

# **ANTEPROYECTO DE LEY DE CANTABRIA .../2017 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

## **ÍNDICE.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	11
TÍTULO PRELIMINAR.....	16
Disposiciones generales.....	16
Artículo 1. Objeto de la Ley. ....	16
Artículo 2. Ámbito de aplicación. ....	17
Artículo 3. Principios generales .....	17
TÍTULO I - Competencias, funciones, organización, coordinación y financiación de las administraciones públicas de Cantabria .....	19
CAPÍTULO I - Competencias y funciones.....	19
Artículo 4. Disposiciones generales.....	19
Artículo 5. De la Administración de la Comunidad Autónoma. ....	19
Artículo 6. De las Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de Cantabria.....	20
CAPÍTULO II - Organización y coordinación para el desarrollo de esta Ley	21
SECCIÓN 1ª. DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA.....	21
Artículo 7. Órgano competente en materia de igualdad de género. ....	21
Artículo 8. Responsables de la igualdad de género. ....	22
Artículo 9. Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.....	23
Artículo 10. Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria. ....	24
Artículo 11. Observatorio de Igualdad de Género. ....	24
Artículo 12. Consejo de la Mujer de Cantabria. ....	24
SECCIÓN 2ª. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN AUTONÓMICA CON LAS ENTIDADES LOCALES PARA EL IMPULSO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO .....	25
Artículo 13. Coordinación y colaboración .....	25
CAPÍTULO III - Financiación.....	25
Artículo 14. Financiación. ....	25

TÍTULO II - Promoción de la igualdad de género en la actuación de las Administraciones públicas de Cantabria .....	26
CAPÍTULO I - Medidas para la promoción de la igualdad de género en la actuación de las Administraciones públicas de Cantabria .....	26
Artículo 15. Integración de la perspectiva de género.....	26
Artículo 16. Integración del enfoque de interseccionalidad.....	26
Artículo 17. Evaluación del impacto de género.....	26
Artículo 18. Estadísticas y estudios. ....	26
Artículo 19. Comunicación, imagen, publicidad institucional y lenguaje no sexista. ....	27
Artículo 20. Planificación. ....	27
CAPÍTULO II - Medidas para la promoción de la igualdad de género en la actuación de Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria .....	28
Artículo 21. Representación equilibrada en los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. ....	28
Artículo 22. Informes de impacto de género.....	28
Artículo 23. Presupuestos públicos con enfoque de género.....	29
Artículo 24. Uso no sexista del lenguaje en el ámbito administrativo. Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social. ....	29
Artículo 25. Contratación pública.....	29
Artículo 26. Ayudas y subvenciones.....	31
Artículo 27. Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas de Cantabria.....	31
Artículo 28. Racionalización de horarios.....	31
TÍTULO III - Medidas para promover la igualdad de género en las diferentes áreas de intervención pública.....	32
CAPÍTULO I - Educación para la igualdad entre mujeres y hombres .....	32
SECCIÓN 1ª. PRINCIPIOS GENERALES .....	32
Artículo 29. Principio de igualdad en la Educación.....	32
SECCIÓN 2ª. ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA .....	33
Artículo 30. Implantación de un modelo coeducativo. ....	33
Artículo 31. Promoción de la igualdad de género en los centros educativos. ....	33

Artículo 32. Representación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y de decisión. ....	34
Artículo 33. Planificación. ....	34
Artículo 34. Orientación educativa y profesional.....	34
Artículo 35. Consejo Escolar de Cantabria. ....	34
Artículo 36. Garantías para la efectividad del principio de igualdad. ....	35
Artículo 37. Introducción de objetivos coeducativos en el currículo regulador. ....	35
Artículo 38. Materiales curriculares. ....	35
Artículo 39. Formación del profesorado.....	36
Artículo 40. Detección e Intervención contra la violencia en el ámbito educativo. ....	37
Artículo 41. Designación de responsable de igualdad en los centros....	37
Artículo 42. Inspección educativa. ....	37
Artículo 43. Educación, corresponsabilidad y conciliación familiar, personal y laboral. ....	37
<b>SECCIÓN 3ª. EDUCACIÓN UNIVERSITARIA.....</b>	<b>38</b>
Artículo 44. Igualdad de trato y de oportunidades en la Enseñanza universitaria. ....	38
Artículo 45. Igualdad de oportunidades en la carrera profesional.....	39
Artículo 46. Representación equilibrada. ....	39
Artículo 47. Financiación de proyectos docentes. ....	39
Artículo 48. Igualdad en la Investigación. ....	39
Artículo 49. Igualdad en la Enseñanza no reglada. ....	40
<b>CAPÍTULO II - Trabajo y empleo en igualdad.....</b>	<b>40</b>
<b>SECCIÓN 1ª. TRABAJO NO REMUNERADO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO.....</b>	<b>40</b>
Artículo 50. Visibilización del trabajo doméstico. ....	40
<b>SECCIÓN 2ª. EMPLEO.....</b>	<b>40</b>
Artículo 51. Principios generales. ....	40
<b>SUBSECCIÓN 1ª. EMPLEO EN EL SECTOR PRIVADO .....</b>	<b>41</b>

Artículo 52. Igualdad en las políticas de desarrollo y creación de empleo. .....	41
Artículo 53. Medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el ámbito laboral. ....	41
Artículo 54. Atención a mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.....	42
Artículo 55. Fomento del emprendimiento femenino. ....	42
Artículo 56. Servicios para el empleo. ....	43
Artículo 57. Igualdad en los planes de formación. ....	43
Artículo 58. La discriminación salarial.....	43
Artículo 59. Estadísticas e indicadores. ....	43
Artículo 60. Tutela antidiscriminatoria.....	44
Artículo 61. Concepto integral de la salud laboral. ....	44
Artículo 62. Integración de la perspectiva de género en la salud y seguridad laboral. ....	44
Artículo 63. Planes de prevención de riesgos.....	45
Artículo 64. Investigación en salud laboral. ....	45
Artículo 65. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. ....	45
SUBSECCIÓN 2ª. EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO.....	46
Artículo 66. Disposiciones generales en el empleo del Sector Público Cántabro.....	46
Artículo 67. Estadísticas desagregadas.....	46
Artículo 68. Igualdad retributiva en el empleo público. ....	47
Artículo 69. Embarazo y maternidad.....	47
Artículo 70. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el empleo público. ....	48
Artículo 71. Acceso al empleo público en las administraciones públicas de Cantabria. ....	48
Artículo 72. Composición equilibrada de órganos de selección y comisiones de valoración en las administraciones públicas de Cantabria. .....	49
Artículo 73. Acceso al empleo público en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.....	49

Artículo 74. Fomento de la composición equilibrada del personal en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. ....	49
Artículo 75. Acciones positivas en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo en las administraciones públicas de Cantabria. ....	50
<b>SECCIÓN 3ª. NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b> .....	<b>50</b>
Artículo 76. Promoción de la igualdad en la Negociación colectiva. ....	50
Artículo 77. Promoción de la igualdad en la Negociación colectiva por parte de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. .	51
Artículo 78. Control de legalidad de los convenios colectivos. ....	51
Artículo 79. Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Cantabria. ....	52
Artículo 80. Composición equilibrada de la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales. ....	52
Artículo 81. Promoción de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y empresariales.....	52
Artículo 82. Negociación colectiva en el Sector público.....	52
<b>SECCIÓN 4ª. LOS PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD</b> .....	<b>53</b>
<b>SUBSECCIÓN 1ª. PLANES DE IGUALDAD</b> .....	<b>53</b>
Artículo 83. Apoyo a la implantación de Planes de igualdad .....	53
Artículo 84. Registro autonómico de Planes de igualdad. ....	54
<b>SUBSECCIÓN 2ª. OTRAS MEDIDAS</b> .....	<b>54</b>
Artículo 85. Plan para la Igualdad de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.....	54
Artículo 86. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.....	55
Artículo 87. Igualdad en los procesos de reestructuración. ....	55
<b>SECCIÓN 5ª. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD</b> .....	<b>55</b>
Artículo 88. Responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad. ....	55
Artículo 89. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad. ....	55

Artículo 90. La promoción de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las empresas. ....	56
<b>SECCIÓN 6ª. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....</b>	<b>56</b>
Artículo 91. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.....	56
Artículo 92. De la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	56
Artículo 93. Organización de espacios y horarios y creación de servicios. ....	57
Artículo 94. Promoción del ejercicio de derechos de conciliación en las administraciones públicas de Cantabria. ....	57
<b>CAPITULO III Igualdad en la salud.....</b>	<b>59</b>
Artículo 95. Igual derecho a la salud de mujeres y hombres. ....	59
Artículo 96. Integración de la perspectiva de género en las políticas de salud. ....	59
Artículo 97. Perspectiva de género en los Planes de Salud. ....	59
Artículo 98. Problemas de salud específicos de las mujeres.....	59
Artículo 99. Prevalencia del derecho a la salud.....	60
Artículo 100. Formación en salud con perspectiva de género.....	60
Artículo 101. Educación para la promoción de la salud.....	60
Artículo 102. Integración de la perspectiva de género en investigación en salud.....	61
Artículo 103. Presencia equilibrada en la Sanidad pública cántabra. ....	61
Artículo 104. La producción estadística sanitaria. ....	61
Artículo 105. Atención a la diversidad en salud.....	62
Artículo 106. Ciclo vital.....	62
Artículo 107. Identidad y orientación sexual.....	62
Artículo 108. Accesibilidad a los servicios.....	63
Artículo 109. Salud sexual.....	63
Artículo 110. Programas de información y educación sexual.....	63
Artículo 111. Salud reproductiva.....	63
Artículo 112. Corresponsabilidad.....	63

Artículo 113. Reproducción asistida. ....	64
Artículo 114. Salud mental.....	64
CAPÍTULO IV - Igualdad en las políticas de bienestar social .....	64
Artículo 115. Igualdad en las políticas de bienestar social. ....	64
Artículo 116. Mujeres con discapacidad. ....	65
Artículo 117. Envejecimiento activo. ....	65
<i>Artículo 118. Mujeres e interculturalidad.....</i>	<i>65</i>
Artículo 119 Tráfico y explotación sexual. ....	66
CAPÍTULO V - Igualdad en la cultura y en el deporte .....	66
Artículo 120. Igualdad en las actividades artísticas y culturales. ....	66
Artículo 121. Acciones positivas en la gestión cultural. ....	67
Artículo 122. Igualdad de género en el deporte.....	67
Artículo 123. Medidas para promover el deporte femenino .....	68
CAPÍTULO VI - Igualdad en el medio ambiente, la ordenación del territorio, el urbanismo, la vivienda y el desarrollo rural.....	68
Artículo 124. Igualdad en el medio ambiente.....	68
Artículo 125. Igualdad en las políticas de vivienda, ordenación del territorio, urbanismo y transporte.....	69
Artículo 126. Derecho preferente en el acceso a la vivienda pública. ...	69
Artículo 127. Igualdad de género en el desarrollo rural. ....	70
CAPÍTULO VII - Igualdad en la participación social y política.....	70
Artículo 128. Representación paritaria de mujeres y hombres en las candidaturas electorales.....	70
Artículo 129. Espacios electorales.....	71
Artículo 130. Participación social de las mujeres.....	71
Artículo 131. Acciones positivas para la promoción de la participación de las mujeres en la vida pública.....	71
Artículo 132. Apoyo al movimiento asociativo de mujeres.....	72
CAPÍTULO VIII - Igualdad en la sociedad de la información .....	72
Artículo 133. Género y sociedad de la información. ....	72
Artículo 134. Participación equilibrada.....	72

CAPÍTULO IX - Medios de comunicación e igualdad .....	73
Artículo 135. Medios de comunicación social.....	73
Artículo 136. Igualdad en los medios de titularidad privada.....	73
Artículo 137. Campañas institucionales de fomento de la igualdad.....	74
Artículo 138. Publicidad ilícita.....	74
CAPÍTULO X - Igualdad en la cooperación al desarrollo.....	74
Artículo 139. Igualdad de género en la política cántabra de cooperación para el desarrollo.....	74
CAPÍTULO XI - Igualdad en las políticas de juventud .....	74
Artículo 140. Igualdad en las políticas de juventud.....	74
TÍTULO IV - Garantías para la igualdad de género.....	75
Artículo 141. Evaluación de la aplicación de la Ley.....	75
Artículo 142. Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.....	75
Artículo 143. Institución garante del derecho a la igualdad. ....	75
TÍTULO V -Inspección y régimen sancionador.....	75
CAPÍTULO I - Inspección.....	75
Artículo 144. Inspección. ....	75
Artículo 145. Régimen jurídico.....	76
Artículo 146. Funciones. ....	76
CAPÍTULO II - Infracciones .....	76
Artículo 147. Infracciones. ....	76
Artículo 148. Tipología de las Infracciones. ....	77
Artículo 149. Sanciones.....	78
Artículo 150. Graduación de las sanciones. ....	79
Artículo 151. Responsabilidad. ....	80
Artículo 152. Reincidencia. ....	80
Artículo 153. Régimen de prescripciones. ....	80
CAPÍTULO III - Procedimiento sancionador .....	80
Artículo 154. Competencia. ....	80

Artículo 155. Procedimiento sancionador. ....	81
DISPOSICIONES ADICIONALES .....	82
Disposición Adicional Primera. Difusión de la Ley. ....	82
Disposición Adicional Segunda. Observatorio de Igualdad de Género. ....	82
Disposición Adicional Tercera. Reglamento de informes de impacto de género. ....	82
Disposición Adicional Cuarta. Adecuación de estructuras por parte del Gobierno cántabro. ....	82
Disposición Adicional Quinta. Protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. ....	82
Disposición Adicional Sexta. Valoración técnica con perspectiva de género de las plazas y puestos de trabajo. ....	83
Disposición Adicional Séptima. Elaboración y aprobación de los planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. ....	83
Disposición Adicional Octava. Registro autonómico de planes de igualdad. ....	83
Disposición Adicional Novena. Actualización de la cuantía de las sanciones. ....	83
DISPOSICIONES TRANSITORIAS .....	83
Disposición Transitoria Primera. Régimen transitorio de nombramientos. ....	83
Disposición Transitoria Segunda. Normas y directrices para la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad. ....	84
Disposición Transitoria Tercera. Adaptación de contenidos curriculares. ....	84
Disposición Transitoria Cuarta. Listado de organismos y entidades obligadas a elaborar un plan de igualdad. ....	84
Disposición Transitoria Quinta. Vigencia de los planes y medidas existentes. ....	84
DISPOSICIONES DEROGATORIAS .....	84
Disposición Derogatoria Única. Derogación normativa. ....	84
DISPOSICIONES FINALES .....	85
Disposición Final Primera. Entrada en vigor. ....	85

Disposición Final Segunda. Habilitaciones reglamentarias. ....	85
Disposición Final Tercera. Modificación de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre. ....	85
Disposición Final Cuarta. Modificación de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria. ....	86
Disposición Final Quinta. Modificación de la Ley de Cantabria 5/1987, de 27 de marzo, de elecciones al parlamento de Cantabria. ....	86
Disposición Final Sexta. Modificación de la Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria. ....	87

BORRADOR

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente Ley tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, principios jurídicos universalmente reconocidos.

En el plano internacional, el derecho a la no discriminación por razón de sexo, consagrado en 1948 por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, fue desarrollado por la Organización de las Naciones Unidas con la aprobación, primero en 1967, de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la Mujer, y posteriormente, en 1979, de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer fue el encargado de vigilar la aplicación de la Convención por parte de los estados que la habían suscrito.

Las distintas Conferencias Mundiales de la Mujer que se fueron sucediendo desde 1975 (la primera de ellas en México, a la que siguieron las de Copenhague en 1980, Nairobi en 1985 y algo más tarde, en 1995, Beijing) consiguieron situar la igualdad de género en las agendas públicas, y convertirla en una de las prioridades de la acción de los Estados y en elemento ineludible del debate social. En 1993, la II Conferencia de Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos celebrada en Viena, reconocía formalmente los derechos de las mujeres como una parte inalienable e irrenunciable de los Derechos Humanos.

### II

A nivel europeo, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950, recogió la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en su artículo 14.

Con la entrada en vigor en 1999 del Tratado de Ámsterdam, la igualdad se consagra como uno de los principios fundamentales del ordenamiento comunitario, y la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres se convierte en un objetivo a integrar en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados integrantes.

Más recientemente, con la modificación del Tratado de la Unión Europea por el Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007, además de la definición de un objetivo transversal de eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y promoción de la igualdad, que ya figuraba en el artículo 3.2, del Tratado, la igualdad entre mujeres y hombres ha quedado integrada en el cuadro de valores fundamentales en los que se asienta la Unión Europea. Valores como el respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, estado de Derecho y respeto de los Derechos Humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías, todos ellos comunes a los Estados miembros.

Por otra parte, la igualdad entre mujeres y hombres ha alcanzado mayor relieve normativo a través de su regulación en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado. Este texto recoge en sus artículos 20, 21 y 23 explícitamente la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, para lo cual ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, que reconoce como compatibles con la igualdad de trato.

En el acervo comunitario abundan las Directivas, Recomendaciones, Resoluciones y Decisiones que contienen disposiciones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

De modo especial cabe hacer referencia a las Directivas: 2002/73/CE de reforma de la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional de las condiciones de trabajo; 96/97/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato en regímenes profesionales autónomos y de seguridad social; 97/80/CE sobre la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo; la directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Esto se completa con la valiosa y cada vez más abundante Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Así, son relevantes las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, entre otras, el Caso Defrenne III (1977) que fue concluyente al afirmar que el principio de la igualdad de trato entre hombre y mujer en materia de empleo, y correlativamente la ausencia de toda discriminación directa o indirecta fundada sobre el sexo, es parte integrante de los derechos fundamentales.

Actualmente, la legislación europea sobre igualdad de los sexos constituye un pilar fundamental de la política de igualdad de oportunidades de la Unión Europea. Se han aprobado numerosas directivas europeas en el ámbito de la igualdad de trato de mujeres y hombres, que son jurídicamente vinculantes para los Estados miembros y que deben incorporarse a las legislaciones estatales. En especial, cabe destacar el Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, realizado en Estambul el 11 de mayo de 2011 (BOE de 6 de junio de 2014).

### III

En el contexto estatal, la igualdad constituye uno de los valores superiores del ordenamiento español y así lo proclama la Constitución Española en su artículo 1.1. El artículo 14 de la Carta Magna consagra la igualdad formal al señalar la igualdad entre los españoles y españolas ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, pero es el artículo 9.2 el que recoge expresamente la voluntad de alcanzar la igualdad material señalando la obligación de los Poderes Públicos de promover las condiciones y remover los

obstáculos para que la igualdad entre las personas y de los grupos sea real y efectiva en todos los planos de la vida política, económica, cultural y social.

Esta perspectiva complementaria de prohibición de acciones discriminatorias y promoción de la igualdad sustantiva es propia de un Estado social y democrático de Derecho, y en su desarrollo se han promulgado en los últimos años disposiciones como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral de la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Esta última incorpora sustanciales modificaciones legislativas que permiten avanzar notablemente hacia el pleno ejercicio de los derechos y la igualdad sustantiva en todos los órdenes de la vida. Para ello la Ley exige la incorporación, con carácter transversal, del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres al conjunto de actividades de todos los poderes públicos.

#### IV

El proceso de descentralización de competencias, que a partir del texto constitucional conduce al Estado autonómico, conlleva para los distintos Poderes Públicos una obligación de impulsar y desarrollar políticas de igualdad entre mujeres y hombres, encontrándose las Comunidades Autónomas facultadas para regular y desarrollar, en el marco de sus competencias, los derechos básicos contenidos en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La naturaleza de legislación básica de una buena parte de su articulado faculta a las Comunidades autónomas a la ampliación de los derechos reconocidos. Es una medida potestativa, pero, como en todas las que afectan a los derechos de las personas, Cantabria no puede conformarse con los mínimos y, por ello, desarrolla y amplía estos derechos básicos hasta el límite de sus competencias estatutarias.

El Estatuto de Autonomía de Cantabria señala en su artículo 5.2 que *“corresponde a las instituciones de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad entre las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social”* al tiempo que establece, en su artículo 24.22, la competencia exclusiva en materia de promoción de la igualdad de la mujer.

A partir de ese momento, el Gobierno de Cantabria ha manifestado su preocupación por la igualdad entre las mujeres y hombres o igualdad de género de forma clara y decisiva y ha desarrollado distintos instrumentos normativos y políticos en aras de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Así, la incorporación a todas las políticas públicas de la perspectiva de la igualdad de género cuenta con un largo recorrido que incluye, entre otros, el Decreto 59/1985, de 5 de julio, de asunción y distribución de competencias

transferidas por el Estado en materia de protección de la Mujer; el Real Decreto 235/1985, de 6 de febrero, y el Real Decreto 816/2007, de 22 de junio, sobre traspaso de competencias y ampliación de medios adscritos a los Servicios de la Administración del Estado traspasados a la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de protección a la Mujer; el Decreto 46/1997, de 29 de mayo, de creación de la Dirección General de la Mujer; la Ley de Cantabria 3/1997, de 26 de mayo, de creación del Consejo de la Mujer de Cantabria; la Ley de Cantabria 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas y el Decreto 64/2006, de 8 de junio que la desarrolla; la Resolución de Consejo de Gobierno de 10 de mayo de 2007 por la que se aprueba la Estrategia de *mainstreaming* de género de Cantabria 2007-2015; el Decreto 26/2009, de 26 de marzo, por el que se crea la Comisión para la igualdad de género del Gobierno de Cantabria; o el Decreto 74/2009, de 1 de octubre, por el que se crea la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos.

Desde el punto de vista programático, el Gobierno de Cantabria ha aprobado tres Planes de Igualdad en los que se recogen las principales líneas de intervención de las Administraciones de la Comunidad Autónoma con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

## V

En Cantabria, el papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en nuestra sociedad está experimentando una importante transformación. Cada vez en mayor número, las mujeres de Cantabria acceden al ámbito de la vida pública y a la toma de decisiones, lo cual ha contribuido a generar unos cambios sociales y personales que favorecen, sin duda, el avance en el camino hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

Aún hoy, existe un importante número de mujeres que sufren una múltiple discriminación, ya que, junto a la discriminación por razón de sexo, padecen otras discriminaciones derivadas de factores como la raza, origen étnico, lengua, edad, discapacidad u orientación sexual.

La igualdad es un objetivo de doble recorrido porque tanto mujeres como hombres estamos condicionados por la existencia de unos patrones socioculturales de conducta que tradicionalmente asignan la responsabilidad en el ámbito privado a las mujeres, y en el ámbito público a los hombres. Esto implica que se dificulte, en muchos casos, el ejercicio pleno de los derechos de ciudadanía por parte de las mujeres, pero también se limite, en el caso de los hombres, su plena incorporación al ámbito privado.

Es por tanto un reto a alcanzar, vivir en una sociedad en la que mujeres y hombres tengan una participación igualitaria en los ámbitos público y privado, en la que se articule una relación no jerarquizada entre mujeres y hombres, en la que el valor del trabajo no dependa de si es realizado por mujeres u hombres, y en la que se haga un mejor aprovechamiento de las capacidades y potencialidades de todas las personas y colectivos.

Para alcanzarlo, el primer paso ha de ser garantizar la aplicación práctica y efectiva del derecho a la igualdad reconocido formalmente en los textos legales.

Para ello, la presente Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres pretende garantizar el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de igualdad, de forma que la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria actúe como un referente en la materia mediante la incorporación transversal del principio de igualdad en las políticas públicas, vinculando al resto de poderes públicos en el ámbito autonómico, y actuando también como un referente para el sector privado en el desarrollo de políticas y actuaciones más eficaces. Todo ello en el convencimiento de que la igualdad entre mujeres y hombres, además de un derecho, es una necesidad estratégica para la construcción de una sociedad, no sólo más desarrollada social y económicamente, sino también más solidaria, justa y democrática.

## VI

Formalmente, la presente ley se estructura en un Título preliminar, cinco Títulos, ocho Disposiciones adicionales, cinco Disposiciones transitorias, una Disposición derogatoria y seis Disposiciones finales.

El Título preliminar contiene las disposiciones generales, regulando el objeto de la Ley, su ámbito de aplicación, así como los principios generales que habrán de orientar las actuaciones de los poderes públicos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria en el marco de sus competencias, así como los supuestos en que dichos principios resultarán también de aplicación a las personas físicas o jurídicas privadas.

El Título I regula las competencias, funciones, organización, coordinación y financiación de las administraciones públicas de Cantabria. El Capítulo I recoge las competencias y funciones atribuidas a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y la regulación relativa a las Entidades Locales. El Capítulo II regula los órganos competentes en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria así como sus funciones, la figura de los responsables de la igualdad de género en el ámbito de las Consejerías, así como la los órganos colegiados y consultivos en la materia (Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria, Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, Observatorio de Igualdad de Género y Consejo de la Mujer de Cantabria), y la regulación de la coordinación y colaboración con las Entidades Locales. Por último el Capítulo III regula la financiación.

El Título II regula las medidas para la promoción de la igualdad de género en la actuación de la Administraciones públicas de Cantabria, distinguiendo el Capítulo I las aplicables a las Administraciones públicas de Cantabria y el Capítulo II las de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Entre estas últimas, cabe destacar la existencia de medidas relativas a la representación equilibrada en los órganos de la Administración de la

Comunidad Autónoma de Cantabria, los informes de impacto de género, los presupuestos públicos con enfoque de género, el uso no sexista del lenguaje, o la aplicación de medidas en el ámbito de la contratación pública, en las ayudas y subvenciones, en la formación y en la racionalización de horarios.

El Título III recoge medidas concretas para promover la igualdad de género en diferentes áreas de intervención pública, regulándose en el Capítulo I las relativas a Educación, recogiendo principios generales de actuación, así como la distinción de medidas aplicables a enseñanzas no universitarias y a la educación universitaria. El Capítulo II recoge las medidas relativas a Trabajo y empleo, distinguiendo las relativas al trabajo no remunerado en el ámbito doméstico de las correspondientes al empleo, privado y público. Se regulan también específicamente medidas en el ámbito de la negociación colectiva, para la implantación de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad, de responsabilidad social empresarial en la materia, así como de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El Capítulo III recoge las medidas relativas a Salud, mientras que los capítulos siguientes recogen las medidas en materia de bienestar social, cultura y deporte, medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda y desarrollo rural, participación social y política, sociedad de la información, medios de comunicación e igualdad, cooperación al desarrollo y juventud.

El Título IV regula varias medidas de garantía de la igualdad de género, recogiendo la evaluación periódica de la aplicación de la ley, medidas de igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro, así como el Defensor del Pueblo como institución garante del derecho a la igualdad.

El Título V recoge la inspección y régimen sancionador en la materia.

Por último, entre las Disposiciones Adicionales destacan las previsiones relativas a la difusión de la Ley, a la creación del Observatorio de Igualdad de Género, a la adecuación de estructuras por parte del Gobierno de Cantabria, al Protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, o al Registro autonómico de planes de igualdad. Entre las Disposiciones Finales destaca las modificaciones de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, Ley de Cantabria 5/1987, de 27 de marzo, de elecciones al Parlamento de Cantabria, y Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria.

## **TÍTULO PRELIMINAR**

### ***Disposiciones generales***

#### **Artículo 1. Objeto de la Ley.**

1. La presente Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres para lograr una sociedad igualitaria, en la que todas las personas puedan tomar decisiones y desarrollar sus capacidades personales sin coerciones de género tanto en el ámbito público como en el privado.

2. Para ello, se establecen los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos, y se regulan un conjunto de derechos, deberes y medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida.

## **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. La presente Ley será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. En particular, esta ley será de aplicación a las administraciones públicas de Cantabria.

A los efectos de esta Ley, se entiende por administraciones públicas de Cantabria:

- a) A la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y a todas las entidades que conforman el sector público autonómico.
- b) A las entidades que integran la Administración Local, sus organismos autónomos, consorcios, fundaciones y demás entidades con personalidad jurídica propia en los que sea mayoritaria la representación directa de dichas entidades, en el marco de la legislación básica que les resulte de aplicación y conforme al principio constitucional de autonomía local.
- c) A las Universidades de Cantabria, dentro del respeto a la autonomía universitaria.

3. Asimismo, esta Ley será de aplicación al resto de los poderes públicos así como a todas las personas físicas y jurídicas, en los términos y con el alcance establecidos en esta Ley.

A los efectos de esta Ley, se entiende por poderes públicos el conjunto de las instituciones, las administraciones públicas de Cantabria, y cualquier entidad u organismo considerado sector público o poder adjudicador de acuerdo con el ámbito subjetivo establecido por la legislación básica en materia de contratos.

## **Artículo 3. Principios generales**

1. Para la consecución de los fines de esta Ley, las actuaciones de los poderes públicos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el marco de sus competencias, se regirán por los siguientes principios generales:

- a) La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) La integración transversal de la perspectiva de género en todas las políticas y acciones públicas.

c) El reconocimiento y la especial protección del derecho a la igualdad de trato de aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentre en situación de discriminación múltiple acumulativa ó de especial vulnerabilidad, así como la especial atención y garantía de los derechos de las mujeres que viven en el medio rural.

d) El empoderamiento de las mujeres y su participación en todas las políticas y acciones públicas, así como la eliminación de roles sociales y de estereotipos de género.

e) La corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, fomentando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

f) El reconocimiento y protección de la maternidad como una función social necesaria para toda la sociedad, con asunción de los efectos derivados del embarazo, parto, lactancia y crianza.

g) El impulso a las empresas en la Comunidad Autónoma de Cantabria, para el establecimiento de medidas dirigidas a la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo, así como para la negociación con la representación sindical de planes de igualdad y de otras medidas de conciliación.

h) La implantación de un lenguaje no sexista y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.

i) La participación y representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación o de toma de decisiones.

j) El impulso de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

k) El fomento de los instrumentos de participación y el impulso de las relaciones entre las distintas Administraciones, instituciones, asociaciones de mujeres, agentes sociales y otras entidades privadas conforme a los principios de colaboración, coordinación y cooperación, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y mejorar la eficacia y la utilización racional de los recursos.

l) La erradicación de la violencia de género, con especial atención a la importancia de la colaboración y coordinación de las actuaciones en la materia.

2. Los principios generales a que hace referencia el apartado anterior también serán de aplicación a las personas físicas o jurídicas que suscriban contratos o convenios de colaboración o sean beneficiarias de las ayudas o subvenciones que conceden los poderes públicos y, en general, a todas las actuaciones que promuevan o lleven a cabo personas físicas o jurídicas privadas, en los términos establecidos en esta Ley.

# **TÍTULO I - Competencias, funciones, organización, coordinación y financiación de las administraciones públicas de Cantabria**

## ***CAPÍTULO I - Competencias y funciones***

### **Artículo 4. Disposiciones generales.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria garantizarán, en el ámbito de sus respectivas competencias, el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos previstos en esta Ley.
2. Corresponde a la Comunidad Autónoma de Cantabria, en los términos previstos en el Estatuto de Autonomía, la competencia normativa y de ejecución en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y la coordinación con la Administración General del Estado y las Entidades Locales en el ejercicio de las competencias que le sean propias.

### **Artículo 5. De la Administración de la Comunidad Autónoma.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria ejercerá su competencia en materia de igualdad de género, en orden a alcanzar la plena y efectiva igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida pública, privada, familiar, social, laboral, económica, educativa y cultural. Asimismo, removerá los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias.
2. A tal efecto, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria desarrollará sus competencias en materia de promoción y coordinación, fundamentalmente a través de las siguientes funciones:
  - a) Planificación general y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
  - b) Incorporación de la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones, promoviendo el uso no sexista del lenguaje y la imagen en los documentos administrativos y en la publicidad institucional.
  - c) Impulso y desarrollo de sus planes estratégicos de *mainstreaming* o transversalidad de género.
  - d) Diseño y ejecución de medidas de acción positiva y de programas y servicios en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
  - e) Desarrollo de medidas que garanticen la coordinación y seguimiento de las actuaciones de todas las Consejerías.
  - f) Desarrollo de programas dirigidos al empoderamiento personal, social y colectivo de las mujeres.

- g) Promoción de programas o servicios que faciliten el acceso de las mujeres que sufren discriminación múltiple a los derechos sociales básicos.
- h) Promoción de recursos y servicios educativos y sociales o comunitarios que contribuyan a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
- i) Promoción de medidas que fomenten en las empresas y organizaciones el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.
- j) Realización de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres.
- k) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo y adopción de medidas para su erradicación.
- l) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- m) Adecuación y mantenimiento actualizado de estadísticas pertinentes para garantizar un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de intervención autonómica.
- n) Establecimiento de relaciones y cauces de colaboración con entidades públicas y privadas, y en particular, con asociaciones de mujeres, y con el Consejo de la Mujer de Cantabria para valorar periódicamente la situación demográfica, social, económica, laboral, cultural y política de las mujeres en Cantabria y también de éstas en relación con los hombres, con el fin de evaluar la evolución de la desigualdad de género.
- o) Impulso de la colaboración entre las actuaciones de las diferentes administraciones públicas, así como apoyo y coordinación de las actuaciones de entidades públicas o privadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- p) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con otras Comunidades Autónomas, con el Estado y con organismos de ámbito internacional.
- q) Evaluación de las políticas de igualdad y del grado de cumplimiento de la presente Ley, así como seguimiento de la normativa autonómica y su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- r) Ejercicio de la potestad sancionadora en relación con los casos de incumplimiento de lo establecido en esta Ley.
- s) Cualquier otra función incluida en la presente Ley o que le sea encomendada en el ámbito de sus competencias.

## **Artículo 6. De las Entidades Locales de la Comunidad Autónoma de Cantabria**

1. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de Administraciones Públicas, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

2. Las Entidades Locales podrán ejercer competencias en las materias de promoción de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género, únicamente en los términos y condiciones establecidos en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y en esta Ley.

3. Sin perjuicio de la competencia propia de los municipios con respecto a la atención inmediata a personas en situación ó riesgo de exclusión social a la que hace referencia el artículo 25.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, los municipios podrán ejercer competencias delegadas o competencias diferentes a las atribuidas por delegación, siempre que la delegación se efectúe por la administración titular de la competencia en el marco de lo previsto en el artículo 27 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, o se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 7.4 de la misma.

## ***CAPÍTULO II - Organización y coordinación para el desarrollo de esta Ley***

### **SECCIÓN 1ª. DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA**

#### **Artículo 7. Órgano competente en materia de igualdad de género.**

1. Corresponde a la Consejería competente en materia de igualdad de género, el impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. La Dirección General competente en materia de igualdad de género, será el órgano coordinador de las políticas de transversalidad de género y las políticas de acción positiva a favor de las mujeres.

3. Entre sus funciones se incluirán las siguientes:

- a) Impulso de actuaciones ejecutivas de esta Ley.
- b) Coordinación e impulso de la incorporación de la perspectiva de género y la transversalidad de género en las políticas públicas.
- c) Apoyo y coordinación de las políticas y acciones en materia de igualdad de género que deben desarrollar las diversas Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en cumplimiento de lo indicado en esta Ley y en la normativa estatal.

- d) Apoyo en la planificación y elaboración de normas y directrices generales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- e) Apoyo a la adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa.
- f) Promoción del empoderamiento personal, social y colectivo de las mujeres, e impulso y fortalecimiento del movimiento asociativo de mujeres, favoreciendo sus actividades y su participación y colaboración en el ámbito público.
- g) Realización de actividades de sensibilización y formación sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- h) Investigación y detección de situaciones de discriminación por razón de sexo, adopción de medidas para su erradicación y tramitación de los procedimientos sancionadores correspondientes.
- i) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres desde la perspectiva de género.
- j) Asistencia técnica especializada en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las diferentes Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como al resto de las administraciones públicas de Cantabria y al resto de los poderes públicos, y a todas las personas físicas y jurídicas.
- k) Apoyo y coordinación de las actuaciones de entidades públicas y privadas en materia de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- l) Establecimiento de las relaciones y cauces de participación y colaboración con asociaciones, con la iniciativa privada y con organismos e instituciones de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como de otras Comunidades Autónomas, del Estado y del ámbito internacional.
- m) Evaluación de la aplicación y la eficacia de las medidas en materia de igualdad adoptadas en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y del grado de cumplimiento de la presente Ley.
- n) Cualquier otra función incluida en la presente Ley o que le sea encomendada en el ámbito de su competencia.

#### **Artículo 8. Responsables de la igualdad de género.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria deberá adecuar sus estructuras y procedimientos para asegurar la ejecución de lo dispuesto en esta Ley.

2. A tal efecto, todas las Consejerías deberán disponer en su estructura de una persona responsable de las políticas de igualdad de género por cada uno de sus órganos directivos de nivel equivalente a Dirección general, así como de

otra persona designada por cada Secretaría General que actuará como coordinador de las políticas de igualdad de género en el ámbito de la Consejería. Según se determine reglamentariamente, estos responsables trabajarán de forma coordinada con el órgano directivo competente en materia de igualdad de género.

3. Los fines de estos responsables serán impulsar la transversalidad de género y la aplicación del Plan para la igualdad de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en el órgano directivo del que dependa y en los organismos públicos, consorcios, fundaciones u otras entidades con personalidad jurídica propia y representación directa mayoritaria del Gobierno de Cantabria que de dicho órgano directivo dependan.

Para el cumplimiento de estos fines, a las personas responsables de las políticas de igualdad de género les corresponderán desarrollar las siguientes funciones:

a) Impulso de las mejoras propuestas por la Consejería competente en materia de igualdad de género para ser desarrolladas en su órgano directivo en aplicación de la normativa vigente en esta materia.

b) Elaboración de informes previos de impacto de género respecto a las propuestas de reglamentos y anteproyectos de Ley promovidos desde el órgano directivo.

c) Recopilación de información estadística elaborada por su órgano directivo y proposición de mejoras para el cumplimiento de objetivos perseguidos por esta Ley.

d) Proposición y elaboración de estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad y competencia de su órgano directivo.

e) Fomento del conocimiento por el personal de su órgano directivo de los derechos y obligaciones establecidos en esta Ley.

f) Adquisición de conocimientos técnicos en igualdad de género e impulso a la formación en esa materia del personal adscrito a su órgano directivo.

g) Evaluación del grado de implantación de la presente Ley en el órgano directivo.

4. Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberán cumplir las personas responsables de la igualdad de género, así como el procedimiento para el desarrollo de sus funciones.

5. La Dirección General competente en materia de igualdad de género garantizará asesoramiento a las personas responsables de la igualdad de género con el objetivo de asegurar un cumplimiento eficaz de sus funciones.

## **Artículo 9. Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.**

1. La Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria, adscrita a la Consejería competente en materia de igualdad de género, es el órgano colegiado y permanente de apoyo a la integración del principio de igualdad y de la perspectiva de género en las actuaciones del Gobierno de Cantabria, incluida tanto la Administración General como la Institucional, en el marco de la Estrategia de *Mainstreaming* de Género del Gobierno de Cantabria.

2. Entre las funciones encomendadas está la de impulsar y coordinar la aplicación efectiva de la normativa existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y en especial de esta Ley, para lo cual establecerá directrices y propuestas de actuación y cuantos acuerdos y protocolos sean oportunos.

3. La Comisión, en la que están representadas todas las Consejerías, se rige por los criterios de coordinación, colaboración e interlocución interna.

#### **Artículo 10. Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.**

1. La Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, adscrita a la Consejería competente en materia de presupuestos, es el órgano colegiado permanente para la integración de la perspectiva de género en el proceso presupuestario de los diferentes órganos de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. Entre las funciones encomendadas está la de impulsar la efectiva aplicación de la normativa existente en materia de igualdad de género en el ámbito presupuestario, para lo cual establecerá directrices y propuestas de actuación y cuantos acuerdos y protocolos sean oportunos.

#### **Artículo 11. Observatorio de Igualdad de Género.**

1. El Observatorio de Igualdad de Género, que se creará conforme a lo indicado en la Disposición Adicional Segunda de esta Ley, será el órgano consultivo, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad de género, destinado a detectar, analizar y proponer estrategias para corregir situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. Sus funciones, composición y funcionamiento así como las distintas áreas de intervención serán desarrolladas reglamentariamente.

#### **Artículo 12. Consejo de la Mujer de Cantabria.**

1. El Consejo de la Mujer de Cantabria es el máximo órgano colegiado de participación, representación y consulta en el desarrollo de las políticas en materia de mujer en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

2. El Consejo de la Mujer de Cantabria se rige, en su organización y funcionamiento, por lo dispuesto en su ley de aprobación y normativa de desarrollo, así como por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y demás normativa que le resulte de aplicación.

3. El Consejo de la Mujer de Cantabria, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad y mujer, sin participar en su estructura jerárquica, desarrolla sus funciones de participación, representación y consulta con plena autonomía funcional.

## **SECCIÓN 2ª. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN AUTONÓMICA CON LAS ENTIDADES LOCALES PARA EL IMPULSO DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO**

### **Artículo 13. Coordinación y colaboración**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria desarrollará sus planes y programas sobre igualdad de género procurando la coordinación y colaboración con los entes locales.

2. Igualmente, promoverá la elaboración y desarrollo de planes municipales o mancomunados de igualdad de género.

## ***CAPÍTULO III - Financiación***

### **Artículo 14. Financiación.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria consignará en el correspondiente proyecto de ley de presupuestos los créditos suficientes para asegurar los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente Ley.

2. Las entidades que integran la Administración Local consignarán en sus presupuestos los recursos suficientes para atender las competencias propias que les asigne la Ley 7/1985, de 2 de abril, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 7 y 27 de la citada ley.

## **TÍTULO II - Promoción de la igualdad de género en la actuación de las Administraciones públicas de Cantabria**

### ***CAPÍTULO I - Medidas para la promoción de la igualdad de género en la actuación de las Administraciones públicas de Cantabria***

#### **Artículo 15. Integración de la perspectiva de género.**

1. Las Administraciones públicas de Cantabria integrarán la perspectiva de género en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la elaboración, definición y ejecución presupuestaria de todas sus políticas públicas, y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades, de modo que establezcan en ellas el objetivo general de eliminar las discriminaciones y promover la igualdad entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 16. Integración del enfoque de interseccionalidad.**

1. Las Administraciones públicas de Cantabria integrarán el enfoque de interseccionalidad en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, especialmente en las de inclusión social, visibilizando y atendiendo a la pluralidad de los desarrollos identitarios de las mujeres y a la posibilidad de situaciones de múltiple discriminación que deberán ser objeto de especial atención.

2. A tal fin, promoverán la investigación y el desarrollo de conocimiento y metodologías que permitan una mejor integración de dicho enfoque en el conjunto de las políticas públicas.

#### **Artículo 17. Evaluación del impacto de género.**

Las Administraciones públicas de Cantabria incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de su normativa, planes, programas y actuaciones en el ámbito de sus competencias con el fin de garantizar la integración efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

#### **Artículo 18. Estadísticas y estudios.**

1. Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y garantizar la integración de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, las Administraciones públicas de Cantabria deberán:

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

- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones y necesidades de mujeres y hombres.
  - c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables que, en concurrencia con la de sexo, generan situaciones de discriminación múltiple.
  - d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables sociodemográficas incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable sexo.
  - e) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y reducir los sesgos y estereotipos de género.
2. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.
  3. Asimismo realizarán periódicamente estudios e investigaciones desde la perspectiva de género sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, prestando especial atención a aquellos colectivos de mujeres sobre los que concurren múltiples factores de discriminación.

#### **Artículo 19. Comunicación, imagen, publicidad institucional y lenguaje no sexista.**

1. El uso no sexista del lenguaje será una obligación para todas las Administraciones públicas de Cantabria, que lo fomentarán en la totalidad de los ámbitos sociales, culturales y artísticos, así como entre particulares.
2. Los poderes públicos garantizarán una comunicación, imagen y publicidad institucionales no sexistas y la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, cualquiera que sea el soporte o medio utilizado.
3. Igualmente, los poderes públicos deberán contribuir a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en sus campañas institucionales.
4. En este sentido, velarán por que:
  - a) No se emitan ni publiquen imágenes o textos de carácter discriminatorio, sexista, vejatorio o contrarios al principio constitucional de igualdad entre mujeres y hombres
  - b) No se reproduzcan comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento jurídico.

#### **Artículo 20. Planificación.**

Con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, las Administraciones públicas de Cantabria deberán llevar a cabo una

planificación periódica de las actuaciones a desarrollar en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## ***CAPÍTULO II - Medidas para la promoción de la igualdad de género en la actuación de Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria***

### **Artículo 21. Representación equilibrada en los órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.**

1. La Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria y los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella garantizarán el principio de representación equilibrada de hombres y mujeres referido en el artículo 3.

2. En cada Consejería, el nombramiento de titulares de sus órganos directivos cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno, deberá contemplar igualmente dicho principio.

3. Este mismo criterio se observará en la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en la modificación o renovación de dichos órganos. Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.

4. Igualmente, dicho principio será aplicable a los nombramientos de los cargos directivos de la Administración cuya designación no corresponda al Consejo de Gobierno, desde el nivel de Subdirecciones generales.

Para ello, en este caso, la representación equilibrada de mujeres y hombres se computará sobre la totalidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, excluyendo del mismo los nombramientos referidos al punto 2 de este artículo.

5. La designación de representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos de otras Administraciones públicas y organizaciones de todo tipo, deberá realizarse con criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres.

6. Esta misma obligación será de aplicación a los nombramientos que le corresponda efectuar en los Consejos de Administración de las empresas en cuyo capital participe.

### **Artículo 22. Informes de impacto de género.**

1. Los Proyectos de Ley que apruebe el Consejo de Gobierno deberán incorporar un informe que recoja la evaluación previa de su impacto de género.

2. Los reglamentos y planes que apruebe el Consejo de Gobierno también requerirán, antes de su aprobación, de un informe de evaluación del impacto de género.

3. Antes de aprobar los planes estratégicos de subvenciones, el órgano directivo que los promueva habrá de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y de los hombres.

4. La Consejería competente en materia de igualdad de género desarrollará reglamentariamente los contenidos que deberá contemplar dicho informe, así como las directrices procedimentales para la realización del mismo.

5. El informe de evaluación del impacto de género deberá ir acompañado en todos los casos de indicadores de género pertinentes y de mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad de género.

#### **Artículo 23. Presupuestos públicos con enfoque de género.**

1. Los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria serán un elemento activo en la consecución efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. A tal fin, se establecerá reglamentariamente el contenido y procedimiento de elaboración del informe de evaluación del impacto de género del anteproyecto de Ley de presupuestos, que será elaborado por el Gobierno de Cantabria, a través de la Comisión para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos, con la participación de la Consejería competente en materia de igualdad de género.

#### **Artículo 24. Uso no sexista del lenguaje en el ámbito administrativo. Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social.**

1. El Gobierno de Cantabria erradicará, en todas las formas de expresión oral o escrita, el uso sexista del lenguaje en el ámbito institucional, tanto frente a la ciudadanía como en las comunicaciones internas. A estos efectos, se informará y se formará al personal al servicio de las administraciones públicas de Cantabria.

2. También procurará la erradicación del uso sexista del lenguaje en la vida social y, a estos efectos, se realizarán campañas de sensibilización y divulgación pública.

#### **Artículo 25. Contratación pública.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria promoverá la adopción de medidas en el ámbito de la contratación pública con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. A tal efecto, de acuerdo con lo indicado en el texto

refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, y la normativa vigente en materia de contratación pública, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno se establecerán las previsiones necesarias para que los órganos de contratación puedan:

- a) Incorporar la perspectiva de género en las ofertas de contratación pública.
- b) Incluir condiciones especiales de ejecución en la contratación pública tendentes a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

El cumplimiento de estas condiciones podrá ser calificado como obligación contractual esencial del contrato, y considerado su incumplimiento como causa de resolución del mismo.

- c) Recoger en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, acrediten buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando en todo caso lo indicado en el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre.

La empresa adjudicataria en tales casos estará obligada a mantener los parámetros de igualdad relacionados con el género durante el plazo fijado en la adjudicación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, los órganos de contratación podrán incluir en los pliegos la obligación de la empresa adjudicataria de aplicar medidas destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el momento de realizar la prestación, entre las que podrá estar la elaboración y ejecución de planes de igualdad. Estas medidas deberán incluirse en el anuncio de licitación.

3. Asimismo, se establecerán reglamentariamente indicadores para facilitar la valoración del cumplimiento del criterio o cláusula referida en el apartado anterior.

4. Conforme a la legislación vigente en materia de contratos del Sector Público, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria no formalizará contratos con aquellas empresas sancionadas por infracción muy grave en resolución administrativa firme o condenadas en sentencia firme por alentar o tolerar prácticas laborales discriminatorias.

La Consejería de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competente en materia de trabajo y empleo comunicará esta circunstancia a las Secretarías Generales para su conocimiento.

## **Artículo 26. Ayudas y subvenciones.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria:

- a) Incluirá entre los criterios objetivos de adjudicación de la ayuda o subvención la integración de la perspectiva de género en el proyecto, así como la trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de la subvención o de las entidades solicitantes, esté justificada su no incorporación.
- b) No podrá conceder ningún tipo de ayuda o subvención durante el período impuesto en la correspondiente sanción a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo o por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

2. La Consejería de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competente en materia de trabajo y empleo comunicará esta circunstancia a las Secretarías Generales para su conocimiento.

## **Artículo 27. Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas de Cantabria.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria adoptarán las medidas necesarias para una formación básica, progresiva y permanente de su personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que garantice un conocimiento práctico que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.

2. Al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado anterior, las administraciones públicas de Cantabria deberán elaborar y ejecutar planes de formación obligatoria en materia de igualdad y de prevención de la violencia de género para todo el personal a su servicio.

3. Asimismo, deberán garantizar la formación específica del personal que vaya a ocupar un puesto entre cuyas funciones se incluyan impulsar y diseñar programas y prestar asesoramiento técnico en materia de igualdad de género, que deberá ser acreditada a través de cursos o experiencia laboral en esta materia.

4. El Gobierno de Cantabria, en el ejercicio de sus competencias de coordinación de las Policías Locales en materia de formación, incluirá en los programas orientados a su especialización, módulos formativos sobre igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, erradicación de la violencia de género y protección y atención a las víctimas.

## **Artículo 28. Racionalización de horarios.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria impulsará en el ámbito de sus competencias la racionalización de los horarios, con el fin de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral e incrementar la eficiencia en el gasto energético.

2. A tal efecto, la Consejería competente en materia de función pública realizará estudios que permitan contar con un diagnóstico de la situación y plantear las recomendaciones y propuestas más adecuadas para racionalizar los horarios en la propia Administración Autonómica.

## **TÍTULO III - Medidas para promover la igualdad de género en las diferentes áreas de intervención pública**

### ***CAPÍTULO I - Educación para la igualdad entre mujeres y hombres***

#### **SECCIÓN 1ª. PRINCIPIOS GENERALES**

##### **Artículo 29. Principio de igualdad en la Educación.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, garantizará un Sistema educativo que integre entre sus fines la educación en el respeto de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, principio que habrá de inspirar igualmente el conjunto de políticas públicas que desarrolle la Administración educativa.

2. Entre los principios de calidad del Sistema educativo cántabro, y afectando a todas sus dimensiones, en especial la curricular y la organizativa, se incluirán el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de los obstáculos que la dificultan.

3. La intervención global en el Sistema educativo cántabro vendrá marcada por tres criterios de actuación:

- a) Visibilidad de las diferencias entre mujeres y hombres con el fin de facilitar el reconocimiento de las desigualdades y discriminaciones que aquellas producen y reconocer la contribución de las mujeres al desarrollo de las sociedades.
- b) Transversalidad del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de acciones y políticas emprendidas por la Administración educativa de Cantabria y los centros educativos.
- c) Inclusión de medidas y actuaciones dirigidas tanto a hombres como a mujeres en el conjunto de la comunidad educativa para corregir los desajustes producidos, conciliar intereses y crear relaciones de género más igualitarias.

## **SECCIÓN 2ª. ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA**

### **Artículo 30. Implantación de un modelo coeducativo.**

1. La Administración educativa cántabra garantizará la implantación en todo el Sistema educativo de un modelo coeducativo, basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los roles y estereotipos sexistas, en el rechazo de toda forma de discriminación y en la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género.

2. Para ello, incorporará, con carácter integral y normalizado, la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten, directa o indirectamente, a la comunidad educativa, consolidando la coeducación en los distintos niveles, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza y adoptando las medidas de acción positiva necesarias para responder a las diferentes necesidades de niñas, niños, adolescentes y jóvenes, mujeres y hombres en el derecho a la educación.

### **Artículo 31. Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.**

1. La Administración educativa cántabra garantizará la puesta en marcha en los centros escolares proyectos coeducativos que impulsarán en todos los niveles educativos:

- a) La autonomía personal, los conocimientos y habilidades necesarias para poder asumir la corresponsabilidad familiar y doméstica, con independencia del sexo de la persona.
- b) El aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos y de habilidades para la prevención y detección de la violencia de género.
- c) La educación afectivo-sexual y la prevención de las dependencias emocionales, los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual.
- d) El aprendizaje y desarrollo de modelos de convivencia basados en la aceptación y el respeto a la diferencia y la diversidad.
- e) La formación sobre la contribución de las mujeres a la Ciencia, la Historia, el Arte, la Política y al desarrollo humano.
- f) La orientación académica y profesional libre de sesgos de género fomentando la diversificación y la elección por parte del alumnado de carreras profesionales en las que su sexo esté infrarrepresentado.
- g) La utilización de un lenguaje no sexista y de imágenes no estereotipadas.

2. Los Reglamentos Orgánicos de los Centros incluirán una definición del Proyecto coeducativo.

3. Con el fin de erradicar cualquier manifestación de sexismo que pudiera producirse en la comunidad escolar, las normas de convivencia de los centros educativos recogerán explícitamente las medidas de corrección o sanción aplicables.

### **Artículo 32. Representación equilibrada de mujeres y hombres en puestos directivos y de decisión.**

La Administración educativa cántabra potenciará la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de decisión en cada uno de los niveles del Sistema educativo.

### **Artículo 33. Planificación.**

La Administración educativa cántabra promoverá el desarrollo de planes bianuales de coeducación en cada nivel educativo, con la participación de toda la comunidad educativa.

### **Artículo 34. Orientación educativa y profesional.**

La Administración educativa cántabra promoverá:

- a) El desarrollo e impulso de programas y actuaciones de orientación vocacional y profesional que potencien la eliminación de estereotipos y roles de sexo en la formación de expectativas y opciones académicas y laborales por parte de las Unidades de Orientación Educativa, Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica y departamentos de Orientación.
- b) El impulso de las medidas necesarias para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en los Ciclos Formativos, promoviendo medidas para incentivar una representación más equilibrada del alumnado de ambos sexos, especialmente en aquellos donde la elección de familias profesionales esté condicionada por estereotipos de roles sexistas.
- c) La potenciación de la educación en igualdad entre hombres y mujeres en los Centros de Educación Permanente con el objetivo de desarrollar relaciones más igualitarias entre la población adulta.
- d) El seguimiento de estas medidas a través de la información obligatoria requerida a los centros a través de sus memorias anuales.

### **Artículo 35. Consejo Escolar de Cantabria.**

1. La composición del Consejo Escolar de Cantabria procurará el equilibrio entre ambos sexos.

2. El Consejo Escolar de Cantabria contará con la participación de una persona en representación del organismo competente en materia de igualdad, con formación en igualdad y violencia de género.

### **Artículo 36. Garantías para la efectividad del principio de igualdad.**

1. El Observatorio para la Convivencia Escolar y el Consejo Escolar de Cantabria serán los organismos responsables de velar por la efectividad del principio de igualdad en el ámbito escolar, de acuerdo con lo dispuesto en su normativa específica.

2. Con tal fin, el Consejo Escolar de Cantabria realizará un informe anual de las iniciativas adoptadas para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género en el conjunto del Sistema educativo cántabro.

### **Artículo 37. Introducción de objetivos coeducativos en el currículo regulador.**

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

- a) La eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles de género, con el fin de garantizar posibilidades de desarrollo personal integral para todo el alumnado.
- b) La integración del saber de las mujeres y su contribución social, histórica y científica al desarrollo de la humanidad, revisando y, en su caso, corrigiendo o completando los contenidos que se imparten.
- c) La incorporación de conocimientos que garanticen la asunción por parte del alumnado, con independencia de su sexo, de las responsabilidades derivadas de sus propias necesidades y de las correspondientes al cuidado de otras personas.
- d) La prevención de la violencia contra las mujeres, mediante el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos y de modos de convivencia basados en la diversidad y en el respeto a la igualdad entre derechos y oportunidades de mujeres y hombres.

2. Asimismo, la Administración educativa establecerá como principio básico la prevención de conductas violentas en todos los niveles educativos, y fijará contenidos y tiempos específicos con relación al aprendizaje para la vida cotidiana.

### **Artículo 38. Materiales curriculares.**

1. La Administración educativa cántabra prohibirá la elaboración, difusión y utilización en centros educativos de la comunidad autónoma de materiales

curriculares que contengan estereotipos sexistas o prejuicios culturales que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo o como meros objetos sexuales, así como aquellos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres.

2. Los materiales curriculares que se utilicen en los centros educativos de Cantabria integrarán los objetivos coeducativos señalados en los artículos 29 y 37 de esta Ley; harán un uso no sexista del lenguaje y garantizarán una presencia equilibrada y no estereotipada de mujeres y hombres en sus imágenes.

3. La Administración educativa cántabra trasladará al profesorado, a los Consejos Escolares y a las empresas editoriales instrucciones relativas a los criterios de selección de los materiales curriculares, conforme a lo regulado en este precepto.

### **Artículo 39. Formación del profesorado.**

1. La Administración educativa cántabra revisará periódicamente los planes de formación inicial y continua del profesorado con el fin de incluir y actualizar contenidos obligatorios relativos a:

- a) Coeducación e igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Buenas prácticas coeducativas llevadas a cabo en todas las áreas de conocimiento que favorezcan el aprendizaje y la participación activa del alumnado de ambos sexos en condiciones de igualdad.
- c) Educación afectivo-sexual y prevención de la violencia de género.

2. Estos contenidos serán de carácter obligatorio y serán impartidos por los Centros de profesorado y Recursos por personal cualificado.

3. El profesorado responsable de la impartición de las materias de Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos y Educación ético-cívica deberá recibir o acreditar formación específica para garantizar una transmisión de contenidos adecuada y conforme a los principios orientadores de la legislación sobre igualdad.

4. Los órganos responsables de la evaluación, investigación e innovación educativa, así como los Centros de profesorado y Recursos y cualquier servicio de apoyo al profesorado o centros, dispondrán de personal cualificado en materia de coeducación.

5. La Administración educativa cántabra garantizará que los Centros de profesorado y Recursos ofrezcan a los centros educativos apoyo y asesoramiento en la planificación y diseño de líneas transversales coeducativas, facilitando el acceso a dicha información a través de las nuevas tecnologías.

#### **Artículo 40. Detección e Intervención contra la violencia en el ámbito educativo.**

1. En los casos de detección de situaciones de violencia de género desde los centros educativos, la Administración educativa cántabra se coordinará con los servicios sociales y con el Sistema de Asistencia y Acogimiento a las Víctimas de Violencia de Género del Gobierno de Cantabria.
2. La Administración educativa cántabra garantizará actuaciones de apoyo educativo para atender las necesidades que puedan presentar los/las menores víctimas de violencia de género por su exposición a la violencia.

#### **Artículo 41. Designación de responsable de igualdad en los centros.**

1. En el Consejo Escolar de Cantabria y en los Consejos escolares de los centros se designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en atención al proyecto coeducativo del centro y a los preceptos contenidos en esta Ley.
2. Esta persona deberá contar con formación específica en la materia y tendrá como función principal el impulso del proyecto coeducativo del centro y la integración de la perspectiva de género en él, mediante actuaciones dirigidas a asesorar al profesorado y al resto de la comunidad educativa para la puesta en práctica de actuaciones o proyectos de igualdad.
3. La dedicación a estas funciones, en los casos en que esta figura sea un docente, será considerada como mérito a efectos de promoción en los correspondientes baremos.

#### **Artículo 42. Inspección educativa.**

1. Los servicios de Inspección educativa de Cantabria tendrán entre sus actuaciones el asesoramiento, supervisión y evaluación del cumplimiento de los principios y valores establecidos en la presente Ley. Con esta finalidad, supervisarán el respeto de esta normativa en los materiales curriculares y didácticos y, en general, en todas las programaciones didácticas.
2. La Administración educativa de Cantabria organizará periódicamente actividades formativas dirigidas a los servicios de Inspección educativa, sobre coeducación, análisis e impacto de género en el ámbito educativo, prevención y detección de la violencia de género.

#### **Artículo 43. Educación, corresponsabilidad y conciliación familiar, personal y laboral.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria:
  - a) Impulsarán actuaciones con las asociaciones de madres y padres del alumnado con la finalidad de promover en el seno de las familias el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares y la desaparición de estereotipos sexistas.

b) Contemplarán en los criterios de valoración de las convocatorias de ayudas a asociaciones de madres y padres y a asociaciones de alumnos y alumnas, la prioridad de las actividades o proyectos en el ámbito de la coeducación, en especial aquellos que fomenten la colaboración con el Proyecto coeducativo del Centro.

2. Las administraciones públicas de Cantabria, en el ámbito de sus respectivas competencias y en colaboración con las asociaciones de madres y padres del alumnado, promoverán la adopción progresiva de las medidas necesarias para ampliar el horario de apertura de los centros públicos que impartan educación infantil y primaria, con el fin de atender necesidades de conciliación, en especial las de las familias monomarentales y monoparentales.

### **SECCIÓN 3ª. EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**

#### **Artículo 44. Igualdad de trato y de oportunidades en la Enseñanza universitaria.**

1. La Universidad de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, promoverá la incorporación de la perspectiva de género en todas sus disciplinas y áreas del conocimiento, en tal sentido fomentará la docencia y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. Con tal finalidad, impulsará:

- a) El incremento de la participación de mujeres en el ámbito de la investigación, de la ciencia y de la tecnología.
- b) La incorporación, en los planes de estudios, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- c) La oferta de postgrados con contenidos en materia de igualdad de género y violencia de género.
- d) La labor del Aula de Estudios de las Mujeres y del Género de la Universidad de Cantabria.
- e) La creación de cátedras de estudios de género en las facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias.
- f) El reconocimiento, siempre que sea posible en atención al área o a la materia, de los estudios de género como mérito a tener en cuenta en la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de la Universidad de Cantabria.
- g) El acceso a la enseñanza universitaria de mujeres con diferentes discapacidades y el fomento de las nuevas tecnologías para facilitar su integración académica.
- h) La creación y sostenimiento de las unidades de género.

- i) La eliminación de prejuicios culturales, estereotipos sexistas o discriminatorios en los materiales curriculares y libros de texto.
- j) La revisión periódica de los planes de formación inicial y continua del personal docente e investigador, así como del personal de administración y servicios con el fin de incluir y actualizar contenidos obligatorios relativos a los temas de igualdad entre mujeres y hombres.

#### **Artículo 45. Igualdad de oportunidades en la carrera profesional.**

1. La Universidad de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, fomentará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la carrera profesional.
2. Igualmente, desarrollará medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para favorecer la promoción profesional y curricular de todo el personal.

#### **Artículo 46. Representación equilibrada.**

La Universidad de Cantabria, a tenor de lo establecido en su legislación específica, garantizará la representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados, en las comisiones de selección y evaluación y en los comités de personas expertas.

#### **Artículo 47. Financiación de proyectos docentes.**

Todos los proyectos docentes y asignaturas financiados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria deberán integrar la perspectiva de género, salvo que por su propia naturaleza no lo permita.

#### **Artículo 48. Igualdad en la Investigación.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria y la Universidad de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, fomentarán la investigación relacionada con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
2. Para ello, en sus convocatorias de apoyo a la investigación, valorarán especialmente aquellos proyectos que:
  - a) Estén liderados por mujeres en aquellas ramas de la investigación en las que estén infrarrepresentadas.
  - b) Tengan en los equipos de investigación una representación equilibrada de mujeres y hombres.
  - c) Incorporen la perspectiva de género y contribuyan a la comprensión de las cuestiones relacionadas con la construcción social de la desigualdad entre mujeres y hombres.

- d) Planteen medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre mujeres y hombres.
- e) Incorporen perspectiva de género.

#### **Artículo 49. Igualdad en la Enseñanza no reglada.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria realizarán acciones divulgativas para fomentar la participación de las mujeres en programas de formación de personas adultas y en general en la enseñanza no reglada, con especial atención a aquellas que presenten mayores dificultades en el acceso.

## ***CAPÍTULO II - Trabajo y empleo en igualdad***

### **SECCIÓN 1ª. TRABAJO NO REMUNERADO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO**

#### **Artículo 50. Visibilización del trabajo doméstico.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria tendrán en cuenta en el diseño de sus políticas económicas y sociales el valor del trabajo no remunerado realizado en el ámbito doméstico.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través del Instituto Cántabro de Estadística (ICANE), realizará periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo no remunerado realizado en el ámbito doméstico, incluido el cuidado de las personas, e informará a la sociedad cántabra del resultado de las mismas con el fin de dar a conocer su importancia económica y social.

### **SECCIÓN 2ª. EMPLEO**

#### **Artículo 51. Principios generales.**

1. La igualdad entre mujeres y hombres será un principio informador de la política de crecimiento y desarrollo sostenible de Cantabria, así como del conjunto de actuaciones que lleven a cabo las administraciones públicas de Cantabria, las organizaciones empresariales y sindicales, las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, y las empresas y consorcios radicados en Cantabria.

2. Las administraciones públicas de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, promoverán las condiciones necesarias para la real y efectiva aplicación de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en:

- a) Las condiciones de acceso al empleo privado y público, así como al trabajo por cuenta propia.
- b) La formación y en la promoción profesional.
- c) Las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.
- d) La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- e) La afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización profesional, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

3. La Consejería de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competente en materia de trabajo y empleo, en coordinación con la competente en materia de igualdad, realizará actuaciones de sensibilización dirigidas, en general, a la ciudadanía y en particular, a la totalidad de las personas intervinientes en las relaciones laborales con la finalidad de difundir el derecho a la igualdad de las trabajadoras y los trabajadores.

## **SUBSECCIÓN 1ª. EMPLEO EN EL SECTOR PRIVADO**

### **Artículo 52. Igualdad en las políticas de desarrollo y creación de empleo.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria, en el marco de sus competencias, incorporarán con carácter integral y normalizado, la perspectiva de género y la evaluación del impacto de género en la planificación y ejecución de sus políticas económicas, de desarrollo y de creación de empleo, y en las relaciones con el tejido productivo y los agentes económicos y sociales de Cantabria.

2. Las políticas, planes y actuaciones relativos al fomento del empleo, la formación para el empleo y el desarrollo industrial y empresarial de las administraciones públicas de Cantabria, contemplarán medidas de acción positiva dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y a la eliminación de la discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

3. La Consejería de la Administración de la Comunidad Autónoma competente en materia de trabajo y empleo fijará los criterios de los programas y las medidas que conforman las políticas activas de empleo y aquellas destinadas al fomento de la contratación y la empleabilidad, con el fin de favorecer la equiparación de hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones laborales.

### **Artículo 53. Medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el ámbito laboral.**

Con el fin de favorecer el acceso y la estabilidad de las mujeres en el mercado laboral y avanzar hacia la participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, las administraciones públicas de Cantabria:

- a) Fomentarán la participación de las mujeres en los programas de las políticas activas de empleo, teniendo como objetivo alcanzar criterios de proporcionalidad en relación a su presencia entre la población desempleada.
- b) Llevarán a cabo programas de fomento del empleo estable y de calidad para mujeres y de apoyo a la contratación de éstas, con el fin de favorecer el incremento de su participación en las diferentes modalidades de contratación.
- c) Promoverán la incorporación de las mujeres en sectores profesionales en los que se encuentren infrarrepresentadas y en los nuevos yacimientos de empleo, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

#### **Artículo 54. Atención a mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.**

En su consideración como grupo prioritario, las políticas activas de empleo atenderán a las circunstancias de las mujeres con especiales dificultades de inserción laboral por confluir en ellas varias causas de discriminación o situaciones de mayor vulnerabilidad social.

#### **Artículo 55. Fomento del emprendimiento femenino.**

1. Las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competentes en materia de trabajo, empleo y desarrollo industrial y empresarial, incluirán en sus políticas acciones positivas destinadas a promover la inserción laboral efectiva de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo por cuenta propia.

2. Las citadas Consejerías, en el marco de las actuaciones dirigidas al fomento del emprendimiento y del empleo autónomo, pondrán en marcha medidas de acción positiva a favor de las mujeres en relación con los siguientes aspectos:

- a) Formación empresarial.
- b) Ayudas económicas para la creación de empresa o para el autoempleo.
- c) Servicios de asesoramiento empresarial.
- d) Servicios de tutoría en la creación y mejora de empresa.
- e) Apoyo a la constitución de redes empresariales.
- f) Fomento de la participación en los canales de promoción, publicidad y comercialización de servicios y productos.

3. Igualmente, incentivarán en las ayudas para la financiación de gastos, entre otros, de constitución e inversión de activos, las iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres, en especial en aquellos sectores y profesiones en los que estén infrarrepresentadas.

### **Artículo 56. Servicios para el empleo.**

1. El Servicio Público de Empleo, las entidades colaboradoras y las agencias privadas de colocación que intervienen en las diferentes fases del proceso de acompañamiento a la inserción laboral no admitirá a trámite ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo.
2. El Servicio Público de Empleo y las entidades colaboradoras recibirán formación sobre el modo de incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de acompañamiento a la inserción laboral.

### **Artículo 57. Igualdad en los planes de formación.**

Las administraciones públicas de Cantabria establecerán los mecanismos necesarios para fomentar la participación de las mujeres en las diversas acciones formativas, tanto en el ámbito del autoempleo y la creación de empresas, como en el del trabajo por cuenta ajena, especialmente en aquellas acciones formativas que les capaciten para acceder a puestos de trabajo y niveles en los que estén infrarrepresentadas.

### **Artículo 58. La discriminación salarial.**

1. La Consejería de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competente en materia de trabajo y empleo:
  - a) Pondrá al servicio de la Inspección de Trabajo los instrumentos y recursos necesarios para controlar y hacer cumplir el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un mismo trabajo o por trabajos de igual valor.
  - b) Elaborará, conjuntamente con la representación sindical y empresarial cántabra, un código de buenas prácticas para combatir la discriminación retributiva en las empresas, en aras de ir eliminando la brecha salarial.
2. Las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competentes en materia de trabajo y empleo y de formación profesional, promoverán campañas de revalorización de los sectores y puestos feminizados con el objetivo de contribuir a la igualdad retributiva para todas las personas trabajadoras.

### **Artículo 59. Estadísticas e indicadores.**

1. Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y de garantizar la integración de la perspectiva de género en las políticas económicas, de desarrollo y creación de empleo, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará las siguientes medidas:
  - a) Todas las estadísticas generadas por las Consejerías competentes en materia de trabajo y empleo y de formación profesional, por el Servicio

Público de Empleo y por las entidades colaboradoras, desagregarán los datos por sexo e incluirán indicadores de género.

b) Los planes estadísticos y programas anuales del ICANE incluirán actividades estadísticas que ofrezcan información en relación a la igualdad de género en las empresas de Cantabria.

c) Se dispondrá de indicadores que permitan realizar la evaluación del grado de cumplimiento y de la efectividad de las medidas recogidas en esta Ley.

#### **Artículo 60. Tutela antidiscriminatoria.**

1. Corresponde a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el marco de la legislación del Estado y del Estatuto de Autonomía de Cantabria, velar por el cumplimiento de la normativa laboral en materia de tutela antidiscriminatoria.

2. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo impulsará la colaboración con los agentes sociales y económicos en esta materia y garantizará como objetivo prioritario de los planes de actuación de la Inspección de Trabajo, el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades y la lucha contra la discriminación laboral directa e indirecta. A tal fin, se dotará de los recursos necesarios para la eficacia de las actuaciones.

3. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo, en coordinación con la competente en materia de igualdad, comunicará al organismo responsable de la concesión del distintivo estatal de igualdad, el nombre de aquellas empresas con domicilio social, agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Cantabria que hayan sido sancionadas por vía administrativa o condenadas judicialmente en firme por discriminación por razón de sexo.

#### **Artículo 61. Concepto integral de la salud laboral.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria promoverán una concepción integral de la salud laboral que tenga en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales, atendiendo a las diferencias que presentan en este aspecto mujeres y hombres, especialmente en lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 62. Integración de la perspectiva de género en la salud y seguridad laboral.**

1. Las Consejerías competentes en materia de sanidad, empleo y trabajo, en el ejercicio de sus competencias y en relación con la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, integrarán la perspectiva de género en sus objetivos y actuaciones, con la finalidad de evitar que, por sus diferencias físicas o los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Asimismo, integrarán la perspectiva de género en la programación formativa en materia de salud laboral y de prevención de riesgos.
3. Sin perjuicio de la atención especial que de manera singular se preste a la salud de las mujeres durante el embarazo y la lactancia, las administraciones públicas de Cantabria velarán por la salud laboral de las mujeres más allá de su capacidad reproductora.
4. A tal efecto, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de la Consejería competente en materia de trabajo y empleo:
  - a) Fomentará la formación, información y sensibilización de las empresas y sus plantillas con el objetivo de combatir en su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente al embarazo, al parto y a la lactancia.
  - b) Analizará riesgos específicos en profesiones y categorías profesionales feminizadas y la incidencia de su condición anatómica y fisiológica en el origen de determinados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
  - c) Promoverá actuaciones frente a riesgos específicos de carácter ergonómico y psicosocial.
5. Estas medidas se harán extensibles a las trabajadoras autónomas.

#### **Artículo 63. Planes de prevención de riesgos.**

Las Consejerías competentes en sanidad, empleo y trabajo promoverán la integración de la perspectiva de género en los planes de prevención de riesgos laborales de tal forma que las diferencias físicas y los estereotipos sociales asociados no conduzcan a desigualdades entre ambos sexos en materia de seguridad y salud laboral.

#### **Artículo 64. Investigación en salud laboral.**

Las investigaciones y los sistemas de información en salud laboral deberán desagregar los datos por sexo y realizar análisis de género de los mismos, considerando el impacto en la siniestralidad y morbilidad laboral de la diferente posición de hombres y mujeres en las esferas públicas y privada, y en especial de la violencia de género.

#### **Artículo 65. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria combatirán el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral como manifestación atentatoria contra la dignidad de la persona, en su dimensión discriminatoria y como riesgo profesional de carácter psicosocial.
2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de los órganos directivos competentes en trabajo y empleo y en materia de igualdad,

impulsará en el ámbito empresarial y en el ámbito de las entidades locales, la elaboración de protocolos específicos dirigidos a prevenir y sancionar tales comportamientos a través del establecimiento de procedimientos internos de denuncia.

3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través del órgano directivo competente en trabajo y empleo promoverá la inclusión de estos procedimientos y medidas complementarias en los convenios colectivos que se negocien en el ámbito autonómico.

4. En el marco de la legislación estatal y comunitaria, las propias empresas arbitrarán procedimientos, medidas, buenas prácticas y acciones de información y formación preceptivas sobre esta materia.

## **SUBSECCIÓN 2ª. EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO**

### **Artículo 66. Disposiciones generales en el empleo del Sector Público Cántabro.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria adoptarán en su ámbito competencial las siguientes medidas:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar a las empleadas y empleados públicos la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Incluir la formación en igualdad, tanto para el acceso al empleo público, como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos colegiados de carácter técnico de valoración y Tribunales de selección.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Instaurar medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en su ámbito de actuación.

### **Artículo 67. Estadísticas desagregadas.**

Los órganos competentes en materia de función pública, incluida la docente y estatutaria de instituciones sanitarias, de las correspondientes administraciones públicas de Cantabria deberán disponer de estadísticas desagregadas por

sexos y actualizadas que posibiliten la aplicación de lo dispuesto en esta subsección.

#### **Artículo 68. Igualdad retributiva en el empleo público.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria garantizarán la igualdad de retribuciones salariales y extrasalariales entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público, en cumplimiento del principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

2. Para alcanzar una plena eficacia de este principio, los órganos competentes en materia de función pública, incluida la docente y estatutaria de instituciones sanitarias de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria realizarán una valoración técnica de las plazas de funcionarios y funcionarias y/o de los puestos cubiertos por personal laboral en todos los cuerpos, escalas, grupos, niveles y categorías, considerando en la misma el efectivo desempeño de cada puesto.

Esta valoración técnica, que incorporará la perspectiva de género, estará a cargo de personal cualificado, y será revisada cada cuatro años.

3. Únicamente se considerará el esfuerzo físico como elemento justificador de una partida retributiva si se trata de un elemento determinante absoluto en la configuración de una plaza o de un puesto.

#### **Artículo 69. Embarazo y maternidad.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria garantizarán la protección de la salud y la seguridad de las mujeres embarazadas que formen parte del personal a su servicio y de las que se encuentren en período de lactancia, y promoverán las condiciones que eviten los efectos negativos que el embarazo y la maternidad pueda tener en sus derechos.

2. En el marco de la legislación del Estado, y con el fin de garantizar la protección de su salud laboral, las trabajadoras y empleadas públicas embarazadas o en periodo de lactancia al servicio de las administraciones públicas de Cantabria tendrán derecho, de existir riesgo específico en su puesto de trabajo para la madre, el feto o el lactante, al cambio temporal del puesto de trabajo o funciones dentro del mismo servicio o centro de trabajo, siempre y cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o cuando el riesgo persista tras haberlas llevado a cabo.

3. A tal efecto, por medio de los servicios de prevención propios y previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, elaborará protocolos de actuación en los que, además, se determinen con precisión puestos de trabajo alternativos y exentos de estos riesgos específicos.

## **Artículo 70. Protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el empleo público.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria crearán condiciones de trabajo y de acceso y promoción en el empleo público que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Estas condiciones y procedimientos en ningún caso serán inferiores a los que la legislación laboral del Estado establezca para el sector privado y el Gobierno de Cantabria impulse y promueva para aquél ámbito.

2. Las administraciones públicas de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, garantizarán un asesoramiento jurídico y psicológico integral, especializado y gratuito a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

3. Las administraciones públicas de Cantabria actuarán administrativamente de oficio ante denuncias de acoso sexual y por razón de sexo en su ámbito competencial.

4. La Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria y sus Organismos públicos negociarán con las organizaciones sindicales un protocolo de actuación que comprenderá al menos las siguientes cuestiones:

- a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal, de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una denuncia o queja.
- d) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.
- e) La celeridad en la tramitación de las denuncias y el impulso de medidas cautelares.

## **Artículo 71. Acceso al empleo público en las administraciones públicas de Cantabria.**

1. Al objeto de acceder al Empleo público en las administraciones públicas de Cantabria, los temarios para la celebración de pruebas selectivas incluirán materias relativas a la normativa sobre igualdad y violencia de género y a su aplicación a la actividad administrativa.

2. En las pruebas selectivas de acceso o promoción, las administraciones públicas de Cantabria no podrán establecer requisitos ni condiciones que

supongan excluir a mujeres embarazadas o a las que están en periodo de descanso obligatorio durante el permiso de maternidad.

3. Si como consecuencia de encontrarse alguna aspirante en estas situaciones referidas en el apartado anterior, y por razón de las mismas no pudiera completar las pruebas de los procesos, y lo acreditara justificadamente, se conservarán las pruebas superadas, permitiendo su continuación posterior en el proceso selectivo en curso o en el inmediato siguiente que se convoque, en los términos que establezcan las bases de la convocatoria.

#### **Artículo 72. Composición equilibrada de órganos de selección y comisiones de valoración en las administraciones públicas de Cantabria.**

1. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público en las administraciones públicas de Cantabria deberán incluir una cláusula por la que se garantice en los Tribunales de selección y comisiones de valoración, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación.

2. A los efectos de lo señalado en este artículo, se considera que existe una representación equilibrada cuando en los tribunales y comisiones de más de cuatro integrantes, cada sexo está representado al menos al cuarenta por ciento. En el resto, cuando los dos sexos estén representados.

#### **Artículo 73. Acceso al empleo público en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.**

1. Las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo. Dicho informe analizará si los requisitos exigidos a las personas aspirantes en las correspondientes convocatorias determinan un perjuicio para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino. Si así fuere, se realizarán por parte de personal especializado valoraciones técnicas de las plazas y/o puestos de trabajo, con la finalidad de comprobar si esos requisitos son absolutamente necesarios para el desarrollo de las funciones. Si los requisitos no fueran necesarios, serán eliminados de las convocatorias.

2. En los baremos de acceso al empleo público y en los procedimientos de promoción interna se incluirá como mérito la realización de cursos en materia de igualdad de género, salvo que no resulte exigible en función de la naturaleza del cuerpo, escala o puesto a desempeñar.

#### **Artículo 74. Fomento de la composición equilibrada del personal en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria fomentará la presencia equilibrada de ambos sexos entre el personal funcionario, eventual,

interino, estatutario o laboral a su servicio, tanto en un plano global como en cada cuerpo, escala, grupo, categoría o nivel.

.A los efectos de esta Ley, se entenderá por presencia equilibrada la representación de mujeres y hombres de forma que, tanto en un plano global como en cada cuerpo, escala, grupo, categoría, nivel o puesto efectivamente desempeñado, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

2. A tal efecto, cada cuatro años se realizará un informe sobre la presencia de hombres y mujeres en cada cuerpo, escala, grupo categoría, nivel y puesto efectivamente desempeñado por el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. En caso de verificarse la existencia de infrarrepresentación de un sexo sobre otro en cada cuerpo, escala, grupo categoría y nivel, se establecerá en cada convocatoria de acceso por concurso o concurso-oposición, que ante méritos iguales entre dos o más personas candidatas que hayan superado la fase de oposición, serán seleccionadas preferentemente las del sexo que aparezca infrarrepresentado.

3. Se entiende la existencia de infrarrepresentación cuando en el cuerpo, escala, grupo, categoría, nivel o puesto efectivamente desempeñado se detecte una diferencia porcentual de, por lo menos, veinte puntos entre el número de mujeres y el número de hombres.

4. Las medidas contenidas en el apartado segundo serán de aplicación igualmente en los procesos de promoción interna con el fin de fomentar el acceso a los puestos de grupo superior.

#### **Artículo 75. Acciones positivas en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo en las administraciones públicas de Cantabria.**

Las administraciones públicas de Cantabria establecerán en sus planes anuales de formación, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, objetivos concretos a alcanzar en el impulso de la promoción profesional de las empleadas públicas y en su acceso a puestos directivos, para lo que se establecerán los oportunos indicadores.

A tal fin, en dichos planes se establecerá la reserva preferente de al menos un cuarenta por ciento de las plazas de cada curso para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

### **SECCIÓN 3ª. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **Artículo 76. Promoción de la igualdad en la Negociación colectiva.**

De acuerdo con lo regulado legalmente, la Administración de la Comunidad autónoma de Cantabria promoverá el establecimiento en la negociación colectiva de medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las

mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres.

**Artículo 77. Promoción de la igualdad en la Negociación colectiva por parte de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.**

1. Partiendo del pleno respeto al principio constitucional de la autonomía en la negociación colectiva, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria fomentará la inclusión de Planes de Igualdad o de cláusulas destinadas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva en Cantabria.

2. A través del Consejo de Relaciones Laborales se promoverá la elaboración de recomendaciones o cláusulas tipo en esta materia, así como la difusión de buenas prácticas existentes en relación a la integración de la perspectiva de género en la negociación colectiva.

3. Los Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competentes en trabajo y empleo, e igualdad:

- a) Promoverán la inclusión del correspondiente informe de impacto de género en los convenios colectivos.
- b) Promoverán la formación en materia de igualdad de género a los agentes sociales y económicos, en especial a aquellas personas que participen en las mesas de negociación.
- c) Impulsarán actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de las mujeres en la negociación colectiva. En los estudios que se realicen sobre la negociación se reflejará el papel de las mujeres en la misma.
- d) Fomentarán el diálogo entre los interlocutores sociales y económicos a fin de garantizar que el contenido de la negociación colectiva cumpla lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

**Artículo 78. Control de legalidad de los convenios colectivos.**

1. La Consejería de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competente en materia de trabajo y empleo velará por que los convenios colectivos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad entre mujeres y hombres, por que hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen medidas específicas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. Asimismo, informará la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva a través del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Ante la presencia de un convenio que contenga cláusulas discriminatorias, adoptará las medidas oportunas previstas en la legislación laboral.

3. Toda impugnación de oficio de los convenios colectivos que contengan cláusulas discriminatorias o atenten contra el principio de igualdad y sus resultados será comunicada por la Consejería de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competente en materia de trabajo y empleo al órgano de la Administración Autonómica competente en materia de igualdad.

4. El Consejo de Relaciones laborales tendrá entre sus funciones el seguimiento de la integración del principio de igualdad de género en la negociación colectiva y la promoción del cumplimiento y vigilancia de la integración efectiva de la igualdad de género en el ámbito de las relaciones laborales.

#### **Artículo 79. Fomento de la composición equilibrada de la representación legal de trabajadores y trabajadoras de Cantabria.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria fomentará, sin vulnerar la libertad sindical, la presencia de mujeres en la representación legal de trabajadores y trabajadoras de empresas radicadas en Cantabria.

2. A estos efectos, y sin perjuicio de otras actuaciones de sensibilización, podrá elaborar, con ocasión de cualquier proceso electoral, recomendaciones generales sobre el nivel adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres, atendiendo al número de mujeres y hombres del censo de cada unidad electoral.

#### **Artículo 80. Composición equilibrada de la participación institucional de los sindicatos y asociaciones empresariales.**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria fomentará el respeto a los criterios de equilibrio entre ambos sexos en la participación de sindicatos y asociaciones empresariales en cualquier organismo institucional. Del cómputo se excluirán aquellas personas designadas en función del cargo que desempeñen.

#### **Artículo 81. Promoción de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y empresariales.**

1. Las organizaciones sindicales promoverán medidas que estimulen y faciliten la incorporación de las mujeres a la actividad sindical, impulsando su participación en las mesas negociadoras de los convenios, así como una presencia equilibrada en los órganos de dirección.

2. Las organizaciones empresariales promoverán medidas que favorezcan la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las mismas, en especial en sus órganos de dirección.

#### **Artículo 82. Negociación colectiva en el Sector público.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la negociación colectiva con su personal planteará actuaciones tendentes a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo público.

2. Las normas que regulen las condiciones de empleo del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, recogidas en sus respectivos convenios colectivos, incorporarán medidas y recursos dirigidos a desarrollar una estructura y organización laboral y social que propicie una efectiva conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.

## **SECCIÓN 4ª. LOS PLANES DE IGUALDAD Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD**

### **SUBSECCIÓN 1ª. PLANES DE IGUALDAD**

#### **Artículo 83. Apoyo a la implantación de Planes de igualdad**

1. Las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competentes en materia de trabajo y empleo y en materia de igualdad de género promoverán la implantación de planes de igualdad conforme a lo establecido en la legislación estatal vigente.

2. La Consejería de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competente en materia de trabajo y empleo, previo informe del órgano directivo competente en materia de igualdad, promoverá la implantación de planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas que tengan domicilio social en Cantabria o con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Cantabria, siempre que hubieran contratado personal en Cantabria, cuando concurra alguno de los supuestos siguientes:

a) Cuando la empresa, de manera voluntaria, implante dicho plan en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios. A estos efectos, se entiende voluntaria la implantación del plan cuando la empresa lo haya pactado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras.

b) Cuando la empresa implante, en cumplimiento de obligación establecida en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios.

3. Igualmente, promoverá la implantación, voluntaria o impuesta en convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, de medidas concretas de promoción de la igualdad, en especial la vigilancia de la valoración de puestos de trabajo y de la estructura salarial y extrasalarial, así como de responsabilidad social.

4. La Consejería de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competente en materia de trabajo y empleo, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá su labor de vigilancia e inspección sobre

las empresas beneficiarias de ayudas públicas dirigidas a la implantación de planes o medidas de igualdad, con el fin de verificar la implantación del plan o de las medidas. Si dicha implantación no se cumpliera, se propondrá la revocación de las ayudas y el reintegro de las mismas.

6. A estos efectos, las empresas que hayan recibido una ayuda pública para la implantación de los planes o medidas referidas en los apartados anteriores estarán obligadas a elaborar, anualmente, un informe sobre el nivel de implantación.

#### **Artículo 84. Registro autonómico de Planes de igualdad.**

La Consejería de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competente en materia de trabajo y empleo promoverá la inscripción en el Registro de convenios colectivos, de los planes de igualdad elaborados, en cumplimiento de la ley o con carácter voluntario, por empresas con sede social, agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Cantabria.

### **SUBSECCIÓN 2º. OTRAS MEDIDAS**

#### **Artículo 85. Plan para la Igualdad de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.**

1. El Gobierno de Cantabria aprobará cada cuatro años un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, correspondiendo a la Consejería con competencias en materia de función pública su elaboración y desarrollo.

2. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución.

3. El Plan deberá contemplar, al menos, los aspectos relacionados con el acceso al empleo público, a la promoción, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación, incluyendo la específica en materia de igualdad de género, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.

4. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de las y los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública.

5. El Plan será evaluado al finalizar su periodo de vigencia por la Consejería competente en materia de función pública, en colaboración con la Consejería competente en materia de igualdad de género y de la Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno de Cantabria.

**Artículo 86. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.**

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

**Artículo 87. Igualdad en los procesos de reestructuración.**

Sin perjuicio del ejercicio de la autonomía de las organizaciones empresariales y sindicales, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria impulsará desde el diálogo social la adopción de mecanismos que permitan una gestión anticipada de las consecuencias derivadas de los procesos de reestructuración empresarial a fin de minimizar los posibles impactos negativos en términos de género.

**SECCIÓN 5ª. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN MATERIA DE IGUALDAD**

**Artículo 88. Responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.**

Las administraciones públicas de Cantabria impulsarán medidas para fomentar el desarrollo de actuaciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad de género y dispondrán la aplicación de incentivos a las empresas públicas y privadas que proporcionen servicios y medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

**Artículo 89. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.**

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad social en materia de igualdad de género de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. Las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competentes en materia de igualdad de género y de trabajo y empleo estarán

legitimadas para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

#### **Artículo 90. La promoción de la participación de las mujeres en los Consejos de administración de las empresas.**

1. La Consejería de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competente en materia de trabajo y empleo elaborará cada dos años un informe sobre la situación de la composición de los Consejos de administración de las empresas con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Cantabria.

2. A la vista de la información obtenida, el órgano directivo competente en materia de igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, emitirá una nota favorable o una recomendación sobre la participación de las mujeres en los Consejos de administración.

### **SECCIÓN 6ª. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

#### **Artículo 91. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.**

Las mujeres y los hombres de Cantabria tienen el derecho y el deber de compartir adecuadamente las responsabilidades familiares, las tareas domésticas y el cuidado y la atención de las personas en situación de dependencia, posibilitando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la distribución equitativa de su tiempo.

#### **Artículo 92. De la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria, así como las empresas y entidades públicas y privadas, deberán facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, a través de medidas específicas dirigidas a la eliminación de los estereotipos masculinos y femeninos en la vida privada, al fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y de cuidados, a la adecuación de las estructuras de empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, a la creación y adecuación de servicios educativos y sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin.

2. Las administraciones públicas de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, promoverán campañas de sensibilización sobre los beneficios de una participación equilibrada en las responsabilidades familiares, establecerán incentivos para la adopción por parte de las empresas de medidas que faciliten la corresponsabilidad, flexibilicen y reordenen el tiempo de trabajo, así como de otras medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la

vida personal, familiar y laboral, sin perjuicio de la calidad del empleo y de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

3. Las administraciones públicas de Cantabria dispondrán medidas adecuadas para facilitar la reincorporación de las personas que se hubieran acogido a excedencias, permisos y reducciones de jornada para atender a las necesidades domésticas y de cuidado de personas dependientes, con el objeto de evitar que resulten perjudicadas en su desarrollo profesional.

4. Los centros públicos y los privados acreditados que impartan actividades formativas para el empleo financiadas con fondos públicos adecuarán sus horarios a las necesidades de conciliación de vida personal, familiar y formativa del alumnado al que fueran dirigidas.

### **Artículo 93. Organización de espacios y horarios y creación de servicios.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria colaborará en la adopción por parte de los Ayuntamientos de Planes municipales de programación del tiempo y la constitución de bancos de tiempo, con la intervención de todos los agentes interesados, públicos y privados.

2. Las administraciones públicas de Cantabria, en el ámbito de sus competencias colaborarán con el fin de:

- a) Promover la existencia de servicios de atención educativa y/o asistencial a la infancia en las edades previas a la escolarización, que oferten horarios y calendarios amplios y flexibles.
- b) Otorgar preferencia en sus convocatorias de ayudas a servicios de atención educativa y/o asistencial a la infancia, centros de día, residencias y demás centros y programas dirigidos a la atención de personas dependientes, a aquellos que, cumpliendo el resto de criterios de calidad, dispongan de horarios y calendarios amplios y flexibles.
- c) Promover la coordinación entre los horarios laborales y los de los centros educativos, propiciando, a estos efectos la apertura de líneas de investigación orientadas a la identificación y estudio de prácticas que permitan adaptar los tiempos y los horarios de la actividad laboral a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de un reparto equilibrado de las cargas entre hombres y mujeres, las Entidades locales promoverán la elaboración de Planes de diseño y organización de los espacios que faciliten la funcionalidad de la ciudad, propicien la proximidad de las dotaciones y servicios, y minimicen los desplazamientos y tiempos de acceso.

### **Artículo 94. Promoción del ejercicio de derechos de conciliación en las administraciones públicas de Cantabria.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria garantizarán el ejercicio por el personal a su servicio de los derechos de conciliación reconocidos en la normativa de aplicación. A estos efectos, se realizarán campañas de concienciación tendentes a la valoración positiva del personal a su servicio que ejercite esos derechos de conciliación.
2. Las entidades del sector público administrativo, las entidades publicas empresariales, sociedades públicas regionales y las fundaciones dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria reconocerán el derecho del personal a su servicio que tenga hijos e hijas menores de ocho años o familiares dependientes que necesiten la asistencia de otras personas, a la flexibilización de su jornada de trabajo dentro de un horario de referencia determinado y ajustándose siempre a las necesidades del servicio.
3. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o que hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal o atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, se les otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación.
4. Las entidades del sector público administrativo autonómico reconocen el derecho a la elección del periodo de vacaciones de forma prioritaria a favor de las mujeres y hombres con hijas o hijos menores de seis años o mayores dependientes a su cargo.
5. Las entidades del sector público administrativo de la Comunidad Autónoma de Cantabria establecerá un permiso de paternidad individual y no transferible, equivalente en duración al que se aplique a nivel estatal a favor de su personal para los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de menores, tanto preadoptivo como permanente. Cuando los progenitores tengan el mismo sexo lo disfrutará la persona a la que no corresponda el permiso por parto, adopción o acogimiento establecido con carácter general.
6. La ausencia de las empleadas y empleados públicos por disfrute del permiso de paternidad o maternidad será cubierta por los mecanismos de suplencia legalmente establecidos, salvo motivo justificado.
7. Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia, con las situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia, o con los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, o con su ampliación por lactancia, las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. No obstante, el ejercicio de este derecho se llevará a cabo dentro de los tres meses posteriores a la reincorporación en el puesto de trabajo.

## **CAPITULO III Igualdad en la salud**

### **Artículo 95. Igual derecho a la salud de mujeres y hombres.**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará la igualdad entre mujeres y hombres a través de la integración activa del principio de igualdad de trato en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades o situaciones de discriminación.

### **Artículo 96. Integración de la perspectiva de género en las políticas de salud.**

1. La política pública sanitaria cántabra estará basada en un modelo de salud que, desde un enfoque integral, garantice la equidad, la igualdad y el respeto a la diversidad, a través de una atención sanitaria que contemple las diferencias biológicas entre mujeres y hombres y que considere el género como un determinante fundamental en la salud.

2. En este sentido, se tendrán en cuenta las distintas situaciones, condiciones de vida y de trabajo, y posición social de mujeres y hombres, su incidencia en los procesos de salud-enfermedad, así como en el acceso a los servicios sanitarios y a las prestaciones complementarias, a fin de garantizar una atención equitativa y adecuada de las necesidades de unas y otros.

### **Artículo 97. Perspectiva de género en los Planes de Salud.**

1. Los Planes de Salud, principales instrumentos de planificación de las políticas sanitarias, incorporarán la perspectiva de género en el análisis, objetivos y actuaciones sobre los problemas de salud que presente la población, con especial atención a todos aquellos factores de especial vulnerabilidad para la salud de las mujeres, como la violencia de género.

2. Asimismo, incorporarán medidas para promover entre las personas profesionales y usuarias y los agentes sociales implicados en el Sistema Sanitario Público cántabro el análisis, debate y concienciación en torno a las diferencias de mujeres y hombres en este ámbito.

### **Artículo 98. Problemas de salud específicos de las mujeres.**

1. En el ámbito de sus respectivas competencias, las administraciones públicas de Cantabria prestarán una atención especial a los problemas específicos de salud que afectan a las mujeres, dentro de su diversidad, con el objetivo de contribuir a la mejora, la promoción y protección de su salud durante todo su ciclo vital.

2. Con este fin, impulsarán la aplicación de medidas y programas específicos que permitan dar respuesta a las necesidades que presenten las mujeres,

prestando especial atención a los colectivos menos favorecidos y buscando la equidad y la integración social.

3. Además de garantizar una asistencia médica especializada en materia de salud sexual y reproductiva, se impulsarán las medidas necesarias para avanzar en la prevención y tratamiento de enfermedades que afectan exclusivamente o que tienen una alta tasa de prevalencia en las mujeres.

#### **Artículo 99. Prevalencia del derecho a la salud.**

Las administraciones públicas de Cantabria, en su ámbito de competencias, garantizarán los derechos fundamentales de las mujeres adultas y niñas por encima de cualquier condicionante cultural, religioso o social, impidiendo la realización de prácticas culturales, médicas o quirúrgicas que atenten contra su integridad física y psíquica.

#### **Artículo 100. Formación en salud con perspectiva de género.**

1. La Administración sanitaria cántabra incorporará en todos los planes y programas de formación inicial, especializada y continua de su personal, contenidos específicos sobre análisis de género, equidad de género en salud y violencia de género, estos últimos dirigidos a desarrollar la capacidad para detectar y tratar o derivar este tipo de violencia.

2. Asimismo, llevará a cabo programas de sensibilización dirigidos al personal sanitario sobre el factor género como determinante de la salud en hombres y mujeres y sobre las necesidades específicas que ello conlleva.

3. La Administración sanitaria cántabra promoverá la sensibilización y la formación de sus profesionales del área de la salud para evitar la patologización y sobremedicalización de algunos problemas como consecuencia de un abordaje no sensible al género.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y la Universidad de Cantabria, en el marco de sus competencias, promoverán la formación universitaria de profesionales del área de la salud en los análisis de género, en los enfoques de diversidad y equidad en la salud, y en su aplicación en la investigación, diagnóstico, y tratamiento, fomentando la especialización en estas materias.

#### **Artículo 101. Educación para la promoción de la salud.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria desarrollarán de manera coordinada y sistemática, actuaciones para la educación sanitaria como elemento clave para la mejora de la salud individual y comunitaria, y en las que se contemplen las diferencias que existen en relación con los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres.

2. Con el objeto de favorecer la mejora de la salud de las mujeres y de prevenir posibles discriminaciones en este ámbito, las actuaciones para la educación

sanitaria incluirán iniciativas específicas para ellas, con especial atención a aquellos colectivos de mujeres que presenten dificultades especiales.

#### **Artículo 102. Integración de la perspectiva de género en investigación en salud.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria garantizarán que cualquier investigación relevante relacionada con la salud y financiada con fondos públicos incorpore la perspectiva de género, salvo impedimento derivado de la naturaleza del estudio.

Además, impulsarán las acciones necesarias para mejorar en el conocimiento de aquellas enfermedades específicas o con un alto índice de prevalencia en las mujeres con el objeto de favorecer la mejora de la salud de las mujeres, y en colaboración con el resto de Administraciones competentes.

2. La Administración sanitaria cántabra, a través de su Servicio de Salud y de los órganos competentes en esta materia:

- a) Impulsará la integración de la perspectiva de género en las diferentes líneas y proyectos de investigación biomédica y psicosocial que atienda las diferencias y las características específicas de mujeres y hombres en relación con la salud, especialmente en lo referido al análisis de la morbilidad, la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.
- b) Priorizará en los proyectos de investigación financiados con fondos públicos, la representación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de investigación, así como entre los sujetos clínicos, salvo impedimento derivado de la naturaleza del estudio.

#### **Artículo 103. Presencia equilibrada en la Sanidad pública cántabra.**

1. La Administración sanitaria cántabra garantizará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos, de gestión y de responsabilidad profesional.

2. Asimismo, la Administración sanitaria cántabra promoverá una participación equilibrada de las y los profesionales de la salud en actividades docentes, investigadoras y asistenciales del sector sanitario, evitando segregaciones por razón de sexo.

#### **Artículo 104. La producción estadística sanitaria.**

1. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información estadística sanitaria que se produzca, la Administración sanitaria cántabra, en colaboración con el ICANE, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores con perspectiva de género y los requerimientos técnicos necesarios para la sistematización de la información y para su análisis desde la perspectiva de género.

2. Las administraciones públicas de Cantabria garantizarán la desagregación por sexo en la recogida, tratamiento y difusión de la información contenida en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria, a fin de posibilitar el análisis de género de los mismos, e impulsarán la implantación de sistemas de recogida de información desagregada allá donde aún no exista.

3. La Administración sanitaria cántabra incorporará a los estudios de investigación y de opinión sobre los servicios sanitarios, así como a las encuestas de salud, indicadores que permitan conocer la situación de mujeres y hombres y la evolución de las desigualdades de género en salud.

4. Las administraciones públicas de Cantabria prestarán especial atención en sus estadísticas a los problemas específicos de salud que afectan a las mujeres.

5. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de la ciudadanía, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud desde la perspectiva de género, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello.

6. La Administración sanitaria cántabra garantizará la protección de los datos de las víctimas de violencia de género.

#### **Artículo 105. Atención a la diversidad en salud.**

Las administraciones públicas de Cantabria prestarán especial atención a aquellos colectivos de mujeres que presenten mayor riesgo en la protección y atención a su salud, entre ellos las mujeres víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres pertenecientes a una etnia minoritaria, mujeres con trastornos de la alimentación, mujeres con trastornos mentales y mujeres prostituidas.

#### **Artículo 106. Ciclo vital.**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará a las mujeres atenciones específicas e intervenciones diferenciadas en las distintas etapas de su ciclo vital, desde una perspectiva integral y de género de la salud.

#### **Artículo 107. Identidad y orientación sexual.**

Las administraciones públicas de Cantabria desarrollarán las medidas oportunas para garantizar el derecho a una atención sanitaria pública de calidad no condicionada por el estado civil, la identidad sexual y/o la orientación sexual.

#### **Artículo 108. Accesibilidad a los servicios.**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria establecerá medidas que garanticen la accesibilidad a los servicios sanitarios y prestaciones complementarias en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres y de forma compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### **Artículo 109. Salud sexual.**

1. La Administración sanitaria cántabra recogerá de manera diferenciada los servicios de salud sexual y de salud reproductiva en la Cartera de Servicios del Servicio Cántabro de Salud.

2. Asimismo, garantizará un modelo de servicio de salud sexual basado en el reconocimiento y atención a la diversidad, no heteronormativo y con un abordaje positivo y no patologicista de la salud sexual, considerándola de una manera integral a lo largo de las diferentes etapas del ciclo vital.

#### **Artículo 110. Programas de información y educación sexual.**

Las administraciones públicas de Cantabria desarrollarán, de manera coordinada y en el ámbito de sus competencias, programas integrales de información y educación afectivo-sexual orientados al disfrute de una sexualidad responsable, la utilización de los métodos anticonceptivos más adecuados, la prevención de infecciones de transmisión sexual y la violencia sexual, así como información sobre los dispositivos de atención sanitaria y comunitaria en esta materia. Estos programas estarán dirigidos especialmente a la adolescencia y se diseñarán desde un reconocimiento y respeto a la diversidad.

#### **Artículo 111. Salud reproductiva.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria integrará la perspectiva de género en los servicios de salud reproductiva, y hará un esfuerzo por garantizar la detección y atención de las necesidades de los hombres como usuarios de los mismos.

2. Los Servicios de salud reproductiva atenderán la diversidad, garantizando la accesibilidad y la respuesta a las necesidades específicas de determinados colectivos de mujeres especialmente vulnerables, en atención a lo señalado en los artículos 3 y 108 de esta ley.

#### **Artículo 112. Corresponsabilidad.**

El Sistema Sanitario Público cántabro realizará intervenciones en Atención primaria dirigidas a ofrecer a padres y madres la formación adecuada para ejercer la paternidad y la maternidad de manera corresponsable.

### **Artículo 113. Reproducción asistida.**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria facilitará el acceso a las técnicas de reproducción asistida, con independencia del estado civil, la identidad u orientación sexual de la mujer que lo solicite.

### **Artículo 114. Salud mental.**

1. El Sistema Sanitario Público cántabro pondrá en marcha las medidas necesarias para integrar la perspectiva de género en los servicios de salud mental.

2. El Sistema Sanitario Público cántabro realizará intervenciones en Atención primaria dirigidas a ofrecer apoyo a quienes cuidan de personas con enfermedades crónicas discapacitantes, con el fin de prevenir los problemas de salud mental que pudieran derivarse del papel de cuidador o cuidadora.

## ***CAPÍTULO IV - Igualdad en las políticas de bienestar social***

### **Artículo 115. Igualdad en las políticas de bienestar social.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria, en el marco de sus competencias, adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres.

2. Estas medidas consistirán en:

- a) La integración de la perspectiva de género en las políticas de bienestar social, en su desarrollo normativo y en los diferentes programas sectoriales de intervención dirigidos a garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos sociales básicos.
- b) El diseño de programas específicos para colectivos de mujeres que, a tenor de lo señalado en el artículo 3 de esta Ley, requieran una especial consideración por concurrir en ellas situaciones de múltiple discriminación que incrementan su vulnerabilidad social.
- c) Las necesidades específicas de estos colectivos de mujeres serán contempladas de manera transversal en todas las políticas de bienestar social.
- d) Las familias monomarentales en situación de especial vulnerabilidad serán también colectivo prioritario de las ayudas sociales establecidas por las administraciones públicas de Cantabria.
- e) La realización e impulso de estadísticas, análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo, contemplando especialmente la situación y necesidades de aquellos colectivos de mujeres sobre los que

influyen diversos factores de discriminación, y difundiendo sus resultados en foros y debates políticos y académicos.

3. En colaboración con los colectivos afectados, la Consejería de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria competente en materia de servicios sociales desarrollará actuaciones para mejorar la información y formación de las mujeres que los integren, así como campañas de sensibilización sobre su realidad.

4. Los objetivos de integración y cohesión social perseguidos por esta Ley requerirán de actuaciones coordinadas de las distintas Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en especial cuando se trate de mujeres en las que concurren varios factores de vulnerabilidad.

#### **Artículo 116. Mujeres con discapacidad.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria, en el ámbito de sus competencias y en el contexto general de garantías de los derechos de las personas con discapacidad, desarrollarán acciones específicas para las mujeres con discapacidad para asegurar su inclusión y acceso en igualdad a todos los ámbitos de la vida.

2. Entre esas acciones específicas se encontrarán:

- a) Medidas de apoyo para su acceso al empleo y a unas condiciones de trabajo compatibles con sus características específicas.
- b) Mejoras en el acceso a la información sobre salud sexual y reproductiva y a los servicios de planificación familiar y reproducción.
- c) Garantías de una información accesible y adecuada a sus necesidades especiales, sobre las medidas y recursos existentes para evitar su exclusión social.
- d) Medidas que potencien su autonomía y la toma de decisiones sobre cuestiones relacionadas con su integridad personal.

#### **Artículo 117. Envejecimiento activo.**

Las administraciones públicas de Cantabria promoverán actuaciones dirigidas a neutralizar los factores de riesgo de exclusión y vulnerabilidad social que acompañan a la edad, facilitando la participación activa de las mujeres mayores en actividades socioculturales y asociativas para su empoderamiento y el fortalecimiento de sus aspectos afectivos y emocionales.

#### **Artículo 118. Mujeres e interculturalidad.**

Las administraciones públicas de Cantabria promoverán la interculturalidad y el valor de la diversidad dentro de un marco de derechos y de igualdad plena de las mujeres y los hombres, favoreciendo la integración y participación de las mujeres migrantes.

### **Artículo 119 Tráfico y explotación sexual.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria, en el ámbito de sus competencias, lucharán contra el tráfico de mujeres, niños y niñas, prestando especial atención al que se realice con fines de explotación sexual en el territorio de nuestra Comunidad Autónoma o de tránsito por ella.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de la Consejería competente en políticas sociales, pondrá en marcha acciones de prevención y atención a las mujeres víctimas de explotación sexual. Asimismo, en coordinación con el resto de Administraciones Públicas, y en colaboración con la Consejería competente en materia de igualdad de género, realizará campañas de información y sensibilización sobre la situación de tráfico y explotación sexual que sufren las mujeres prostituidas.

## ***CAPÍTULO V - Igualdad en la cultura y en el deporte***

### **Artículo 120. Igualdad en las actividades artísticas y culturales.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en la oferta artística y las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, adoptando las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo.

2. Las administraciones públicas de Cantabria reprobarán toda expresión artística o cultural que minusvalore o discrimine a las mujeres por su condición de tales, en el plano físico, sexual, intelectual, cultural, económico y social.

3. Los espacios públicos no podrán acoger la realización de actividades culturales en las que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.

4. Las administraciones públicas de Cantabria no podrán exhibir, adquirir o subvencionar producciones artísticas, cualquiera que sea el soporte, que promuevan actitudes sexistas, discriminatorias, estereotipadas o que inciten a la violencia de género.

5. Las administraciones públicas de Cantabria no podrán conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes podrán participar en calidad de tales en ninguna actividad cultural, incluidas las festivas y las artísticas, que sea discriminatoria por razón de sexo.

6. Igualmente, las normas que regulen los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por las administraciones públicas de Cantabria, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, deberán incorporar una cláusula por la que se garantice una representación equilibrada de mujeres y hombres.

### **Artículo 121. Acciones positivas en la gestión cultural.**

Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas de Cantabria, de modo directo o indirecto, configuren el sistema de gestión cultural, llevarán a cabo las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual, artística y cultural de las mujeres y para combatir su discriminación estructural y/o difusa. Entre otras, desarrollarán las siguientes actuaciones:

- a) Impulsar políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.
- b) Incentivar las producciones artísticas y culturales innovadoras que superen el androcentrismo y el sexismo y fomenten los valores de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en aquellas disciplinas artísticas donde la presencia de las mujeres es minoritaria.
- c) Adoptar iniciativas que propicien la divulgación y el intercambio cultural, intelectual y artístico de la producción artística y cultural de mujeres, tanto a nivel nacional como internacional.
- d) Promover la representación equilibrada de ambos sexos en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el ámbito artístico y cultural, así como en los jurados que conceden premios en estos campos.
- e) Promover la recuperación de la memoria histórica de las mujeres en todas sus manifestaciones e impulsar políticas culturales que visibilicen las aportaciones de éstas al patrimonio cultural de Cantabria.
- f) Garantizar el acceso y la participación de los colectivos de mujeres que enfrentan mayores dificultades, en atención a lo recogido en el artículo 3 de esta Ley.
- g) Sensibilizar a la ciudadanía sobre el derecho de las mujeres a disfrutar del tiempo libre por sí mismas y de ocupar el ocio activamente.

### **Artículo 122. Igualdad de género en el deporte.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria, así como las federaciones, asociaciones y entidades deportivas, adoptarán las medidas oportunas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres con relación a la actividad física y la práctica de todas las modalidades deportivas, incluidos los aspectos relacionados con la celebración de pruebas y la convocatoria de premios.

2. Las administraciones públicas de Cantabria:

- a) Promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito deportivo.
  - b) No podrán subvencionar programas o actividades deportivas que establezcan diferencias retributivas entre mujeres y hombres deportistas o cualquier otro tipo de trato discriminatorio que obstaculice la participación de las mujeres.
  - c) Incentivarán la participación de personas adultas y de niños y niñas en prácticas deportivas en las que su sexo esté infrarrepresentada.
3. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de la Consejería competente en materia de deporte, promoverá estudios e investigaciones que permitan conocer las distintas realidades y necesidades de mujeres y hombres en el terreno deportivo y que orienten la adopción de medidas para fomentar la igualdad de género en el deporte.

#### **Artículo 123. Medidas para promover el deporte femenino**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles.

Para alcanzar estos objetivos:

- a) Garantizará ayudas públicas destinadas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres.
- b) Promoverá una mayor difusión y visibilización del deporte femenino en los medios de comunicación, a fin de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres deportistas en la información deportiva que estos ofrecen.
- c) Impulsará actuaciones de sensibilización a profesionales del deporte, madres y padres sobre los beneficios de la práctica deportiva en las mujeres y niñas.
- d) Visibilizará los logros de las deportistas olímpicas y paralímpicas cántabras, así como de otras deportistas profesionales con el objeto de crear referentes femeninos para niñas y adolescentes.

### ***CAPÍTULO VI - Igualdad en el medio ambiente, la ordenación del territorio, el urbanismo, la vivienda y el desarrollo rural***

#### **Artículo 124. Igualdad en el medio ambiente.**

Las administraciones públicas de Cantabria, a través del órgano competente en materia de medio ambiente, promoverán:

- a) El estudio y conocimiento sobre las diferentes realidades de mujeres y hombres en relación a la gestión, conservación y uso de los recursos naturales y a la ordenación y protección del paisaje.
- b) La participación de mujeres y asociaciones de mujeres en la definición de políticas y actuaciones relacionadas con el medio ambiente y el desarrollo de los territorios, así como en la gestión de los correspondientes recursos.
- c) La integración de la perspectiva de género en la educación medioambiental.
- d) La mejora y el incremento de la información estadística desagregada por sexo y de indicadores de género en relación a las políticas de gestión del medio ambiente.
- e) El empleo y el autoempleo femenino de calidad en los sectores emergentes vinculados con el medio ambiente.

**Artículo 125. Igualdad en las políticas de vivienda, ordenación del territorio, urbanismo y transporte.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria integrarán la perspectiva de género en sus políticas y programas en materia de vivienda, ordenación del territorio, urbanismo y transporte, considerando las distintas necesidades de mujeres y hombres.

2. Asimismo, fomentarán, a través de los oportunos mecanismos e instrumentos, una mayor participación ciudadana, y en especial de las mujeres, en el diseño y ejecución de las citadas políticas y programas.

3. Las políticas públicas de vivienda, ordenación del territorio, urbanismo y transporte favorecerán la creación de espacios y territorios socialmente cohesionados e igualitarios, y facilitarán el trabajo doméstico y la prestación de cuidados, la seguridad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Las administraciones públicas de Cantabria fomentarán el conocimiento y el estudio sobre las diferentes necesidades e intereses de mujeres y hombres en cuanto a la movilidad y la utilización de espacios, infraestructuras y servicios relacionados con las políticas de vivienda, transporte y urbanismo, mejorando la disponibilidad de datos estadísticos desagregados por sexo e indicadores de género en estos sectores.

5. Las políticas de movilidad y transporte darán prioridad a la reducción del tiempo de los desplazamientos, facilitarán la proximidad y los itinerarios cotidianos relacionados con la vida familiar y doméstica y darán respuesta a las necesidades del mundo rural o de las zonas de menor densidad de población.

**Artículo 126. Derecho preferente en el acceso a la vivienda pública.**

En las condiciones que se determinen reglamentariamente, las administraciones públicas de Cantabria garantizarán el derecho preferente en

la adjudicación de viviendas de promoción pública en régimen de alquiler o propiedad y en el acceso a la red pública de residencias para mayores, a las mujeres que se encuentren en situación de riesgo de exclusión social en función de las condiciones especialmente gravosas que pudieran concurrir, en especial cuando tengan menores exclusivamente a su cargo, a tenor del artículo 3 de la presente Ley y en situaciones de violencia de género, en la forma prevista en la Ley de Cantabria 1/2004, de 1 de abril, y su normativa de desarrollo.

### **Artículo 127. Igualdad de género en el desarrollo rural.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria adoptarán, en el ámbito de sus competencias, medidas conducentes a eliminar la discriminación de las mujeres en el medio rural y a asegurar su participación equitativa en los beneficios de un desarrollo sostenible.

2. A tales efectos, integrarán la perspectiva de género en la planificación y ejecución de todos sus programas y actuaciones en el ámbito del desarrollo rural, considerando por igual las necesidades de mujeres y de hombres y estableciendo los mecanismos oportunos para garantizar una participación con equidad.

3. Además, las administraciones públicas de Cantabria, en el ámbito de sus competencias:

- a) Facilitarán a las mujeres el acceso y el mantenimiento de la titularidad o la cotitularidad en las empresas de los sectores agrario y pesquero.
- b) Visibilizarán el trabajo de las mujeres en el medio rural y sus aportaciones a la economía, cultura y al desarrollo de estos espacios.
- c) Fomentarán el asociacionismo femenino y el empoderamiento de las mujeres como motor de cambio social y de transformación del medio rural.
- d) Promoverán la formación y ocupación profesional de mujeres en el medio rural.
- e) Promoverán el acceso al ocio, la cultura y el deporte de las mujeres del mundo rural.
- f) Promoverán el papel de las mujeres como agentes de desarrollo rural, apoyando las iniciativas lideradas por ellas y fomentando su presencia en los órganos rectores de las Asociaciones Agrarias y, en general, en los espacios y procesos de toma de decisión vinculados al medio rural.

## ***CAPÍTULO VII - Igualdad en la participación social y política***

### **Artículo 128. Representación paritaria de mujeres y hombres en las candidaturas electorales.**

1. Con la finalidad de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la participación política, las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras para procesos electorales que se celebren en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2. La Junta Electoral de Cantabria sólo admitirá aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo, tanto para las personas candidatas como para las suplentes.

#### **Artículo 129. Espacios electorales.**

En los debates y entrevistas que se celebren durante el período electoral se fomentará la reserva de espacios dedicados a explicar las propuestas electorales de cada formación política en políticas públicas de igualdad.

#### **Artículo 130. Participación social de las mujeres.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria impulsarán medidas para el fomento de la participación social de las mujeres.

2. A tal fin, fomentarán entre otras, a través de subvenciones, actuaciones de sensibilización sobre los beneficios de una presencia igualitaria de mujeres y hombres en las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole, en especial en sus órganos de dirección.

3. Las administraciones públicas de Cantabria no podrán conceder ningún tipo de subvención o ayuda pública a las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales o políticas que discriminen a las mujeres en su proceso de admisión, en su funcionamiento o en la participación en órganos de decisión o consultivos.

#### **Artículo 131. Acciones positivas para la promoción de la participación de las mujeres en la vida pública.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria impulsarán el movimiento asociativo de mujeres y la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a las mujeres a la actividad pública y facilitar su participación social, prestando especial atención a los territorios en los que exista menor nivel asociativo y a los colectivos de mujeres que sufran discriminación múltiple o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que dificulte el ejercicio de sus derechos como ciudadanas.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través del órgano competente en materia de igualdad, promoverá la realización de encuentros locales, regionales y nacionales de las asociaciones de mujeres con el fin de fomentar la participación de éstas en la toma de decisiones en relación con las políticas públicas para la igualdad.

### **Artículo 132. Apoyo al movimiento asociativo de mujeres.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria incentivarán a las asociaciones de mujeres que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la presente Ley.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria colaborará con aquellas organizaciones con experiencia y formación acreditada en materia de igualdad de género que desarrollen actividades dirigidas a la implantación del *mainstreaming* o transversalidad de género y al desarrollo de la igualdad en diversos ámbitos públicos.

## **CAPÍTULO VIII - Igualdad en la sociedad de la información**

### **Artículo 133. Género y sociedad de la información.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria integrará la perspectiva de género en la planificación y despliegue de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el conocimiento, y garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario, plural y no estereotipado en los contenidos e imágenes que utilice o financie en el desarrollo de sus políticas en este ámbito.

2. Asimismo, promoverá la plena incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información y del Conocimiento, adoptando las medidas necesarias para erradicar las barreras que dificulten el acceso de las mujeres a los recursos y beneficios que ésta ofrece. Con este fin se impulsarán programas de acceso y formación relacionados con las nuevas tecnologías en los que tendrán preferencia las mujeres pertenecientes a colectivos en situación de especial dificultad o en riesgo de exclusión social y tecnológica.

3. Igualmente, impulsará la difusión y adopción de códigos de buenas prácticas en la integración de la perspectiva de género en este ámbito con la finalidad de transmitir los valores de igualdad entre mujeres y hombres.

4. Con el fin de evaluar el impacto de género de los proyectos de tecnologías de la información y la comunicación implementados en Cantabria, la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria asegurará la desagregación de datos y la elaboración de indicadores de género.

### **Artículo 134. Participación equilibrada.**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria promoverá una mayor representación de las mujeres en puestos técnicos, de investigación y de diseño de tecnologías de la información, apoyando programas que estimulen su participación en este ámbito.

## **CAPÍTULO IX - Medios de comunicación e igualdad**

### **Artículo 135. Medios de comunicación social.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria velarán por el cumplimiento estricto de los principios y valores de nuestro ordenamiento jurídico y de la normativa aplicable en materia de igualdad, en todos los medios de comunicación social sujetos a sus ámbitos competenciales.

2. Las administraciones públicas de Cantabria, sin vulnerar la libertad de expresión e información, velarán por que aquellos medios de comunicación de titularidad pública o en los que exista financiación o participación pública transmitan una imagen igualitaria, plural y no estereotipada sobre las funciones que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad y utilicen un lenguaje inclusivo, quedando condicionada la efectividad de la financiación pública al cumplimiento de esta obligación.

3. De igual modo, deberán promover una presencia equilibrada de hombres y mujeres en sus programaciones, facilitando la difusión de actividades políticas, sociales y culturales promovidas o dirigidas a mujeres, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento. Las campañas institucionales cuyo objetivo sea promover la igualdad real entre mujeres y hombres y prevenir y erradicar la violencia de género gozarán de trato preferente en el acceso a sus espacios publicitarios.

4. La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a través de la Consejería competente en materia de igualdad de género, apoyará a los medios de comunicación en la aplicación de un adecuado tratamiento informativo para respetar la igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.

### **Artículo 136. Igualdad en los medios de titularidad privada.**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria promoverá, entre los medios de comunicación de titularidad privada:

- a) La adopción de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.
- b) La formación de sus profesionales en aspectos relacionados con el género y la igualdad.
- c) La participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de representación, gestión y consulta.
- d) La institucionalización de contactos entre las asociaciones y los grupos de mujeres y los medios de comunicación, con la finalidad de identificar los intereses reales de las mujeres en el ámbito de la comunicación.

### **Artículo 137. Campañas institucionales de fomento de la igualdad.**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria realizará campañas institucionales fomentando la visibilidad de las mujeres en aquellas profesiones, estudios o actividades públicas en las que están menos representadas y promoverá la adopción de códigos de buenas prácticas con la finalidad de transmitir los valores de igualdad entre mujeres y hombres.

### **Artículo 138. Publicidad ilícita.**

A efectos de publicidad ilícita se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la legislación general de publicidad y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

## ***CAPÍTULO X - Igualdad en la cooperación al desarrollo***

### **Artículo 139. Igualdad de género en la política cántabra de cooperación para el desarrollo.**

1. La igualdad entre mujeres y hombres será una prioridad transversal y específica en los contenidos de las políticas cántabras de cooperación internacional al desarrollo.
2. Todas las políticas, documentos de planificación estratégica tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la Cooperación Cántabra para el Desarrollo incorporarán la perspectiva de género y contemplarán medidas concretas para su seguimiento y evaluación en relación a la igualdad de género.
3. Las administraciones públicas de Cantabria garantizarán la formación de los y las agentes de cooperación, tanto en el ámbito público como privado, en relación a la incorporación de la perspectiva de género en la cooperación para el desarrollo.
4. Todos los proyectos de cooperación al desarrollo que reciban subvenciones de las administraciones públicas de Cantabria deberán integrar la perspectiva de género.

## ***CAPÍTULO XI - Igualdad en las políticas de juventud***

### **Artículo 140. Igualdad en las políticas de juventud.**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria garantizará la implantación sistemática de la perspectiva de género en las políticas, programas, planes y actuaciones en el ámbito de la juventud, transmitiendo una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, que ofrezca otros modelos de referencia para la juventud cántabra.

## **TÍTULO IV - Garantías para la igualdad de género**

### **Artículo 141. Evaluación de la aplicación de la Ley.**

En los términos en que reglamentariamente se determine, se elaborará un informe periódico sobre el conjunto de actuaciones realizadas en el ámbito de la Comunidad Autónoma en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, que estará coordinado por la Consejería que ostente las competencias en materia de igualdad y que establecerá los criterios correctores que correspondan con la finalidad objeto de esta Ley.

### **Artículo 142. Igualdad de trato en el acceso al uso de bienes y servicios y su suministro.**

1. Las administraciones públicas de Cantabria adoptarán las medidas necesarias para garantizar el respeto al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, mediante la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, en lo relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro.

2. De acuerdo con el artículo 69 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos sólo será admisible cuando la diferencia de trato esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr tal finalidad sean adecuados y necesarios.

### **Artículo 143. Institución garante del derecho a la igualdad.**

La institución garante del derecho a la igualdad, regulada bajo la figura del Defensor del Pueblo, en el artículo 16 del Estatuto de Autonomía de Cantabria, aprobado por Ley Orgánica 8/1981, de 30 de diciembre, como institución comisionada del Parlamento de Cantabria para la protección y defensa de los derechos fundamentales de las personas, la tutela del ordenamiento jurídico y la defensa del Estatuto de Autonomía para Cantabria, supervisará las actuaciones de las administraciones públicas de Cantabria en relación al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de sus competencias.

## **TÍTULO V -Inspección y régimen sancionador**

### ***CAPÍTULO I - Inspección***

#### **Artículo 144. Inspección.**

La Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria llevará a cabo actuaciones de inspección sobre aquellas funciones referidas al artículo 5 de la presente Ley en el ámbito territorial de la Comunidad con el fin de garantizar el cumplimiento de las prescripciones contenidas en la misma y las normas que la desarrollen. A ello destinará los medios materiales y personales necesarios habilitando a su funcionariado como personal inspector en la materia.

#### **Artículo 145. Régimen jurídico.**

1. El personal funcionario habilitado para el ejercicio de la actividad de inspección tendrá la consideración de autoridad con plena independencia en el ejercicio de la misma.
2. El funcionariado habilitado como personal inspector estará obligado a identificarse en el ejercicio de su función, mostrando las credenciales acreditativas de su condición.
3. Las actuaciones inspectoras se llevarán a cabo con estricta sujeción a lo dispuesto en la presente Ley y las normas reglamentarias que la desarrollen.
4. El funcionariado habilitado para el ejercicio de la actividad inspectora deberá guardar secreto profesional sobre los hechos que conozcan en el ejercicio de sus funciones.
5. El personal titular y de los servicios, actividades, instalaciones o empresas estarán obligados a facilitar a la inspección el acceso a las instalaciones y examen de los documentos, libros y datos estadísticos que obren en su poder, así como a proporcionar toda la información requerida.

#### **Artículo 146. Funciones.**

El personal inspector llevará a cabo las siguientes funciones:

- a) Personarse libremente y sin previa notificación en los lugares en los que se desarrolle una actividad sometida a la presente ley, salvo domicilios particulares, o respecto de los que se tramita un procedimiento investigador.
- b) Realizar cuantas actuaciones sean precisas para el adecuado cumplimiento de las funciones de inspección.
- c) Verificar los hechos que hayan sido objeto de denuncia o reclamación mediante visitas de inspección.
- d) Redactar y remitir al órgano competente las actas de inspección.
- e) Las demás que se determinen reglamentariamente.

## ***CAPÍTULO II - Infracciones***

#### **Artículo 147. Infracciones.**

El incumplimiento de las obligaciones contenidas en la presente Ley, así como en las normas que la complementen o desarrollen, en los términos previstos por el artículo 27.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, constituyen infracción administrativa en materia de igualdad de género en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

#### **Artículo 148. Tipología de las Infracciones.**

1. Las infracciones se clasifican en leves, graves y muy graves.
2. Se consideran infracciones leves:
  - a) No suministrar información obligatoria a los efectos de esta ley o hacerlo fuera de plazo, si existiese requerimiento formal previo del órgano directivo competente en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, cuando este hecho no provoque un perjuicio grave.
  - b) Suministrar la información obligatoria requerida con datos inexactos, incompletos o de forma distinta de la establecida, cuando los anteriores hechos no den lugar a un perjuicio grave.
  - c) No realizar los Planes de Igualdad en aquellos Centros o empresas que estén obligados a hacerlo por disposición legal, una vez que hayan sido requeridos para ello por la Autoridad.
3. Se consideran infracciones graves:
  - a) Obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora del órgano directivo competente en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
  - b) Llevar a cabo cualquier tipo de actuación discriminatoria por razón de sexo o que induzca o pueda inducir a discriminación por razón de sexo, siempre que no sea constitutiva de delito o falta.
  - c) Implantar, impulsar o tolerar prácticas laborales discriminatorias en empresas que reciban subvenciones, bonificaciones o ayudas públicas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
  - d) Elaborar, utilizar y difundir en Centros educativos de la Comunidad Autónoma de Cantabria libros de texto y materiales didácticos que presenten a las personas como superiores o inferiores en dignidad humana en función de su sexo, o que utilicen la imagen de las mujeres asociada a comportamientos que justifiquen o inciten a la prostitución o a la violencia contra ellas.
  - e) Transmitir mensajes o imágenes estereotipadas de subordinación de las mujeres a los hombres o de desigualdad entre ambos sexos en los medios de comunicación públicos o que reciban subvenciones públicas, o en los medios de comunicación sujetos al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

- f) Realizar campañas de publicidad o anuncios que utilicen el cuerpo de las mujeres o partes del mismo como reclamo publicitario, desvinculado del producto anunciado, o que utilicen la imagen de las mujeres asociada a comportamientos que justifiquen o inciten a la prostitución o a la violencia contra ellas.
- g) Acumular dos o más infracciones leves dentro de un período de dos años, cuando la sanción impuesta a las anteriores haya devenido firme en vía administrativa.
- h) Las establecidas en los apartados a) y b) del número anterior, siempre que el perjuicio que causen sea grave.

4. Se considerarán infracciones muy graves:

- a) No suministrar la información obligatoria requerida o suministrar datos inexactos, incompletos o de forma distinta a la establecida, tanto si son de comunicación voluntaria como obligatoria, cuando el infractor haya actuado con dolo o negligencia grave.
- b) Desarrollar comportamientos de naturaleza sexual o no, realizados en función del sexo de una persona, que tengan el propósito o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la misma, siempre que el hecho no constituya delito.
- c) Acumular dos o más infracciones graves dentro de un período de dos años, cuando la sanción impuesta a las anteriores haya devenido firme en vía administrativa.
- d) Tratar de manera desfavorable a las mujeres en relación con el embarazo o maternidad de las mismas.
- e) Ejercer represalias o tratos contra una persona como consecuencia de haber presentado la misma una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

**Artículo 149. Sanciones.**

1. La aplicación de las sanciones se realizará de la siguiente forma:

- a) Las infracciones leves son sancionadas con apercibimiento y/o multa de hasta 1.000 euros.
- b) Las infracciones graves son sancionadas con multa desde 1.001 hasta 15.000 euros. Además, podrán imponerse como sanciones accesorias alguna o algunas de las siguientes:
  - 1º) Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones públicas cántabras por un periodo de hasta tres años.

- 2º) Inhabilitación temporal, por un periodo de hasta tres años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.
- 3º) Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación hasta tres años.
- c) Las infracciones muy graves son sancionadas con multa desde 15.001 hasta 30.000 euros. Además, podrán imponerse como sanciones accesorias alguna o algunas de las siguientes:
- 1º) Prohibición de acceder a cualquier tipo de ayuda pública de las Administraciones públicas cántabras por un periodo de tres a cinco años.
- 2º) Inhabilitación temporal, por un periodo de tres a cinco años, para ser titular, la persona física o jurídica, de centros o servicios dedicados a la prestación de servicios públicos.
- 3º) Cierre o suspensión temporal del servicio, actividad o instalación hasta cinco años.
- 4º) Inhabilitación para obtener la acreditación, reconocimiento o inscripción registral de servicios, actividades o instalaciones por un periodo de tiempo de entre uno y tres años.
2. Las cantidades recaudadas con motivo de la aplicación de las sanciones señaladas en el apartado anterior, deberán destinarse al desarrollo de medidas que respondan a la ejecución de la presente Ley.
3. A los efectos de lo establecido en este capítulo, se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 26.1.b. de esta Ley.

#### **Artículo 150. Graduación de las sanciones.**

Para la determinación de la cuantía de las multas y la aplicación de las demás sanciones, el órgano competente ha de atender a los siguientes criterios de graduación:

- a) La naturaleza de los perjuicios causados.
- b) La existencia de intencionalidad o reiteración.
- c) La subsanación por parte de la persona, física o jurídica, infractora de los defectos que dieron lugar a la iniciación del procedimiento con anterioridad a que recaiga resolución en la instancia.
- d) La relevancia o trascendencia social de los hechos y el número de personas afectadas.
- e) El beneficio obtenido por la persona infractora.
- f) El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Administración.

#### **Artículo 151. Responsabilidad.**

1. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales o de otro orden y de las atribuciones inspectoras y sancionadoras que en el ámbito laboral pueda ejercer la Inspección de Trabajo, la responsabilidad administrativa por la acción u omisión constitutiva de la infracción en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se imputa a la persona física o jurídica, pública o privada, por la realización de las acciones u omisiones tipificadas en esta Ley, aun a título de simple inobservancia.

2. Cuando el cumplimiento de la obligación prevista en esta Ley corresponda a varias personas conjuntamente, éstas responderán de manera solidaria de las infracciones que cometan y de las sanciones que se impongan.

3. Las personas jurídicas responderán del pago de las sanciones impuestas como consecuencia de las infracciones cometidas por sus órganos, personas empleadas o agentes.

4. Las normas definidoras de las infracciones y sanciones no podrán aplicarse por analogía.

#### **Artículo 152. Reincidencia.**

A los efectos de la presente Ley, existe reincidencia cuando las personas, físicas o jurídicas, responsables de las infracciones cometan en el término de dos años más de una infracción de la misma naturaleza y así haya sido declarado por resolución firme.

#### **Artículo 153. Régimen de prescripciones.**

1. Las infracciones administrativas en las materias previstas en la presente Ley prescribirán: las muy graves, a los tres años; las graves, a los dos años, y las leves, al año, todos ellos contados a partir del día siguiente a la comisión del hecho infractor.

2. El plazo de prescripción de las sanciones impuestas al amparo de la presente Ley será el siguiente: en las muy graves, tres años; en las graves, dos años, y en las leves, un año, todos ellos contados a partir del día siguiente a aquel en el que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

### ***CAPÍTULO III - Procedimiento sancionador***

#### **Artículo 154. Competencia.**

Las autoridades competentes para imponer sanciones por infracciones previstas por la presente Ley serán:

- a) El órgano directivo competente en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la imposición de sanciones por infracciones leves.
- b) La Consejería con competencia en materia de igualdad de género de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria para la imposición de sanciones por las infracciones graves previstas en esta Ley.
- c) El Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria para la imposición de sanciones por las infracciones muy graves previstas en esta Ley.

**Artículo 155. Procedimiento sancionador.**

1. Las infracciones referidas en el artículo 152 de esta Ley serán objeto de sanción administrativa, previa instrucción del correspondiente procedimiento sancionador, de conformidad con la legislación y disposiciones reglamentarias reguladoras de la potestad sancionadora, sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades civiles, penales o de cualquier otro orden que puedan concurrir.
2. El procedimiento sancionador se habrá de ajustar a los principios establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, Ley 40/2015, de 1 de octubre, y en su normativa de desarrollo, y en la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Disposición Adicional Primera. Difusión de la Ley.**

Al objeto de procurar el más exacto y general cumplimiento de todas las disposiciones contenidas en esta Ley y propiciar la mayor eficacia en las distintas actuaciones que en su aplicación sean llevadas a cabo, las administraciones públicas de Cantabria asegurarán la máxima difusión y conocimiento de la misma entre la ciudadanía, instituciones, profesionales y entidades que desarrollen su actividad en los ámbitos que la Ley contempla.

### **Disposición Adicional Segunda. Observatorio de Igualdad de Género.**

La Consejería competente en materia de igualdad de género, en el plazo de un año a contar desde la entrada en vigor de esta Ley, iniciará los procedimientos administrativos necesarios para la creación del Observatorio de Igualdad de Género previsto en el artículo 11 de la presente Ley.

### **Disposición Adicional Tercera. Reglamento de informes de impacto de género.**

La Consejería competente en materia de igualdad elaborará, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, un reglamento que contenga los contenidos que deberá contemplar dicho informe, así como las directrices procedimentales para la realización del mismo en los términos previstos en el artículo 22 de la presente Ley.

### **Disposición Adicional Cuarta. Adecuación de estructuras por parte del Gobierno cántabro.**

El procedimiento para la concreción de quienes vayan a desempeñar la responsabilidad de la igualdad de género en cada órgano directivo de las Consejerías y en las entidades públicas dependientes de ellas, prevista en el artículo 8 de esta Ley, deberá iniciarse en el plazo máximo de seis meses desde la entrada en vigor de la Ley.

A tal efecto, las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en ese plazo, iniciarán los procedimientos administrativos necesarios para modificar los decretos de sus estructuras orgánicas y sus relaciones de puestos de trabajo.

### **Disposición Adicional Quinta. Protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

La Consejería competente en materia de función pública, en colaboración con los órganos competentes en materia de prevención de riesgos laborales y de

salud laboral, elaborará, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, un protocolo de actuación en los términos previstos en el artículo 65 de la presente Ley.

**Disposición Adicional Sexta. Valoración técnica con perspectiva de género de las plazas y puestos de trabajo.**

La Consejería competente en materia de función pública dispondrá del plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley para realizar la valoración técnica inicial a que se refiere el artículo 68.2.

**Disposición Adicional Séptima. Elaboración y aprobación de los planes para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.**

La Consejería competente en materia de función pública iniciará los procedimientos administrativos necesarios para la aprobación del correspondiente Plan para la Igualdad de género en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley.

**Disposición Adicional Octava. Registro autonómico de planes de igualdad.**

La Consejería competente en materia de trabajo y empleo iniciará los procedimientos administrativos necesarios para crear el Registro autonómico de planes de igualdad, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley.

**Disposición Adicional Novena. Actualización de la cuantía de las sanciones.**

Se faculta a la Consejería competente en materia de economía para actualizar las cuantías de las sanciones establecidas en la presente Ley, de acuerdo con la realidad socio-económica de Cantabria y, en todo caso, aplicando las variaciones experimentadas por el Índice General de Precios al Consumo.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Disposición Transitoria Primera. Régimen transitorio de nombramientos.**

Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados.

**Disposición Transitoria Segunda.** Normas y directrices para la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad.

1. La Administración de la Comunidad autónoma de Cantabria en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, desarrollará reglamentariamente las normas o directrices en las que se indiquen las pautas que se deberán seguir para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género, así como la relación de las disposiciones excluidas de la necesidad de realizar dicho trámite a que se refiere artículo 22 de la presente ley.

2. Asimismo, en dicho plazo establecerá los indicadores de evaluación de la cláusula contractual o el criterio subvencional que prevén los artículos 25 y 26 de esta Ley.

**Disposición Transitoria Tercera. Adaptación de contenidos curriculares.**

La Administración educativa cántabra procederá en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley a la definición de los diseños curriculares para la integración de los objetivos previstos en el artículo 37 de la presente Ley.

**Disposición Transitoria Cuarta. Listado de organismos y entidades obligadas a elaborar un plan de igualdad.**

El Gobierno de Cantabria elaborará, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, una lista de organismos pertenecientes a la Administración Institucional adscrita a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el sector público autonómico que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 83 de esta ley, resultan obligados a elaborar un plan de igualdad. En dicha lista se establecerán los plazos en que cada uno de estos organismos o entidades, según sus circunstancias particulares, deberá elaborarlo y que en ningún caso será superior a doce meses desde la entrada en vigor de la presente ley.

**Disposición Transitoria Quinta. Vigencia de los planes y medidas existentes.**

En tanto no se hayan puesto en marcha los organismos y las medidas previstas en la Ley, la Consejería competente en materia de igualdad de género debe velar por el cumplimiento de lo que dispone esta Ley, a la vez que se deben mantener los Planes y las medidas de igualdad existentes, que deben adaptarse, en lo posible, a lo preceptuado en la presente Ley.

## **DISPOSICIONES DEROGATORIAS**

**Disposición Derogatoria Única.** Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango opongan, contradigan o resulten incompatibles con lo dispuesto en la presente Ley.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **Disposición Final Primera.** Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

### **Disposición Final Segunda.** Habilitaciones reglamentarias.

1. Se autoriza al Gobierno de Cantabria y a las Consejerías competentes a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley en las materias que sean de la competencia de la comunidad autónoma.

2. Las modificaciones normativas necesarias para el efectivo cumplimiento de lo estipulado en esta Ley, en los casos en que ésta no establezca un plazo específico, se producirán en el plazo máximo de dos años desde su entrada en vigor.

### **Disposición Final Tercera.** Modificación de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre.

1. Se añade un párrafo, con el número 4, al artículo 16 de la Ley 6/2002, de 10 de diciembre, con el siguiente tenor:

"4. En el Gobierno ambos sexos estarán representados al menos en un 40%".

2. Se añade un párrafo al artículo 53 de la citada Ley, con el siguiente tenor:

" En el nombramiento de dichos órganos directivos se observará el principio de representación equilibrada entre ambos sexos"

3. Se modifica el párrafo primero del apartado 2 del artículo 118 de la citada Ley, con el siguiente tenor:

".....2. Los anteproyectos de ley se iniciarán por el Centro Directivo correspondiente con los estudios e informes técnicos, jurídicos y económicos que garanticen la legalidad y oportunidad de aquéllas y con una evaluación previa del impacto en función del género y de las medidas correctoras correspondientes, realizado en coordinación con el órgano directivo competente en materia de igualdad de género."

4. Se modifica el apartado 1 del artículo 119 de la citada Ley, con el siguiente tenor:

"La iniciación del procedimiento de elaboración de un reglamento se llevará a cabo por el órgano directivo competente mediante la elaboración del

correspondiente proyecto y de una evaluación previa del impacto o por razón de género de las medidas que se establecen en los mismos, realizado en coordinación con el órgano directivo competente en materia de igualdad de género.”

**Disposición Final Cuarta.** Modificación de la Ley de Cantabria 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria.

1. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 12 de la Ley 10/2006, de 17 de julio, de Subvenciones de Cantabria, con el siguiente tenor:

“...No podrán concurrir, durante el periodo que establezca la correspondiente sanción, a las convocatorias de las subvenciones y ayudas reguladas en este título las personas físicas o jurídicas sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, ni las sancionadas con esta prohibición en virtud de la Ley de Cantabria para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres”.

2. Se adiciona un nuevo inciso al final del subapartado e) del apartado 3 del artículo 16, con el siguiente tenor:

“Igualmente, se incluirá entre los criterios objetivos de otorgamiento y ponderación de la ayuda o subvención la integración de la perspectiva de género en el proyecto y la trayectoria de la persona o entidad solicitante en el desarrollo de políticas o actuaciones dirigidas a la igualdad de mujeres y hombres, salvo que no sea posible por su naturaleza”.

3. Se adicionan dos nuevos apartados al artículo 38, con el siguiente tenor:

“4. La Consejería competente en materia de trabajo y empleo, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá su labor de vigilancia e inspección sobre las empresas con ayudas públicas para verificar la implantación del plan o de las medidas referidas en el artículo 86 de la Ley de Cantabria para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Si no se cumpliera, se propondrá la revocación de las ayudas y el reintegro de las mismas.

5. A estos efectos, las empresas que hayan recibido una ayuda pública para la implantación de los planes o medidas de igualdad estarán obligadas a elaborar, anualmente, un informe sobre el nivel de implantación”.

4. Se adiciona un nuevo subapartado f) en el artículo 62, del siguiente tenor:

f) La condena administrativa o penal por incurrir en discriminación por razón de sexo o por alentar o tolerar prácticas laborales consideradas discriminatorias por la legislación vigente.

**Disposición Final Quinta.** Modificación de la Ley de Cantabria 5/1987, de 27 de marzo, de elecciones al parlamento de Cantabria.

Se añade un párrafo, con el número 4, al artículo 23 de la Ley 5/1987, de 27 de marzo, de elecciones al parlamento de Cantabria, con el siguiente tenor:

"4. Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras deberán mantener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista de personas candidatas cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados."

**Disposición Final Sexta.** Modificación de la Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria.

Se añade un nuevo subapartado d) al apartado 2 del artículo 36 de la Ley de Cantabria 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria, con el siguiente tenor:

"d. La Comisión para la integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, adscrita a la Consejería competente en materia de hacienda y presupuestos, será la encargada de impulsar la efectiva aplicación de la normativa existente en materia de igualdad de género en el ámbito presupuestario, estableciendo directrices, propuestas de actuación y cuantos acuerdos y protocolos sean oportunos".

Entre sus funciones estará la elaboración de un informe de evaluación del impacto de género del anteproyecto de Ley de presupuestos".