la relació de suplents. Quan l'últim tram de la llista no arribe als dos llocs, haurà de ser ocupat per una dona. En tot cas s'hi ha d'observar la proporció contemplada en la llei orgànica reguladora del règim electoral general referida a la presència d'un mínim de quaranta per cent d'homes en cada tram de cinc i al conjunt de la llista.

2. Les juntes electorals competents en cada cas han de rebutjar aquelles candidatures que no complisquen aquest requisit, i tenen dret a esmenar-les.

3. En les modificacions en les llistes derivades de la substitució d'alguna persona candidata, es garantirà que la persona siga substituïda per una altra del mateix gènere.

4. Durant el termini per a l'esmena de les irregularitats advertides per les juntes electorals, quan la causa siga l'incompliment del contingut d'aquesta llei quant a la paritat en les candidatures, pot modificar-se l'ordre de les persones candidates, o incloure'n o

excloure'n alguna, sempre que amb això es tracte estrictament d'esmenar la irregularitat apreciada.

**Article 178. Paritat de gènere en òrgans col·legiats de caràcter tècnic de valoració i tribunals de selecció.**

L'Administració de la Generalitat adoptarà en el seu àmbit competencial mesures per aplicar la paritat de gènere o, quan no siga possible, la presència equilibrada de dones i homes en tots els òrgans col·legiats de caràcter tècnic de valoració i tribunals de selecció.

**Article 179. Paritat en el diàleg social i la negociació col·lectiva.**

1. Cada sindicat o organització empresarial exercirà els seus drets de participació institucional en qualsevol dels subjectes enunciats en l'apartat 1 conforme al principi de paritat de gènere o, quan no siga possible, la presència equilibrada de dones i homes.

2. El Consell promourà l'adopció de mesures adequades per a la igualtat efectiva de dones i homes en la negociació col·lectiva, a través del Consell Tripartit per al Desenvolupament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana, d'acord amb la seua normativa reguladora. Així mateix, es promourà la paritat de gènere en els òrgans de negociació col·lectiva i s'impulsarà la identificació i difusió de bones pràctiques en la negociació col·lectiva relacionada amb aquestes mesures.

**Article 180. Paritat de gènere en l'àmbit de la producció artística.**

Es garantirà la paritat de gènere en la composició dels diferents òrgans consultius i de decisió existents en l'àmbit cultural i artístic, així com en els jurats o comissions de valoració que concedeixen premis, distincions o reconeixements en aquests àmbits i en general en les comissions que afecten ajudes en matèria de patrimoni cultural.

**Article 181. Paritat en els equips directius de centres educatius.**

L'Administració educativa garantirà la presència paritària o, quan no siga possible, equilibrada de dones i homes en la direcció i en els equips directius dels centres educatius, així com la representació paritària de tot l'alumnat en les activitats de participació.

### **Article 182. Foment d'associacionisme de dones.**

A les associacions, organitzacions, entitats, fundacions i altres entitats de dret privat que tinguen com a objecte social la defensa i promoció de drets o d'interessos de les dones, no se'ls aplicarà l'exigència de representació paritària o, quan no siga possible, equilibrada de dones i homes, i la presència de les dones podrà ser superior al seixanta per cent dels seus components.

## **CAPÍTOL III. FOMENT I ENFORTIMENT DE L'ASSOCIACIONISME FEMINISTA**

### **Article 183. Associacionisme feminista.**

1. Les administracions públiques valencianes impulsaran l'associacionisme feminista i la incorporació de l'enfocament de gènere interseccional en l'associacionisme.
2. Les administracions públiques valencianes faran costat a les associacions i organitzacions que duguen a terme activitats dirigides a la consecució dels fins previstos en la present llei i promouran vies de col·laboració amb aquestes entitats.
3. Les entitats sense ànim de lucre que treballen en l'àmbit de la promoció de la igualtat de gènere amb enfocament interseccional podran ser declarades d'utilitat pública, en els termes previstos en la legislació específica de les seues corresponents formes jurídiques.

### **Article 184. Legitimació activa d'associacions feministes en defensa de la igualtat de gènere.**

Per a la defensa del dret a la igualtat de gènere efectiva a què es refereix la present llei i dels drets que en ella es reconeixen, les associacions feministes que, entre les seues finalitats, inclouen la promoció de la igualtat de gènere i la defensa dels drets de les dones, són considerades persones interessades com a titulars d'interessos legítims col·lectius a l'efecte del que s'estableix per l'article 4.1.c) i 4.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, en l'àmbit de les Administracions Públiques Valencianes.

**Article 185. Suport a l'associacionisme de dones i feminista.**

1. Les administracions públiques han de dur a terme accions concretes amb la finalitat de:
  - a) Dinamitzar el teixit associatiu femení i promoure la creació de xarxes.
  - b) Reconéixer i incorporar en l'agenda política les aportacions que fan les associacions de dones i grups feministes.
  - c) Impulsar la participació de les dones, del moviment feminista i de les entitats de dones en els òrgans consultius, tant en l'àmbit autonòmic com en el local.
  - d) Fomentar i donar suport a aquest associacionisme atenent factors com l'edat, la nacionalitat, l'ètnia, la discapacitat, l'orientació sexual, l'expressió de gènere, la situació administrativa de residència en el cas de dones migrants, el medi rural o altres circumstàncies que impliquen posicions de major vulnerabilitat per a algunes dones en l'exercici efectiu dels seus drets.
  - e) Reconéixer i premiar la labor en favor de la igualtat de gènere a persones físiques o jurídiques.
2. Els col·legis i agrupacions professionals i empresarials, les organitzacions sindicals, culturals, esportives i socials, així com els partits polítics, han d'establir els mecanismes que garantisquen l'apoderament i la participació activa de les dones en la seua diversitat, així com el seu accés als òrgans directius, a fi d'aconseguir en ells la representació paritària.
3. La Generalitat per a fomentar la solidaritat generacional i l'empoderament de les dones joves i la seua participació social, cultural i política prioritzarà a l'hora de destinar fons públics aquelles entitats de dones i feministes amb una presència superior al 30 per cent de persones joves i amb una mobilitat dels càrrecs de direcció de l'associació.

## **TÍTOL V. COMPETÈNCIES, ORGANITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES PÚBLIQUES I MECANISMES PER A GARANTIR LA IGUALTAT DE GÈNERE REAL I EFECTIVA**

### **CAPÍTOL I. COMPETÈNCIES EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE**

#### **Article 186. Competències en matèria d'igualtat de gènere.**

1. Les entitats enumerades en l'article 2.2 de la present Llei faran efectiu, en l'àmbit de les seues respectives competències, el dret a la igualtat de gènere, en els termes previstos en aquesta Llei.
2. Correspon a la Generalitat, en els termes previstos en la Constitució i en l'Estatut d'Autonomia, la competència normativa i d'execució en matèria d'igualtat de gènere, i la coordinació amb l'Administració General de l'Estat i les entitats locals en l'exercici de les competències que li siguen pròpies.
3. La Generalitat garantirà la coordinació entre les conselleries, administracions d'àmbit autonòmic, administracions locals i totes les administracions, per dotar d'efectivitat les polítiques en matèria d'igualtat de gènere, evitar duplicitats i esforços innecessaris.

#### ***Secció 1a. Del Consell i l'administració de la Generalitat.***

#### **Article 187. Del Consell.**

1. D'acord amb l'article 186 d'aquest títol al Consell li correspon:
  - a) Fixar els objectius generals i les directrius essencials en matèria de polítiques d'igualtat de gènere efectiva.
  - b) A proposta del departament amb competències en matèria d'igualtat de dones i homes, i previ informe del Consell Valencià d'Igualtat de Gènere, aprovar i remetre el Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva a les Corts.
  - c) Aquelles altres funcions que li siguen atribuïdes per aquesta llei i la resta de la normativa vigent.

### **Article 188. Competència superior de les polítiques d'igualtat de gènere.**

1. La competència en matèria de polítiques d'igualtat de gènere serà atribuïda a la Presidència o a una Vicepresidència específica de la Generalitat.

Aquest Departament, de conformitat amb els objectius generals establits pel Consell, serà l'òrgan responsable de planificar, coordinar, impulsar i fer l'avaluació d'aquestes, de la coordinació de les polítiques d'igualtat dels diferents departaments del Consell d'acord el principi de transversalitat, i de la promoció de la col·laboració entre les diferents administracions públiques de la Comunitat Valenciana.

2. Correspon a la persona titular del Departament al qual es refereix l'apartat anterior les següents funcions:

- a) Direcció superior de la Direcció General amb les competències en matèria d'igualtat de gènere del Departament.
- b) Presidir el Consell Valencià d'Igualtat de Gènere
- c) Presidir la Comissió Interdepartamental per la igualtat de gènere
- d) Sotmetre a l'aprovació del Consell el Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva, així com els informes relatius a la seua avaluació als quals es refereix aquesta llei.
- e) Informar a les Corts de l'aprovació dels Plans i informes a què es refereix l'apartat e.
- f) Exercir la potestat sancionadora en els termes que li atribueix la present llei.
- g) Qualsevol altres funcions incloses en la present llei o que li siguen encomanades per la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

3. A més de les funcions especificades en els apartats anteriors, el departament competent en polítiques d'igualtat exercirà les funcions establides en l'article 190.1 en relació amb altres competències que tinga atribuïdes per l'ordenament jurídic.

### **Article 189. Direcció General competent de l'impuls, assessorament, coordinació, avaluació i promoció en matèria d'igualtat de gènere.**

1. A la Direcció General amb les competències en matèria d'igualtat de gènere li correspon l'exercici de les següents funcions:

- a) Elaborar el Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva referit en l'article 195 d'aquesta llei.



- b) L'impuls, assessorament, coordinació i avaluació de les polítiques d'igualtat de gènere amb perspectiva interseccional en l'Administració de la Generalitat.
  - c) La promoció de les mesures d'acció positiva que resulten necessàries amb l'objectiu que la igualtat real i efectiva es garantisca en tots els àmbits, públics i privats, incloent el familiar, social, cultural, laboral i econòmic.
  - d) L'impuls de la col·laboració i coordinació en matèria d'igualtat de gènere entre les diferents Administracions Públiques.
  - e) Elaborar els informes relatius a l'avaluació del Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva referit en l'article 195 d'aquesta Llei.
  - f) Vetlar per la integració de l'enfocament de gènere amb perspectiva interseccional en totes les polítiques públiques desenvolupades per l'Administració de la Generalitat, així com en l'elaboració dels seus pressupostos.
  - g) Gestionar, en el seu cas, les convocatòries per al foment de la igualtat de gènere.
  - h) Establir directrius o condicions bàsiques comunes per a la formació del personal de les diferents entitats i òrgans de les Administracions Públiques valencianes competents en matèria d'igualtat de gènere.
  - i) Impulsar i desenvolupar campanyes i actuacions per a fomentar la sensibilització de la societat valenciana en matèria d'igualtat de gènere, sempre amb perspectiva interseccional i valorant les diversitats.
  - j) Elaborar estudis i informes sobre la situació de la societat valenciana en qüestió de gènere. Realitzar anàlisis i investigacions sobre la situació de desigualtat de dones i homes i difondre els seus resultats.
  - k) Coordinar el Portal web d'Informació sobre Igualtat de Dones i Homes de la Comunitat Valenciana a què es refereix l'article 197 de la present Llei.
  - l) Fer costat a les associacions feministes i altres entitats sectorials que treballen per al foment de la igualtat de gènere de manera interseccional i fomentar la seua participació en el disseny i elaboració de les polítiques d'igualtat de dones i homes.
  - m) Qualssevol altres funcions que li atribuisca la normativa vigent en matèria d'igualtat de dones i homes.
4. La Direcció General comptarà amb personal suficient i estable, així com amb el pressupost necessari per a escometre les seues funcions amb eficiència i eficàcia, en els termes establits en la seua Llei reguladora.

## **Article 190. Les conselleries de l'Administració de la Generalitat.**

1. Les diverses conselleries de l'Administració de la Generalitat, en l'àmbit de gestió de la qual s'ha de vetllar pel respecte i compliment de l'objecte i fins en matèria d'igualtat de gènere establits en aquesta llei, en el desenvolupament de les seues competències, exerciran les següents funcions:

- a) Establir i adequar estructures, programes i procediments per a integrar l'enfocament de gènere amb perspectiva interseccional en totes les seues polítiques públiques i les seues activitats administratives.
- b) Explorar i detectar les mancances i necessitats en els seus respectius àmbits d'actuació a fi de complir els fins de la present llei.
- c) Col·laborar en l'elaboració del Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva i dur-lo a terme en els seus respectius àmbits d'actuació.
- d) Integrar l'enfocament de gènere amb perspectiva interseccional en el conjunt de les actuacions de la conselleria.
- e) Vetllar per la utilització d'un llenguatge no sexista i inclusiu.
- f) Fomentar i facilitar la participació del personal al seu servei en els programes de capacitat i de formació específica en matèria d'igualtat de gènere que es realitzen.
- g) La realització d'activitats de sensibilització i/o formació per a les persones amb responsabilitat política en l'Administració de la Generalitat.
- h) Adequar les seues operacions estadístiques al principi d'igualtat, incorporant indicadors de gènere i la variable relativa al sexe/gènere en estudis, enquestes i registres que permeten tindre un coneixement de les diferències de gènere en els diversos àmbits d'intervenció. Dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables, per garantir un enfocament interseccional.
- i) Dissenyar i executar mesures d'acció positiva en favor del gènere infrarrepresentat.
- j) Aplicar el principi de paritat o, quan no siga possible, la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.

- k) Realitzar estudis i investigacions, difondre la informació recollida i analitzada des d'un enfocament de gènere amb perspectiva interseccional i realitzar activitats de sensibilització sobre la situació de desigualtat detectada.
- l) Impulsar mesures i actuacions amb perspectiva interseccional que tinguen en compte la diversitat de les dones.
- m) Qualsevol altres funcions que els atribuïsquen la present llei i la normativa vigent en matèria d'igualtat de dones i homes.

### **Article 191. Comissió Interdepartamental per a la Igualtat de gènere.**

1. L'Administració de la Generalitat crearà una Comissió Interdepartamental per a la Igualtat de gènere en la qual estaran representats les diferents conselleries de l'Administració i organismes autònoms de la Generalitat. Es constituirà almenys per un membre de la unitat d'igualtat de cada conselleria i organisme autònom i la presidirà la persona titular del departament competent en igualtat de gènere.
2. La finalitat d'aquesta comissió és coordinar l'acció administrativa en matèria d'igualtat de gènere de les diferents conselleries i organismes autònoms, així com assegurar l'efectiva integració transversal de l'enfocament de gènere interseccional.
3. La Comissió Interdepartamental per a la Igualtat assumirà les següents funcions:
  - a) Coordinar les actuacions de les conselleries de l'Administració i organismes autònoms de la Generalitat en matèria d'igualtat de gènere interseccional.
  - b) Promoure i impulsar la planificació dels diferents departaments a fi de traslladar la política general d'igualtat de gènere a les actuacions sectorials d'aquests.
  - c) El seguiment de l'execució i grau de compliment de la present llei, a través de la valoració de l'informe sobre grau de compliment elaborat per l'Observatori Valencià de Gènere.
  - d) El seguiment de l'execució i grau de compliment del Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva.
  - e) Concretar els criteris per a l'elaboració dels informes d'impacte de gènere, d'acord amb el que es preveu en l'article 6 d'aquesta llei.
  - f) Qualsevol altra que poguera correspondre-li en relació amb la present llei.

## **Secció 2a: De l'administració local.**

### **Article 192. Entitats locals.**

1. La Generalitat, en l'exercici de les seues competències i amb ple respecte del principi constitucional d'autonomia local, col·laborarà amb les entitats locals amb la finalitat de garantir la igualtat de gènere efectiva en tot el territori de la Comunitat Valenciana.

2. Les entitats locals exerciran les seues competències en matèria d'igualtat de gènere efectiva, en els termes i condicions establits en la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local, i en la present Llei.

3. Les entitats locals integraran l'enfocament de gènere interseccional en totes les seues polítiques, programes i accions administratives, crearan l'estructura administrativa necessària per al seu desenvolupament, i garantiran l'ús inclusiu del llenguatge en totes les seues actuacions.

4. Corresponen a les entitats locals, en el seu àmbit territorial respectiu, les següents funcions:

- a) Estudiar i detectar les necessitats en matèria de gènere per a complir les finalitats de la present llei en el seu àmbit territorial.
- b) Aprovar cada cinc anys un pla d'actuació per a la igualtat de gènere efectiva en el marc del Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva a què es refereix l'article 195 de la present Llei.
- c) Sensibilitzar a la població sobre la igualtat de gènere amb perspectiva interseccional i sobre les mesures necessàries per a l'erradicació de les desigualtats.
- d) Atendre, informar i orientar a les dones sobre programes i recursos per a facilitar l'exercici efectiu dels seus drets, i sensibilitzar la societat en termes d'igualtat de drets i deures.
- e) Crear i adequar els mecanismes necessaris per a la integració de l'enfocament de gènere interseccional en les seues actuacions polítiques.
- f) Establir les condicions de formació i capacitació del personal al seu servei.
- g) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat destinats al personal al seu servei.

- h) Establir i adequar els recursos i serveis per a la conciliació de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral i el foment de la corresponsabilitat a tots nivells: familiar, social i institucional.
  - i) Fomentar l'autonomia personal i econòmica de les dones i impulsar l'ocupació femenina.
  - j) Garantir la representació paritària o equilibrada en els òrgans de participació i en els espais de presa de decisions.
  - k) Fer costat a les entitats feministes, i impulsar la seua participació en el disseny, elaboració, desenvolupament i avaluació de les polítiques específiques d'igualtat i en la integració de l'enfocament de gènere interseccional en la totalitat de les polítiques locals.
  - l) Adequar i mantindre estadístiques actualitzades que permeten un coneixement de la situació diferencial de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció local.
  - m) Dissenyar i aplicar polítiques destinades a erradicar les desigualtats de gènere en tots els àmbits locals d'intervenció.
  - n) Complir qualsevol altra funció que els atribuisca la present llei i la normativa vigent, en matèria d'igualtat de gènere.
5. Qui ostente la superior competència en matèria d'igualtat de gènere, d'acord amb el que s'estableix en l'article 188 d'aquesta Llei, facilitarà programes de capacitació i formació específica en matèria de gènere al personal tècnic i al personal electe dels ens locals per a garantir el compliment de les seues funcions en relació amb el que estableix la present llei.

**Article 193. Plans municipals d'organització del temps amb perspectiva feminista.**

Conforme al que es disposa en l'article 22 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, sobre accions de planificació equitativa dels temps, la Generalitat, sense perjudici de la competència de l'Administració General de l'Estat, podrà prestar assistència tècnica als ajuntaments per a l'elaboració de plans municipals d'organització del temps que decidisquen implantar, amb la finalitat de contribuir a la conciliació corresponsable de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral i un repartiment equitatiu dels temps d'oci i treball entre dones i homes.

#### **Article 194. Xarxa Valenciana d'Igualtat.**

1. La Generalitat implementa les unitats d'igualtat dins de l'atenció primària de caràcter bàsic, que garanteixen la promoció de la igualtat a través de la Xarxa Valenciana d'Igualtat. Aquestes unitats s'encarreguen de:

- a) La integració de l'enfocament de gènere amb perspectiva interseccional en les polítiques públiques municipals.
- b) L'assessorament de les dones quant als seus drets i serveis disponibles.
- c) La sensibilització de la societat en matèria de gènere amb perspectiva interseccional.
- d) La informació a empreses i entitats en l'elaboració i implementació de plans d'igualtat dins de les seues organitzacions laborals, així com abordar els corresponents informes tècnics per a l'obtenció i renovació del visat al qual es refereix l'article 11 d'aquesta Llei.

## **CAPÍTOL II. MECANISMES PER A GARANTIR LA IGUALTAT**

***Secció 1a: Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva i Pla d'acció per a la Igualtat de Gènere efectiva.***

#### **Article 195. Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva.**

1. El Consell, a proposta del departament competent en matèria d'igualtat de gènere, i previ informe del Consell Valencià de la Igualtat de Gènere, aprovarà cada cinc anys el Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva.
2. En la redacció del pla estratègic participaran les unitats d'igualtat de totes les conselleries, en els termes establits en els articles 190 i 191 d'aquesta Llei.
3. El pla estratègic haurà d'incloure almenys els següents continguts:
  - a) Un diagnòstic sobre la situació de la igualtat de gènere i les desigualtats existents en la Comunitat Valenciana, que inclourà les dades del compte satèl·lit sobre el treball reproductiu prevista en l'article 57.2 d'aquesta llei i altres informes d'anàlisi econòmica desenvolupats per la conselleria en matèria d'economia.
  - b) Els seus eixos estratègics i els objectius generals i específics corresponents a cadascun d'ells.

- c) Les accions o mesures que han de ser executades, classificades per eixos, objectius generals i objectius específics.
  - d) Els òrgans responsables de l'execució de cada acció o mesura.
  - e) Els mètodes per al seguiment de l'execució i l'avaluació dels resultats aconseguits amb cada mesura.
  - f) El pressupost destinat a cada eix estratègic.
  - g) L'enfocament de gènere interseccional i les accions positives amb mesures específiques en favor de dones de diferents col·lectius hauran d'aplicar-se de manera complementària en el pla estratègic.
4. El Consell elaborarà un informe d'avaluació intermedi i un informe d'avaluació final del pla estratègic, dels quals es donarà compte a les Corts.

**Article 196. Pla d'acció per a la igualtat de gènere efectiva.**

1. En execució del pla estratègic, cada conselleria elaborarà un pla d'acció per a la igualtat de gènere efectiva en l'àmbit de les seues competències.
2. En el marc del pla estratègic, les entitats locals aprovaran cada cinc anys un pla d'actuació per a la igualtat de gènere efectiva.
3. La conselleria competent en matèria d'igualtat / Les unitats d'igualtat de les conselleries desenvoluparà/desenvoluparan funcions d'informació, assistència i suport tècnic per al compliment del que es preveu en el paràgraf anterior. En l'execució d'aquestes funcions es donarà prioritat a les entitats locals amb menor capacitat econòmica i administrativa.
4. El contingut dels plans enunciats en els apartats 1 i 2 d'aquest article haurà de complir amb el que es preveu en l'article 195.3 d'aquesta Llei. Aquests plans també hauran de comptar amb un informe d'avaluació intermedi i un altre final.

**Secció 2a: Portal web d'informació sobre Igualtat de gènere.**

**Article 197. Portal web d'informació sobre Igualtat de gènere de la Comunitat Valenciana.**

1. La Conselleria amb la competència superior en matèria d'igualtat de gènere/ la Generalitat, crearà i coordinarà el Portal web d'Informació sobre Igualtat de Gènere de la

Comunitat Valenciana. El portal és un instrument online, d'accés públic, amb criteris d'accessibilitat universal, de publicitat i informació en matèria d'igualtat de gènere.

2. Les entitats enumerades en l'article 2.2 de la present Llei, per assegurar l'eficàcia del que es disposa en la present llei, mantindran actualitzat el Portal d'Informació sobre Igualtat de Gènere de la Comunitat Valenciana.

3. Al Portal quedaran publicats, periòdicament:

- a) El Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva i els plans d'acció de cada conselleria, així com els seus respectius informes d'avaluació.
- b) La relació dels plans d'igualtat de les empreses visats.
- c) Les entitats locals que aproven els plans previstos en els articles 192.4.b) i 193 d'aquesta llei, hauran de remetre'ls a la Conselleria competent en matèria d'igualtat per a la seua publicació en aquest Portal.
- d) Tots els estudis, informes, estadístiques o equivalents a què es refereix aquesta llei al llarg del seu articulat. La conselleria amb competències en economia publicarà els informes, estudis o altres treballs en matèria d'anàlisi de l'economia valenciana.

### ***Secció 3a: Institucions d'assessorament en igualtat de gènere i protecció del dret a la igualtat de gènere.***

#### **Article 198. Defensoria de la igualtat de gènere.**

1. Sense perjudici de la tutela jurisdiccional corresponent als òrgans judicials, la institució del Síndic o la Síndica de Greuges és garant del dret a la igualtat de dones i homes en les actuacions de les Administracions públiques valencianes.

2. Amb l'entrada en vigor de la present llei es crearà la Defensoria de la Igualtat de Gènere, a fi de vigilar el compliment del que es preveu en aquesta. Aquesta Defensoria serà exercida pel Síndic o la Síndica de Greuges, en la forma i condicions que preveu la seua llei de creació.

3. L'informe anual que remeta a les Corts haurà de tindre un capítol específic dedicat a la igualtat de gènere, en el qual consten les queixes rebudes, els expedients iniciats d'ofici, les queixes rebutjades, les que es troben en tramitació i els resultats obtinguts d'aquelles investigacions concloses amb resolució, així com les actuacions que desenvolupe relacionades amb la igualtat de gènere efectiva.



### **Article 199. Observatori Valencià de Gènere.**

1. La Generalitat crearà l'Observatori Valencià de Gènere, un òrgan de caràcter assessor i consultiu especialitzat en gènere, dependent i adscrit a la conselleria competent en matèria d'igualtat de gènere.

2. Les funcions de l'Observatori Valencià de Gènere seran:

- a) L'assessorament específic en matèria d'igualtat de gènere, la promoció de la igualtat de gènere amb una perspectiva interseccional i l'eliminació dels estereotips i rols de gènere, a través de l'estudi de l'impacte de gènere en la realitat valenciana.
- b) La realització de l'avaluació del compliment de la present llei i l'elaboració un informe anual sobre el seu grau de compliment i de l'evolució dels índexs d'igualtat de gènere, que elevarà a les Corts Valencianes. Prèviament a la seua aprovació, l'informe anual serà traslladat per prendre coneixement i valoració tant a la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat de gènere com al Consell Valencià d'Igualtat de gènere.
- c) L'aprofundiment en l'estudi i investigació sobre la realitat social des d'una perspectiva de gènere.
- d) L'impuls de la desagregació de dades per sexe/gènere en totes les estadístiques i investigacions que es duguen a terme a la Comunitat Valenciana.

3. L'Observatori Valencià de Gènere serà l'òrgan encarregat de l'observació, anàlisi i canalització de les denúncies originades pels anuncis sexistes que apareguen en els mitjans de comunicació i en la publicitat. En aquest àmbit, les seues funcions seran:

- a) Assessorament a entitats o empreses en relació amb la publicitat no sexista, facilitant criteris alternatius.
- b) Seguiment i anàlisi dels anuncis i campanyes publicitàries que es difonguen a través dels mitjans de comunicació de la Comunitat Valenciana.
- c) Canalització de les denúncies que es reben en relació amb la publicitat d'índole sexista.
- d) Elaboració d'informes i recomanacions per a eliminar el sexisme de la publicitat.

#### **Secció 4a: Les Unitats d'igualtat.**

##### **Article 200. Unitats d'igualtat de les Conselleries.**

1. Les conselleries de l'Administració de la Generalitat hauran de designar o constituir en els seus respectius decrets d'organització l'òrgan o unitat administrativa responsable de la integració de l'enfocament de gènere interseccional en la planificació, gestió i avaluació de les seues respectives polítiques.
2. Aquestes Unitats d'Igualtat constituïran un lloc de treball concret i específic i hauran de comptar amb personal tècnic amb formació específica en igualtat de gènere a temps complet i figuraran adscrites a òrgans que exercisquen funcions transversals en el departament, preferentment en les Sotssecretaries.
3. Les Unitats d'Igualtat hauran de complir, en coordinació amb el departament competent en matèria d'igualtat de gènere, les següents funcions:
  - a) Col·laborar en l'elaboració del Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva i impulsar l'aplicació del mateix en el seu àmbit competencial.
  - b) Elaborar els informes previs d'impacte de gènere respecte als avantprojectes de llei, reglaments o altres normes, programes i plans.
  - c) Executar els plans i programes transversals de polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit funcional de la conselleria o de l'organisme d'acord amb els objectius i directrius generals fixats pel Consell.
  - d) Integrar l'enfocament de gènere amb perspectiva interseccional i adoptar accions positives en el disseny i l'execució de plans, programes, normatives, estudis i estadístiques de la conselleria o de l'organisme en el qual s'integren.
  - e) Assessorar en relació amb l'aplicació del principi d'igualtat de gènere en les matèries competencials de la conselleria i emetre informes sobre la igualtat de gènere en el seu àmbit funcional.
  - f) Recaptar la informació estadística elaborada per la conselleria i assessorar sobre els indicadors de desagregació de sexe/ gènere necessaris en cada activitat.
  - g) Col·laborar en l'elaboració, execució, seguiment i avaluació de programes de formació en igualtat, destinats al personal de la conselleria o organisme d'adscripció.

- h) Assegurar el compliment efectiu de la present llei en el corresponent àmbit funcional.
- i) Exercir qualsevol altra funció necessària per a l'adequada integració de l'enfocament de gènere interseccional.
- j) Publicacions en matèria d'actuacions i polítiques en matèria d'igualtat de gènere.
- k) Qualsevol altres funcions que els atribuïsquen la present llei i la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

### **Article 201. Institut Valencià de Polítiques Públiques per a la Igualtat de Gènere.**

1. La Conselleria competent en matèria d'igualtat de gènere comptarà amb un Institut de Polítiques Públiques per a la Igualtat de Gènere. L'objectiu d'aquest Institut és donar suport a la incorporació i consolidació de la transversalitat de gènere interseccional en totes les polítiques públiques del territori valencià.

2. Les funcions de l'Institut són:

- a) Promoure, en cooperació amb l'Observatori Valencià de Gènere de l'article 199 d'aquesta llei, i amb la col·laboració acadèmica requerida, l'elaboració d'indicadors, estadístiques, estudis d'investigació i informes tècnics de diagnòstic de l'impacte de gènere en la situació socioeconòmica, sociològica, jurídica de les persones que viuen en el territori valencià, a fi de detectar i corregir les situacions de desigualtat, i formular propostes per a avançar en l'assoliment de la igualtat de gènere interseccional.
- b) Coordinar i impulsar la labor de les Unitats d'Igualtat dels diferents Departaments del Consell i del seu sector públic, amb especial atenció a la incorporació de l'enfocament de gènere interseccional en la normativa i pressupostos, estadístiques i estudis, plans d'actuació sectorials i transversals, contractes, subvencions i convenis, processos selectius de personal, activitats formatives i òrgans de consulta i participació, entre altres.
- c) Prestar assessorament i col·laboració als diferents Departaments del Consell de la Generalitat Valenciana i de les administracions locals de la Comunitat per a avançar en matèria d'igualtat de gènere.
- d) Realitzar el seguiment de la legislació vigent amb impacte de gènere i la seua aplicació així com, si escau, proposar reformes legislatives.

- e) Col·laborar en l'elaboració anual de l'Informe d'Impacte dels Pressupostos de la Generalitat.
  - f) Emetre informes al llarg del procediment d'elaboració de disposicions generals que promoga el Consell de la Generalitat
  - g) Proposar i participar en la redacció, coordinació, seguiment i avaluació dels plans intersectorials i transversals d'actuació que desenvolupe la Generalitat en desenvolupament de les seues competències en matèria d'igualtat de gènere.
  - h) Proposar les accions necessàries amb altres administracions per a aconseguir una coordinació eficaç en les polítiques d'igualtat de gènere.
  - i) Formular propostes d'accions de sensibilització i de caràcter formatiu en matèria d'igualtat, dirigides al personal que forma part dels diferents nivells en què s'estructuren les conselleries, i d'acord amb les seues funcions respectives: els òrgans superiors, el nivell directiu i el nivell administratiu.
  - j) Participar en l'elaboració dels plans d'igualtat de funció pública valenciana, col·laborar en la seua avaluació i proposar l'adopció de mesures correctores.
  - k) Col·laborar amb el centre directiu encarregat de desenvolupar les polítiques pròpies de la Conselleria en matèria d'igualtat de gènere, per al millor compliment dels seus objectius i cometes.
  - l) Qualsevol altra funció relacionada amb els seus fins que se li poguera encomanar.
3. L'Institut constarà, com a mínim, de dues àrees: l'Àrea d'informació, documentació i formació i l'Àrea de coordinació d'Unitats d'Igualtat i suport a la transversalitat de gènere.
4. Aquesta estructura administrativa tindrà una naturalesa, posició orgànica i relació funcional adequades per a assessorar en la presa de decisions sobre els àmbits objecte del seu treball; disposarà/li correspondrà/serà dotada dels fons econòmics adequats per al compliment dels seus fins, així com del personal suficient en número i formació; aquesta última s'actualitzarà d'acord amb les necessitats i com a mínim al principi de cada legislatura.

#### **Article 202. Unitats d'igualtat en zones bàsiques de serveis socials.**

L'atenció primària de caràcter bàsic inclou com a servei les unitats d'igualtat, que han de garantir la incorporació de l'enfocament de gènere interseccional, promovent la participació, impulsant plans d'igualtat amb l'objectiu de fer efectiu el principi d'igualtat de gènere de manera transversal en el conjunt de polítiques públiques d'àmbit local.

### **Article 203. Unitats d'igualtat de les Entitats locals.**

Les entitats locals desenvoluparan en el marc de les seues competències, en els seus Plans d'Igualtat, la implantació de les Unitats d'Igualtat en les seues estructures d'organització.

### **Article 204. Unitats d'igualtat de les Universitats.**

1. Les universitats comptaran entre les seues estructures d'organització amb unitats d'igualtat per al desenvolupament de les funcions relacionades amb el principi d'igualtat de gènere i per tal de fer efectiu el dret a la igualtat de gènere en l'àmbit universitari.

2. Entre les seues funcions es trobaran:

- a) La elaboració i desenvolupament dels programes necessaris per a impulsar les polítiques d'igualtat en les universitats.
- b) La realització d'estudis i informes per tal de visibilitzar les desigualtats de gènere l'àmbit universitari
- c) Qualsevol altra necessària per impulsar la igualtat de gènere interseccional.

### **Article 205. Unitats d'igualtat dels Col·legis professionals.**

L'Administració promourà la constitució d'unitats d'igualtat en tots els col·legis professionals.

### ***Secció 5a: Contractació pública i subvencions amb enfocament de gènere interseccional.***

### **Article 206. Contractació pública amb enfocament de gènere interseccional per garantir la igualtat de gènere efectiva.**

1. El Consell, en el marc de la Llei 1/2015, de 6 de febrer, de la Generalitat, d'Hisenda Pública, del Sector Públic Instrumental i de Subvencions, i de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, incorporarà en les bases de la contractació de l'Administració de la Generalitat i els ens que integren el seu sector públic instrumental clàusules socials que garantisquen el dret a la igualtat de gènere efectiva, l'acreditació fefaent per les entitats d'estar al corrent del compliment de les seues obligacions legals, elaborar i executar plans d'igualtat, quan els corresponga, i requeriments de solvència

tècnica o acreditació d'experiència sobre igualtat de gènere efectiva quan siga coherent amb l'objecte del contracte.

2. Els òrgans de contractació de l'Administració de la Generalitat i dels ens que integren el seu sector públic instrumental establiran criteris de valoració i adjudicació en els plecs de clàusules administratives particulars quan, tenint en compte la naturalesa i característiques de la prestació de la qual es tracte, aquesta integració supose que s'incrementen els avantatges comparatius que l'oferta conté per a la millor satisfacció de l'objecte del contracte en el referit a la igualtat de gènere efectiva.

Es podran valorar aspectes com ara la paritat de gènere o composició equilibrada dels seus òrgans directius, el desglossament per sexe/gènere dels resultats i conclusions d'estudis i estadístiques, el desglossament i contingut de les accions previstes en l'oferta presentada dirigides a promoure la igualtat de gènere efectiva, l'atenció a les peculiaritats socials, psicològiques o fisiològiques de les dones en la configuració d'un servei o de les característiques tècniques d'un bé, així com altres criteris anàlegs degudament especificats en el plec de clàusules administratives.

3. De la mateixa manera, establiran en els plecs de clàusules administratives particulars criteris qualitius vinculats a l'objecte del contracte per a avaluar la millor relació qualitat-preu de les proposicions en els següents termes:

- a) La tinença, en el moment de finalització del termini de presentació de proposicions, del visat del pla d'igualtat per a empreses de la Comunitat Valenciana, regulat en l'article 11 d'aquesta Llei, o d'un distintiu o marca d'excel·lència en matèria d'igualtat equivalent emés per autoritat competent.
- b) L'aplicació per la licitadora de mesures destinades a aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes, sempre que les mateixes romanguen en el temps i mantinguen la seua efectivitat durant la duració de la contractació, d'acord amb les condicions que reglamentàriament s'establisquen.
- c) La puntuació assignada als criteris qualitius haurà de tendir a igualar a la dels criteris objectius dins dels límits que fixa la legislació de contractes.

4. Igualment, s'incorporarà als plecs i normes reguladores de la licitació la possibilitat d'incorporar en les ofertes variants relatives a la igualtat efectiva de dones i homes quan aquestes suposen una millora de la prestació a contractar. Per a això serà necessari concretar el contingut de les accions específiques relatives a la igualtat efectiva de dones i homes previstes en l'oferta presentada.

5. Els contractes de l'Administració de la Generalitat i dels ens que integren el seu sector públic instrumental hauran d'incloure obligatòriament entre les seues condicions d'execució mesures tendents a promoure la igualtat efectiva de dones i homes, quan tinguen a veure amb l'objecte del contracte. A aquest efecte, s'establiran les característiques de les condicions especials en relació amb l'execució que hagen d'incloure's en els plecs, atesa la naturalesa dels contractes i al sector d'activitat on es generen les prestacions.

6. En tot cas, s'evitarà l'ús sexista del llenguatge o la imatge i es garantirà la igualtat de gènere efectiva en l'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció, permanència, formació, extinció, retribucions, qualitat i estabilitat laboral, duració i ordenació de la jornada laboral, l'exercici responsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral, així com l'adopció de mesures contra l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe o gènere en el treball, al costat de l'establiment de procediments específics per a la seua prevenció. El compliment d'aquestes condicions podrà ser qualificat com a obligació contractual essencial del contracte. En tal cas, el seu incompliment serà causa per a la resolució contractual d'aquest.

7. Els òrgans de contractació establiran mecanismes d'avaluació i seguiment que garantisquen el compliment efectiu de les mesures valorades en l'oferta de contractació durant tota la seua duració.

#### **Article 207. Ajudes i subvencions públiques amb enfocament de gènere interseccional.**

1. Les bases reguladores de qualsevol subvenció o ajuda integraran l'enfocament de gènere interseccional en el projecte, així com la valoració d'actuacions per part de les entitats sol·licitants per a garantir el dret a la igualtat de gènere efectiva.

2. En qualsevol cas, serà requisit per a l'obtenció de qualsevol subvenció o ajuda pública l'acreditació fefaent per l'entitat sol·licitant d'estar al corrent del compliment de les seues obligacions legals, elaborar i executar plans d'igualtat, quan li corresponga, que hauran de comptar amb el visat regulat en l'article 11 o d'un distintiu o marca d'excel·lència en matèria d'igualtat equivalent emés per autoritat competent.

3. Les subvencions i ajudes públiques dirigides a serveis d'atenció educativa i assistencial a la infància, centres de dia, residències i altres centres i programes dirigits a l'atenció de persones dependents, donaran preferència a aquells que, complint la resta de criteris,



garantisquen l'exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar, comunitària i la vida laboral del seu personal.

4. Totes les persones tenen dret a conciliar la vida personal, familiar i professional quan siguem beneficiàries de beques i qualsevol altre tipus d'ajudes.

5. Les bases reguladores per a la concessió de beques i un altre tipus d'ajudes a persones físiques contindran previsions específiques sobre el dret dels qui les reben a gaudir dels permisos previstos en la legislació vigent per a conciliar la vida personal, familiar i professional, d'acord amb la duració i els termes previstos en ella, sense que el seu exercici pugui donar lloc a la pèrdua en la seua condició de persona beneficiària. Els requisits per a fer efectiu aquest dret es determinaran en les corresponents convocatòries.

#### **Article 208. Entitats excloses de la contractació i de les ajudes o subvencions públiques per discriminació per raó de sexe o gènere.**

1. Les empreses o entitats que hagen sigut sancionades per resolució administrativa ferma, o condemnades per sentència judicial ferma, per haver comés infraccions greus o molt greus en matèria de no discriminació per raó de sexe o gènere, no podran participar en els procediments de contractació, ni rebre ajudes o subvencions públiques, durant un termini de cinc anys des de la data de fermesa de la sanció o de la sentència.

2. A aquest efecte, les empreses i entitats sol·licitants hauran de presentar una declaració responsable del fet de no haver sigut objecte de sancions administratives fermes ni de sentències fermes condemnatòries en el termini establert en l'apartat anterior.

3. L'Administració de la Generalitat denegarà l'atorgament de subvencions o qualsevol altre tipus d'ajuda pública a les empreses i entitats sol·licitants sancionades per resolució administrativa ferma, o condemnades per sentència judicial ferma, per haver comés infraccions greus o molt greus en matèria de no discriminació per raó de sexe o gènere, durant un termini de cinc anys des de la data de fermesa de la sanció o de la sentència.

4. La sanció per resolució administrativa ferma, o condemna per sentència judicial ferma, per haver comés infraccions greus o molt greus en matèria de no discriminació per raó de sexe o gènere, amb posterioritat a la concessió d'ajuda o subvenció pública o la contractació, es considerarà incompliment de les obligacions per part de les empreses o entitats beneficiàries i suposarà l'extinció del contracte i / o la obligació de devolució de les subvencions o ajudes públiques.



### **Article 209. Clàusules de convocatòries de subvencions i beques públiques.**

Les convocatòries de subvencions i beques públiques :

- a) Comptaran amb clàusules de desempat favorable a candidatures del gènere infrarrepresentat.
- b) Tindran clàusules socials en matèria d'igualtat de gènere.
- c) Seran redactades en llenguatge inclusiu.

## **CAPÍTOL III. GÈNERE COM A CAMP DEL CONEIXEMENT I FORMACIÓ EN GÈNERE**

***Secció 1a: El gènere com un camp de coneixement i professionalització de la igualtat.***

### **Article 210: Camp de coneixement i professionalització de la igualtat**

Aquelles persones tècniques amb funcions específiques d'impuls i disseny de programes i polítiques públiques en matèria d'igualtat gènere, transversalització de gènere, o assessorament tècnic en matèria d'igualtat efectiva, hauran de comptar amb formació específica en matèria de gènere.

### **Article 211. Incorporació de l'enfocament de gènere interseccional i de les activitats de cura en el catàleg de qualificacions professionals**

1. La Conselleria competent en matèria de treball haurà d'assegurar la incorporació de l'enfocament de gènere interseccional en el catàleg de qualificacions professionals.
2. La Conselleria competent en matèria de treball garantirà que la definició dels perfils professionals del catàleg no incloga estereotips sexistes ni mecanismes d'exclusió de gènere.

**Article 212. Incorporació de les figures d'agents i tècniques Superiors en Promoció d'Igualtat de Gènere a totes les àrees de coneixement.**

1. La Conselleria competent en matèria de treball ha d'incloure les figures professionals d'Agent d'igualtat i de Tècnica Superior en Promoció d'Igualtat de Gènere.
2. La Conselleria competent en matèria d'ocupació pública haurà de garantir l'experiència i capacitació específica del personal tècnic que vaja a ocupar places d'Agent d'igualtat i de Tècnica Superior en Promoció d'Igualtat de Gènere, o entre les funcions de la qual s'inclouen impulsar i dissenyar programes i prestar assessorament tècnic en matèria d'igualtat efectiva de gènere.

**Article 213. Agents d'igualtat**

1. El perfil professional d'agent d'igualtat quedarà determinat per la seua competència general, les seues competències professionals, personals i socials, i per la relació de qualificacions del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, recollides en el Reial decret corresponent.
2. Correspondrà a la Categoria Professional de Personal de Tècnic Superior (A/ A-1 i B) ja que desenvolupa labors d'alta especialització i assessorament.

**Article 214. Tècniques Superiors en Promoció d'Igualtat de Gènere.**

El perfil professional de Tècnica Superior en Promoció d'Igualtat de Gènere queda determinat per la seua competència general, les seues competències professionals, personals i socials, i per la relació de qualificacions del Catàleg Nacional de Qualificacions Professionals, establerts al Reial decret 779/2013, d'11 d'octubre, pel qual s'estableix el títol de Tècnic Superior en Promoció d'Igualtat de Gènere i es fixen els seus ensenyaments mínims, o normativa que el substituïska.

**Secció 2a: Formació en matèria de gènere.**

**Article 215. Capacitació del personal al servei de les Administracions Públiques valencianes.**

1. L'Escola Valenciana de l'Administració Pública fomentarà la formació en igualtat tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional. Per a això la formació

haurà d'incloure continguts sobre igualtat efectiva i prohibició de qualsevol mena de discriminació de gènere.

2. La Conselleria competent en matèria d'ocupació pública adoptarà les mesures necessàries per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat efectiva de gènere amb perspectiva interseccional del seu personal, a fi de fer efectives les disposicions contingudes en aquesta Llei. També garantirà un coneixement pràctic que permeta la integració efectiva de l'enfocament de gènere interseccional en l'actuació administrativa.

3. A fi de donar compliment al que s'estableix en el paràgraf anterior, s'elaborarà i executarà plans de formació en matèria d'igualtat de gènere efectiva per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat, així com realitzar activitats de sensibilització per a les persones amb responsabilitats directives.

4. Així mateix, haurà de garantir l'experiència i capacitat específica del personal tècnic que vaja a ocupar places d'agent i promotora d'igualtat, entre les funcions de la qual s'inclouen impulsar i dissenyar programes i prestar assessorament tècnic en matèria d'igualtat de gènere efectiva.

5. En els plans anuals de formació establirà objectius concrets a aconseguir per a incrementar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius, per al que s'establiran els oportuns indicadors. A tal fi, en aquests plans s'establirà la reserva preferent d'almenys un quaranta per cent de les places de cada curs per a la seua adjudicació a aquelles empleades públiques que reunisquen els requisits establits.

6. A les empleades i empleats públiques que s'hagen incorporat al servei actiu procedents del permís per naixement i cura de menor, o que hagen reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal o atenció a persones majors dependents o persones amb discapacitat, se'ls atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per a participar en els cursos de formació i promoció, a fi d'actualitzar els seus coneixements.

**Article 216. Sistema de selecció del personal al servei de les Administracions Públiques valencianes.**

1. En els temaris dels processos de selecció per a l'accés a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat s'inclouran continguts sobre la normativa estatal i autonòmica en matèria d'igualtat de gènere efectiva.
2. Les convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat hauran d'anar acompanyades d'un informe d'impacte de gènere, excepte en casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe o gènere.
3. Aquest informe analitzarà si algun dels requisits exigits a les persones aspirants en les corresponents convocatòries determina un perjudici per a les dones o per a un col·lectiu predominantment femení. Si és així, es realitzaran valoracions tècniques de les places o llocs de treball, amb la finalitat de comprovar si aqueixos requisits són absolutament necessaris per al desenvolupament de les funcions. Si els requisits no foren necessaris, seran eliminats de les convocatòries.
4. Les ofertes d'ocupació també inclouran un contingent no inferior al deu per cent de les places per a ser cobertes per dones víctimes de violència de gènere i per dones amb factors de discriminació, sempre que superen els processos selectius i acrediten la seua condició.
5. En els processos selectius d'accés, provisió o promoció en l'ocupació pública no podran establir-se requisits ni condicions que tinguen com a resultat excloure a dones embarassades, que hagen donat a llum, o a qualsevol persona que estiga en període de descans obligatori per exercir el permís pel naixement i cura de menor.
6. Si els subjectes enunciats en el paràgraf anterior no pogueren realitzar o finalitzar les proves selectives, sempre que l'acrediten documentalment, tindran dret al fet que es conserve el resultat de les proves superades i a realitzar les restants en un moment posterior del procés selectiu en curs o, quan no siga possible, en el procés selectiu immediatament posterior que se celebri, en els termes establits en les bases de la convocatòria.
7. En els barems d'accés a l'ocupació pública i en els procediments de promoció interna s'inclourà com a mèrit la realització de cursos en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes.

8. En les normes que regulen els processos selectius d'accés, provisió i promoció en l'ocupació pública s'inclouran les següents clàusules:

- a) Una clàusula per la qual, en cas d'existència d'igualtat de capacitació, es done prioritat a les dones en aquells cossos, escales, nivells i categories de l'Administració de la Generalitat en els quals existisca una diferència de, almenys, vint punts percentuals entre el nombre de dones i el nombre d'homes. Aquesta clàusula no resultarà d'aplicació quan concórreguen en l'altra persona candidata circumstàncies que no siguin discriminatòries per raó de sexe o gènere i que justifiquen la inaplicació de la mesura, com la pertinença a altres col·lectius amb dificultats especials per a l'accés a l'ocupació.
- b) Una clàusula per la qual es garantisca en els tribunals de selecció una representació paritària o equilibrada de dones i homes, amb capacitació, competència i preparació adequades. Si el resultat de les propostes de designació no respectara el que es preveu en aquest paràgraf, les instàncies amb dret de designació hauran d'aconseguir un acord per al seu compliment o, en cas de no aconseguir-lo, hauran de seleccionar-se de manera aleatòria els components del gènere més representat perquè siguin reemplaçats per la instància competent per a la seua designació per una persona del gènere menys representat.

**Article 217. Sistema de selecció del personal de llocs de treball en matèria d'emergència i seguretat.**

En aquells processos selectius per a accedir a llocs de treball en matèria d'emergència i seguretat que impulsen les diferents administracions públiques en els quals existisquen proves físiques i aquestes tinguen caràcter eliminatori s'haurà de vetlar per l'adequació d'aquestes proves a la realitat actual de cada lloc de treball, afavorint sempre que es garantisquen els requeriments de cada lloc, l'accés de la dona a aquests llocs.

## **CAPÍTOL IV. FINANÇAMENT**

### **Article 218. Finançament.**

1. La Generalitat consignarà en el corresponent projecte de llei de pressupostos els crèdits suficients per a assegurar els recursos econòmics necessaris per a l'exercici de les competències i funcions i l'execució de mesures previstes en la present llei.
2. Les entitats que integren l'Administració local valenciana consignaran en els seus pressupostos els recursos suficients per a atendre les competències pròpies en matèria d'igualtat que els assigne la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local, sense perjudici del que s'estableix en els articles 7 i 27 de la citada llei.
3. La Generalitat complementarà, sota el principi de cooperació, la suficiència financera de les entitats locals en relació amb les funcions que la present llei els atribueix, sense perjudici que aquestes consignen en els seus pressupostos les dotacions necessàries per al finançament d'aquestes funcions.

## TÍTOL VI. INSPECCIÓ I RÈGIM SANCIONADOR

### CAPÍTOL I. INSPECCIÓ

#### **Article 219. Inspecció de la Generalitat en matèria d'igualtat.**

1. Sense perjudici de les responsabilitats civils, penals o d'un altre ordre, i de les atribucions inspectores i sancionadores que en l'àmbit laboral puga exercir la inspecció de treball, l'Administració de la Comunitat Valenciana durà a terme la seua actuació inspectora amb l'objectiu de garantir el compliment de la present Llei i la seua normativa de desenvolupament. A aquest efecte, destinarà els mitjans materials i personals necessaris habilitant al seu funcionariat com a personal inspector.
2. El personal inspector haurà de reunir els requisits de formació en igualtat que es determinen reglamentàriament.
3. El personal inspector tindrà l'obligació d'identificar-se, mostrant el document acreditatiu de la seua condició, que haurà d'exhibir quan exercite les seues funcions.
4. Els subjectes a què es refereix l'article 2 de la present Llei estaran obligats a facilitar a la inspecció l'accés a les instal·lacions i l'examen dels documents, llibres i dades estadístiques que tinguen en el seu poder, així com a proporcionar tota la informació sol·licitada.
5. El personal inspector podrà recaptar, quan el considere necessari, la cooperació d'altres institucions públiques en els termes i condicions previstos en la normativa vigent.
6. El personal inspector haurà de guardar secret i sigil professional sobre els fets i assumptes que conega en l'exercici del seu càrrec, funció i actuacions. Així mateix, haurà de respectar els principis d'objectivitat, transparència i imparcialitat en el desenvolupament de la seua actuació.
7. Les actuacions inspectores es duran a terme conforme al que es disposa en la present Llei i les normes reglamentàries de desenvolupament.

#### **Article 220. Funcions de la inspecció.**

La inspecció durà a terme les següents funcions:

- a) Vetlar, vigilar i comprovar el compliment d'aquesta Llei i les seues normes de desenvolupament.

- b) Realitzar quantes actuacions siguen precises per a verificar els fets que hagen sigut objecte de denúncia o reclamació i puguen ser constitutius d'infracció.
- c) Efectuar entrevistes concertades o visites d'inspecció, personant-se lliurement i sense prèvia notificació en els llocs en els quals es desenvolupe qualsevol de les activitats sotmeses a la present Llei, excepte domicilis particulars, o respecte dels quals es tramita un procediment investigador.
- d) Proposar l'adopció de les mesures cautelars de caràcter provisional per a assegurar el compliment del que es disposa en la present Llei.
- e) Proposar la incoació dels procediments sancionadors que procedisquen.
- f) Assegurar el control del desenvolupament de les activitats sobre igualtat de gènere efectiva que hagen sigut objecte de qualsevol mena d'ajuda o subvenció pública per part de les Administracions públiques valencianes.
- g) Redactar i remetre a l'òrgan competent les actes d'inspecció.
- h) Les altres que es determinen reglamentàriament.

## **CAPÍTOL II. SANCIONS**

### **Article 221. Règim jurídic.**

1. L'incompliment de les obligacions contingudes en la present Llei, així com en les normes que la complementen o desenvolupen, en els termes previstos per l'article 27.3 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic, constitueix infracció administrativa en matèria d'igualtat de gènere efectiva i prohibició de la discriminació per raó de sexe o gènere en la Comunitat Autònoma Valenciana.
2. La potestat sancionadora respecte de les infraccions tipificades en aquesta Llei s'exercirà de conformitat amb el que es disposa en ella i en la normativa en matèria de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu sancionador.

### **Article 222. Responsabilitat.**

1. Sense perjudici de les responsabilitats civils, penals o d'un altre ordre i de les atribucions inspectores i sancionadores que en l'àmbit laboral puga exercir la Inspecció de Treball, la responsabilitat per les accions o omissions constitutives d'infracció en



matèria d'igualtat de gènere, s'imputa a la persona física o jurídica, pública o privada, per la realització de les accions o omissions tipificades en aquesta Llei.

2. Quan el compliment d'alguna de les obligacions previstes en aquesta Llei corresponga a diverses persones conjuntament, aquestes respondran de manera solidària de les infraccions que cometen i de les sancions que s'imposen.

3. Les persones jurídiques respondran del pagament de les sancions imposades a conseqüència de les infraccions comeses pels seus òrgans, persones ocupades o agents.

### **Article 223. Infraccions.**

1. Les infraccions es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

2. Es consideren infraccions lleus:

- a) No subministrar informació obligatòria a l'efecte d'aquesta llei o fer-ho fora de termini, si existira requeriment formal previ de l'òrgan inspector competent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes de l'Administració de la Generalitat, quan aquest fet no provoque un perjudici greu.
- b) Subministrar la informació obligatòria requerida amb dades inexactes, incomplets o de manera diferent de l'establida, quan els anteriors fets no donen lloc a un perjudici greu.
- c) L'incompliment total o parcial de les obligacions establides en la present llei quan el mateix no estiga tipificat com a infracció greu o molt greu.

3. Es consideren infraccions greus:

- a) Obstruir o negar-se absolutament a l'acció de l'òrgan inspector competent en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes de l'Administració de la Generalitat.
- b) Elaborar, utilitzar o difondre en centres que desenvolupen o presten serveis públics, especialment en matèria educativa, materials en qualsevol suport que presenten a les persones com a superiors o inferiors en dignitat humana en funció del seu gènere, o que utilitzen la imatge de les dones com a objectes o associada a comportaments que justifiquen o inciten a la violència contra elles.
- c) Acumular dos o més infraccions lleus dins d'un període de dos anys, quan la sanció imposada a les anteriors haja esdevingut ferma en via administrativa.
- d) Les establides en els apartats a) i b) del número anterior, sempre que el perjudici que causen siga greu.

4. Es consideren infraccions molt greus:

- a) No subministrar la informació obligatòria requerida o subministrar dades inexactes, incomplets o de manera diferent a l'establida, tant si són de comunicació voluntària com a obligatòria, sempre que s'haja actuat amb dol o negligència greu.
- b) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere, sempre que el fet no constituïska delictes.
- c) Acumular dos o més infraccions greus dins d'un període de dos anys, quan la sanció imposada a les anteriors haja esdevingut ferma en via administrativa.
- d) Tractar de manera discriminatòria o vexatòria a les dones gestants en relació amb el seu embaràs o maternitat.
- e) Exercir represàlies o tractes adversos contra una persona a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol tipus, destinat a impedir la seua discriminació o la d'altres persones i a exigir el compliment efectiu de la igualtat.

5. Les infraccions previstes en la present Llei s'entendran infraccions disciplinàries quan es cometen per les autoritats, òrgans o càrrecs directius i el personal al servei de les entitats previstes en les lletres a) b) c) d) e) f) g) h) j) de l'article 2.2 de la present Llei i es regiran pels procediments previstos per al personal funcionari, estatutari o laboral que resulten d'aplicació en cada cas.

6. Les infraccions prescriuran en els següents terminis, a comptar des del moment en què s'hagueren comés:

- a) Si són lleus, un any.
- b) Si són greus, dos anys.
- c) Si són molt greus, cinc anys.

**Article 224. Sancions.**

1. Les infraccions lleus seran sancionades amb prevenció o amb multa de fins a 3.000 euros.

2. Les infraccions greus seran sancionades amb multa de 3.001 euros fins a 30.000 euros. A més s'imposaran com a sancions accessòries les que pogueren correspondre de les següents:

- a) La prohibició de l'accés a qualsevol mena d'ajuda pública o contracte amb les Administracions de la Generalitat i les seues agències per un període de fins a tres anys.
  - b) La inhabilitació temporal, per un període de fins a tres anys, per a ser titular, la persona física o jurídica, de centres o serveis dedicats a la prestació de serveis públics.
  - c) El tancament o suspensió temporal del servei, activitat o instal·lació de fins a tres anys.
3. Les infraccions molt greus seran sancionades amb multa de 30.001 fins a 60.000 euros. A més s'imposaran com a sancions accessòries les que pogueren correspondre de les següents:
- a) La prohibició de l'accés a qualsevol mena d'ajuda pública o contracte de les Administracions de la Generalitat i les seues agències per un període de tres a cinc anys.
  - b) La inhabilitació temporal de la persona física o jurídica per a ser titular de centres o serveis dedicats a la prestació de serveis públics per un període de tres a cinc anys.
  - c) El tancament o suspensió temporal del servei, activitat o instal·lació per un període de fins a cinc anys.
4. Les persones responsables de les infraccions greus i molt greus perdran, automàticament, amb el corresponent reintegrament, les ajudes, bonificacions i subvencions concedides per l'Administració de la Generalitat i les seues agències, amb efectes des de la data en què es va cometre la infracció.
5. Les sancions que s'imposen per infraccions lleus prescriuran al cap d'un any; les imposades per infraccions greus, als tres anys, i les corresponents a infraccions molt greus prescriuran al cap de cinc anys. El termini de prescripció començarà a comptar des de l'endemà del dia en què adquirisca fermesa la resolució per la qual es va imposar la sanció, o des que s'interrompera el compliment de la sanció si haguera començat.
6. A les infraccions de l'article 223, imputables al personal al servei de les entitats previstes en les lletres a) b) c) d) e) f) g) h) j) de l'article 2.3, se'ls aplicaran les sancions que corresponguen conformement al règim disciplinari que en cada cas resulte aplicable.

7. Quan les infraccions de l'article 223 siguen imputables a les autoritats, òrgans o càrrecs directius de les entitats previstes en les lletres a) b) c) d) e) f) g) h) j) de l'article 2.3, s'aplicaran les següents sancions:

- a) En el cas d'infraccions lleus, amonestació.
- b) En el cas d'infraccions greus:
  - i) Declaració de l'incompliment i publicació en el Diari Oficial de la Generalitat.
  - ii) Cessament en el càrrec.
- c) En el cas d'infraccions molt greus:
  - i) Totes les previstes per a infraccions greus.
  - ii) No poder ser nomenades per a ocupar càrrecs similars per un període de fins a tres anys.

#### **Article 225. Procediment sancionador.**

1. Per a la imposició de les sancions establides en el present Títol, se seguiran les disposicions previstes en el procediment sancionador o, en el cas d'infraccions imputables al personal al servei de les entitats previstes en les lletres a) b) c) d) e) f) g) h) j) de l'article 2.3, el règim disciplinari funcional, estatutari o laboral que en cada cas resulte aplicable.

2. En tot cas, el procediment s'iniciarà d'ofici, per acord de l'òrgan competent, bé per pròpia iniciativa o a conseqüència d'ordre superior, petició raonada d'altres òrgans o denúncia.

3. L'òrgan competent estarà obligat a incoar el procediment a proposta de la inspecció a què es refereix el Capítol I del present Títol.

#### **Article 226. Competència sancionadora.**

1. La potestat sancionadora és atribuïda a la persona titular del Departament a què es refereix l'article 188 de la present Llei, excepte quan la persona infractora tinga la condició de membre del Consell o ocupe una Secretaria Autonòmica. En aquests casos, la competència sancionadora correspondrà al Consell.

2. La competència per a la imposició de sancions disciplinàries correspondrà a l'òrgan que determine la normativa aplicable en l'administració o organització en la qual preste serveis la persona infractora.

## DISPOSICIONS ADDICIONALS

### **Disposició addicional primera. Gènere infrarrepresentat, paritat de gènere i presència equilibrada de dones i homes.**

A efectes d'aquesta llei, el **gènere infrarrepresentat** és aquell que, en el conjunt referit, compta amb una presència inferior al quaranta per cent.

A efectes d'aquesta llei, la **paritat de gènere** es complirà quan, en el conjunt referit, la presència de les dones no siga inferior al cinquanta per cent dels seus components.

A efectes d'aquesta llei, la **presència equilibrada de dones i homes** es complirà quan, en el conjunt referit, les persones de cada gènere no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent dels seus components.

### **Disposició addicional segona. Criteri de desempat en sortejos.**

Els sortejos previstos legal o reglamentàriament per al desempat entre dues persones seran aplicables només si les persones pertanyen al mateix gènere o si en el conjunt o col·lectiu al qual hagen d'integrar-se no existeix un gènere infrarrepresentat.

Si són persones de diferent gènere i hi ha un gènere infrarrepresentat en el conjunt o col·lectiu, resultarà triada sense necessitat de sorteig aquella persona pertanyent al gènere infrarrepresentat.

### **Disposició addicional tercera. Reduccions horàries.**

La Generalitat desenvolupa un servei públic essencial a la ciutadania i per tant la flexibilitat i les reduccions horàries del personal públic es faran sense perjudici de l'atenció a la ciutadania. La Generalitat compensarà amb la contractació de personal per a garantir el manteniment del servei.

**Disposició addicional quarta. Pla de formació dels drets i obligacions de la present llei.**

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la Conselleria/Direcció General amb competències en matèria d'igualtat de gènere posarà en marxa, en un termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla de formació específic en matèria d'igualtat de gènere efectiva amb enfocament interseccional, amb la finalitat de formar a les seues empleades i empleats públics respecte als drets i obligacions establits en la present llei.

La Generalitat podrà col·laborar amb altres administracions públiques o entitats del sector públic a aquest efecte.

Les empleades i empleats de les Corts Valencianes rebran la formació necessària per a l'aplicació d'aquesta llei.

**Disposició addicional cinquena. Les Corts Valencianes i institucions estatutàries.**

D'acord amb el règim institucional i la independència de les Corts i dels organismes regulats per l'article 20.3 de l'Estatut d'Autonomia, aquestes institucions promouran, en el termini de sis mesos, les modificacions necessàries dels seus reglaments o normes de govern per a adaptar el seu règim i funcionament als principis i obligacions contingudes en aquesta llei.

**Disposició addicional sisena. Organització administrativa de la Generalitat en matèria d'igualtat de gènere.**

En el termini màxim de sis mesos des de la publicació d'aquesta llei en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, els reglaments orgànics i funcionals de l'Administració de la Generalitat o entitats del sector públic dependents o vinculades, atribuiran, en l'àmbit de cada conselleria o organització, a una unitat específica les funcions relatives a igualtat de gènere a les quals es refereix la present llei.

## **DISPOSICIONS TRANSITÒRIES**

### **Disposició transitòria primera. Manteniment transitori d'organismes i mesures.**

Mentre no s'hagen posat en marxa els organismes i les mesures previstes en la llei, es mantindran els organismes de promoció de la igualtat així com els plans i mesures d'igualtat existents, adaptant-se, en la mesura del possible, al preceptuat en la present llei.

### **Disposició transitòria segona. Observatori Valencià de Gènere.**

En el termini màxim de dotze mesos des de l'entrada en vigor de la present llei, el Consell de la Generalitat crearà l'Observatori Valencià de Gènere.

Mentre no estiga nomenat, la funció de seguiment i avaluació de compliment d'aquesta llei i elaboració de l'informe anual serà realitzada per la Conselleria amb competències en matèria d'igualtat de gènere.

### **Disposició transitòria tercera. Consell Valencià de la Igualtat de Gènere.**

En el termini màxim de dotze mesos des de l'entrada en vigor de la present llei, es desenvoluparà reglamentàriament i nomenarà el Consell Valencià de la Igualtat de Gènere. Mentre no estiga nomenat el Consell Valencià de la Igualtat de Gènere, les funcions i competències atribuïdes al mateix per la present llei seran exercides per la Conselleria amb competències en matèria d'igualtat de gènere.

### **Disposició transitòria quarta. Institut Valencià de Polítiques Públiques per a la Igualtat de Gènere.**

En el termini màxim de cinc anys des de l'entrada en vigor de la present llei, es crearà l'Institut Valencià de Polítiques Públiques per a la Igualtat de Gènere.

### **Disposició transitòria cinquena. Comissió Interdepartamental per a la Igualtat de gènere.**

En el termini màxim de dotze mesos des de l'entrada en vigor de la present llei, es crearà la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat de gènere en la qual estaran

representades les diferents conselleries de l'Administració i organismes autònoms de la Generalitat.

**Disposició transitòria sisena. Organització administrativa de la Generalitat en matèria d'igualtat de gènere.**

En el termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor de la present llei, els reglaments orgànics i funcionals de l'Administració de la Generalitat o entitats del sector públic dependents atribuiran a una unitat específica les funcions relatives a la igualtat de gènere a les quals es refereix el Títol V de la present llei.

**Disposició transitòria setena. Estudi de política fiscal i impacte de gènere.**

La Generalitat realitzarà un estudi, en el període màxim de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, sobre la seua política fiscal i el seu impacte de gènere.

**Disposició transitòria vuitena. Registre dels plans d'igualtat.**

La Conselleria en matèria d'igualtat, en coordinació amb la conselleria en matèria d'Economia, ha de crear, en el període màxim d'un any des de l'entrada en vigor de la present llei, un registre dels plans d'igualtat.

**Disposició transitòria novena. Salari mínim del personal públic.**

En el termini de cinc anys des de l'entrada en vigor de la present llei, la Generalitat fixarà com a salari mínim de tot el personal públic del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials, del Sistema Sanitari Públic Valencià i del Sistema Educatiu Públic Valencià, un 120 per cent del Salari Mínim Interprofessional, independentment de la categoria professional i disciplina.

**Disposició transitòria dècima. Recuperació de serveis privatitzats.**

La Generalitat no podrà externalitzar el servei de neteja, cuina i bugaderia dels centres i residències de titularitat i gestió pública del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials, del Sistema Sanitari Públic Valencià i del Sistema Educatiu Públic Valencià. Ha de recuperar la gestió d'aquells que actualment estiguen privatitzats en el termini de cinc anys des de l'entrada en vigor de la present llei.



**Disposició transitòria onzena. Programa de famílies de dia.**

La Generalitat desenvoluparà reglamentàriament en un termini de dos anys des de la publicació d'aquesta llei, el funcionament i els requisits de les famílies de dia o cases niu com a programa sociofamiliar professionalitzat que pot atendre en el domicili particular de la persona cuidadora un màxim de tres persones que poden ser menors de tres anys.

**Disposició transitòria dotzena. Integració de l'enfocament de gènere interseccional en els serveis de salut mental.**

La Generalitat posarà en marxa en el termini d'un any, des de l'entrada en vigor de la present llei, les mesures necessàries per a integrar l'enfocament de gènere interseccional en els serveis de salut mental.

**Disposició transitòria tretzena. Enquesta Valenciana dels Usos del Temps i Estratègia Valenciana d'Usos del Temps.**

L'Institut Valencià d'Estadística realitzarà cada cinc anys una enquesta dels usos de temps de la població valenciana, amb enfocament de gènere interseccional. La Generalitat aprovarà cada cinc anys una Estratègia Valenciana d'Usos de Temps, basada en l'enquesta dels usos de temps realitzada per l'Institut Valencià d'Estadística.

**Disposició transitòria catorzena. Publicació del compte satèl·lit.**

Cada cinc anys, la Generalitat publicarà el compte satèl·lit amb aquesta estimació i realitzarà anualment un informe sobre l'impacte en el PIB de l'economia de criar, curar i cuidar.

**Disposició transitòria quinzena. Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva.**

El Consell, a proposta del departament competent en matèria d'igualtat de gènere, i previ informe del Consell Valencià de la Igualtat de Gènere, aprovarà cada cinc anys el Pla Estratègic Valencià per a la Igualtat de Gènere Efectiva.

## **DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA**

### **Disposició derogatòria única.**

Queden derogades les disposicions del mateix rang o inferior que contravinguen el que es disposa en aquesta Llei i, expressament, la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes.

## **DISPOSICIONS FINALS**

### **Disposició final primera. Desenvolupament reglamentari.**

En el termini de dotze mesos, des de la seua publicació en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, el Consell aprovarà els desenvolupaments reglamentaris previstos en aquesta llei. A més podrà adoptar quantes normes siguen necessàries per a l'execució i desenvolupament d'aquesta llei.

La previsió organitzativa prevista en la disposició addicional sisena s'incorporarà a tots els reglaments orgànics i funcionals que s'aproven a partir de l'aprovació d'aquesta llei i, en qualsevol cas, abans del transcurs de sis mesos des de la seua publicació.

Les mesures contemplades en la present llei, que en virtut del seu desenvolupament reglamentari impliquen la realització de despeses, seran pressupostades en els seus corresponents programes i capítols amb càrrec als pressupostos de la Generalitat de l'exercici següent a l'entrada en vigor de les disposicions adoptades per a la seua aplicació.

### **Disposició final segona. Entrada en vigor.**

L'entrada en vigor de la present llei tindrà lloc l'endemà al de la seua publicació en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

ESBORRANY