



**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**



PRESSUPOST MUNICIPAL

2021 · PRESSUPOST MUNICIPAL 2021 : TOM VIII



ÍNDICE

1. INFORME IMPACTO DE GÉNERO.....	4
1.1. ANEXO 1: PLAN MARCO IGUALDAD.....	133
1.2. ANEXO 2: INSTRUCCIÓN PRESUPUESTO CON ENFOQUE DE GÉNERO	180
1.3. ANEXO 3: INFORME LA SIGNIFICACION DEL GENERO. PERSONAL 2019	197
1.4. ANEXO 4: FICHA DE GÉNERO.....	228



**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

PRESSUPOST MUNICIPAL

**2021 · PRESSUPOST
MUNICIPAL 2021 : TOM
VIII**



1. INFORME IMPACTO DE GÉNERO



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

**INFORME IMPACTO DE GÉNERO
PRESUPUESTO MUNICIPAL 2021**

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

**ÍNDICE**

INTRODUCCIÓN	4
FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA	6
PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO: INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO	10
PROCESO DE INTRODUCCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES	11
CONTEXTO MUNICIPAL	15
ANÁLISIS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA	20
ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE LOS SERVICIOS	29
1. SERVICIO DE ACCIÓN CULTURAL	29
2. SERVICIO ACTIVIDADES	34
3. SERVICIO DE ADICCIONES	36
4. SERVICIO DE ASESORAMIENTO URBANÍSTICO	40
5. SERVICIO BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN	41
6. SERVICIO DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y MIGRACIONES	54
7. SERVICIO DE DISCIPLINA URBANÍSTICA	59
8. SERVICIO DE EDUCACIÓN	61
9. SERVICIO DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO	65
10. SERVICIO DE FORMACIÓN Y EMPLEO	67
11. SERVICIO DE GESTION DE CENTRO HISTÓRICO	69
12. SERVICIO DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS	70
13. SERVICIO DE JUVENTUD	77
14. SERVICIO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE	83
15. SERVICIO DE OBRAS DE INFRAESTRUCTURAS	91
16. SERVICIO DE COORDINACION DE OBRAS EN VÍA PÚBLICA Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS	94
17. SERVICIO DE PATRIMONIO HISTÓRICO Y ARTÍSTICO	95
18. OFICINA DE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL	102
19. SERVICIO DE SECRETARIA GENERAL Y DEL PLENO	103
20. SERVICIO DE VIVIENDA	104
CUADRO RESUMEN	111
ANÁLISIS DE GÉNERO DEL GASTO PRESUPUESTARIO Y SUS CONCLUSIONES	122
PROPUESTAS DE FUTURO	123

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

- Anexo 1: Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres de la ciudad de València (PMI)
- Anexo 2: Instrucción para la implantación progresiva de los presupuestos municipales con enfoque de género
- Anexo 3: Acuerdo Creación Comisión Impulsora de los Presupuestos con Enfoque de Género
- Anexo 4: Fichas de Género
- Anexo 5: Informe: La significación del género, descripción del variable sexo en los ficheros de personal municipal 1/1/2019

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



INTRODUCCIÓN

El presente informe cumple con el compromiso que ha adquirido el Ayuntamiento de València de trabajar para conseguir unos presupuestos municipales con enfoque de género, materializado en la Instrucción para su implantación progresiva aprobada por acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 20 de julio de 2018. Se trata de continuar con la experiencia piloto iniciada en el año 2018 para los presupuestos de 2019 con siete servicios municipales que ha sido ampliada cada año.

El informe analiza la pertinencia al género respecto de los programas de gasto de los capítulos 2 y 4, ampliando el análisis este año al capítulo 6, de los veinte servicios municipales que han participado de un total de ochenta y nueve con los que cuenta la organización administrativa municipal y que son:

1. ACCIÓN CULTURAL
2. ACTIVIDADES
3. ADICCIONES
4. ASESORAMIENTO URBANISTICO
5. BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN
6. COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y MIGRACIONES
7. DISCIPLINA URBANISTICA
8. EDUCACIÓN
9. ENVEJECIMIENTO ACTIVO
10. FORMACIÓN Y EMPLEO
11. GESTIÓN DE CENTRO HISTÓRICO
12. IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS
13. JUVENTUD
14. MOVILIDAD SOSTENIBLE
15. OBRAS DE INFRAESTRUCTURAS
16. OBRAS EN VIA PUBLICA Y MANTENIMIENTO INFRAESTRUCTURAS
17. PATRIMONIO HISTÓRICO Y ARTÍSTICO
18. RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL
19. SECRETARIA GENERAL Y DEL PLENO
20. VIVIENDA

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Desde los presupuestos para el año 2019 se han analizado los programas de gasto de los capítulos 2 y 4 por considerarlos que son los que inciden de manera más directa en la población para la que se trabaja. No obstante, este año se ha ampliado el análisis al capítulo 6 impulsado por el avance hacia el concepto de Ciudad Cuidadora que ha supuesto la aprobación de la Ley 1/2019, de 5 de febrero, de la Generalitat, de modificación de la Ley 5/2014, de 25 de julio, de ordenación del territorio, urbanismo y paisaje de la Comunidad Valenciana (en adelante LOTUP) que incluye un Anexo XII sobre “Criterios y reglas para la planificación con perspectiva de género”. La idea central de estos criterios es el urbanismo para las personas.

Inicialmente el impacto de género se aplica al análisis ex ante de un proyecto o programa normativo con el objetivo de verificar si, en el momento de planificar las medidas contenidas en una disposición, se han tenido en cuenta los efectos que producirán en las mujeres y en los hombres, advirtiendo cuáles pueden ser las consecuencias deseadas y no deseadas, y proponiendo, en su caso, modificaciones.

No obstante, el presente informe comienza con el análisis de las solicitudes de presupuesto para el ejercicio 2021 de los veinte Servicios una vez que ya han sido elaboradas y remitidas al Servicio Económico Presupuestario. Se ha trabajado sobre la base de las fichas que cada Servicio ha completado en orden a observar su incidencia diferenciada entre mujeres y hombres, es decir, su pertinencia al género, por lo que con este informe se realiza una aproximación necesaria e inicial al análisis del impacto de género.

Debe destacarse el esfuerzo y trabajo de los Servicios que han participado en esta experiencia, destacándose que este año se han sumado voluntariamente nueve Servicios nuevos:

- ACTIVIDADES
- ASESORAMIENTO URBANISTICO
- DISCIPLINA URBANISTICA
- GESTIÓN DE CENTRO HISTÓRICO
- OBRAS DE INFRAESTRUCTURAS
- OBRAS EN VIA PÚBLICA Y MANTENIMIENTO INFRAESTRUCTURAS
- PATRIMONIO HISTÓRICO Y ARTÍSTICO
- RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL
- SECRETARIA GENERAL Y DEL PLENO

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

La perspectiva de género permite mejorar la vida de las TODAS las personas. Integrar la perspectiva de género en las políticas y programas de forma que, antes de que se tomen las decisiones, se haya realizado un análisis del impacto sobre las mujeres y hombres respectivamente, realizando los ajustes para que su impacto sea equitativo y por lo tanto más justo, mejora la vida de todas las personas.

La elaboración del Presupuesto Municipal con una perspectiva de género es una herramienta imprescindible para orientar las políticas públicas hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La integración de la perspectiva de género en el Presupuesto supone evaluar los programas y procesos presupuestarios teniendo en cuenta las desigualdades que existen en la sociedad entre los sexos, reasignando, si fuera necesario, los recursos de una manera más equilibrada y justa. El Presupuesto público se convierte así en un instrumento fundamental para aplicar la transversalidad de género a las políticas generales, una estrategia para promover la igualdad entre mujeres y hombres, adoptada ya por la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995.

La transversalidad tiene por objeto integrar la dimensión de género en cada una de las políticas públicas de forma que sea posible detectar con la antelación suficiente las desigualdades entre mujeres y hombres, posibilitando así reorientar las actuaciones hacia los objetivos de igualdad.

En cumplimiento de este compromiso, la Unión Europea ha hecho suyo el principio de transversalidad en el Tratado de Ámsterdam de 1997, en el que se recoge de manera explícita el compromiso de promover la igualdad de género en todas las acciones y objetivos de la Comunidad Europea.

La introducción a nivel europeo de acompañar los presupuestos públicos con informes de impacto de género se asienta en el compromiso de la Unión Europea con la verdadera consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que queda claramente reflejado en el año 2016 con la aprobación del Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 y que se concreta en el documento programático del European Institute for Gender Equality (EIGE), para el período 2017-2019, donde se articula como una de las prioridades para el trienio.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)



El Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, referido a la Equidad de Género de la Agenda 2030, plantea los retos de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres como una de las actuaciones prioritarias de la Comunidad Internacional. Entre dichas medidas, se encuentra el seguimiento a las asignaciones presupuestarias asignadas a las políticas y programas de promoción de la igualdad de género que lleva a cabo ONU Mujeres.

Además, el Fondo Monetario Internacional (FMI), también ha reforzado en los últimos años su apuesta porque los gobiernos y entidades internacionales adopten este tipo de iniciativas en torno a la gestión presupuestaria y financiera, dirigidas a conseguir mayores cotas de igualdad entre mujeres y hombres, conscientes de que la igualdad de género es un requisito indispensable para favorecer y consolidar el crecimiento económico.

En este contexto, cobra especial relevancia el Presupuesto del Ayuntamiento de València, ya que es en el mismo donde se concretan las prioridades políticas, lo que conforma el ámbito idóneo para aplicar medidas que promuevan la igualdad de género, que equilibren las desigualdades entre sexos. De esta forma, la integración del enfoque de género en la planificación presupuestaria permitirá poner el acento en el análisis del impacto que las políticas públicas tendrán en mujeres y hombres y aplicar la dimensión de género en el procedimiento de elaboración del Presupuesto, con el fin de promover la igualdad entre los sexos.

El art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos.” Sin embargo, no se limita a establecer un principio general, sino que concreta su contenido, de la siguiente forma: “Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y **presupuestación** de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”

En el ejercicio de las políticas públicas, el principio de igualdad entre mujeres y hombres debe estar presente en la toma de decisiones, destacándose su presencia en todo el proceso del ciclo presupuestario, en aras a la visibilización de los efectos diferenciados que las políticas de gastos y de ingresos tienen sobre mujeres y hombres, examinando cómo las distribuciones de los recursos inciden directamente sobre unas y otros, ofreciéndoles distintas oportunidades económicas y sociales.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



En la legislación de la Comunidad Valenciana, el art. 4 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, establece como principios rectores de la acción administrativa que “Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad. Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género.”

El Ayuntamiento de València, consciente de que las desigualdades entre mujeres y hombres son el resultado de estructuras socioculturales históricamente arraigadas, que encuentra su fundamento en múltiples estereotipos transmitidos a través de las familias, el mundo laboral, los medios de comunicación, la educación formal e informal, en definitiva, a través de la cultura y que se proyectan y perpetúan mediante las estructuras de organización social que como sociedad compartimos, aprobó mediante acuerdo de Pleno de fecha 27 de septiembre de 2018, el Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres, (se adjunta en Anexo 1), con el objetivo de contribuir a la consecución de la igualdad real y efectiva entre ambos sexos. En este Plan se establece un área de trabajo sobre transversalidad cuyo objetivo es contribuir a la aplicación del enfoque de género en el conjunto de las políticas públicas del Ayuntamiento de València, siendo una de las medidas la incorporación progresiva de este enfoque en el presupuesto municipal.

Como desarrollo de las citadas leyes y planes, mediante acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 20 de julio de 2018, se aprobó la Instrucción relativa a la implantación en el Ayuntamiento de València de presupuestos municipales con enfoque de género (se adjunta en Anexo 2).

En la Instrucción se traza el itinerario para la implantación progresiva de la perspectiva de género en la presupuestación municipal, estableciéndose en la misma como requisito imprescindible para organizar la pretendida implantación, la creación de una estructura orgánica de impulso y coordinación del proceso, la denominada “Comisión impulsora para la incorporación progresiva del enfoque de género en los presupuestos municipales”, formada por personal del Área de Igualdad y del Área de Hacienda. (La creación y funcionamiento de la Comisión se aprobó en la Junta de Gobierno Local que se celebró el día 04 de noviembre de 2019, siendo un instrumento necesario para estructurar la organización en la elaboración del Informe de Impacto de Género en el presupuesto

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

municipal, que impulse, coordine y posibilite la incorporaci3n progresiva del enfoque de g3nero en el presupuesto del Ayuntamiento de Val3ncia. (Se adjunta como Anexo 3)

Cobra especial importancia la perspectiva de g3nero en los presupuestos para 2021 como consecuencia de la pandemia mundial COVID19.

«Los escasos avances en materia de igualdad de g3nero y derechos de las mujeres conseguidos a lo largo de las d3cadas est3n en peligro de retroceso como consecuencia de la pandemia de la COVID-19», manifest3 el Secretario General de las Naciones Unidas en abril de 2020, instando a los Gobiernos a que pongan a las mujeres y las ni3as en el centro de sus esfuerzos para la recuperaci3n y que todos los planes de respuesta a la COVID-19, as3 como todos los paquetes y presupuestaci3n de recursos para la recuperaci3n, deben abordar los efectos en t3rminos de g3nero de esta pandemia.

En Espa3a, el Ministerio de Igualdad public3 en el mes de mayo de 2020 un documento denominado “La perspectiva de g3nero, esencial en la respuesta a la COVID-19”. En el documento se viene a decir que ignorar la perspectiva de g3nero en las medidas que se adopten tendr3a consecuencias econ3micas y sociales que agravar3an la desigualdad. Se dice “Efectivamente, el brote de COVID-19 no es solo una crisis sanitaria, sino que su propagaci3n y las medidas que se est3n adoptando para su contenci3n tienen, tambi3n, repercusiones sociales y econ3micas graves. En esta triple dimensi3n de la pandemia, sanitaria, social y econ3mica, se hace necesario conocer el alcance del impacto de g3nero que produce e incorporarlo en la respuesta de una crisis que, por sus propias caracter3sticas, afecta de manera diferente a mujeres y hombres. Estas caracter3sticas son:

- Sobrecarga del trabajo sanitario y de servicios esenciales
- Centralidad de las tareas de cuidados:
- Las mujeres sufren mayor precariedad y pobreza laboral
- Aumento del riesgo de violencia de g3nero “

En Val3ncia, el Pleno de la Corporaci3n aprob3 el 07 de julio de 2020 el “Acuerdo marco para la recuperaci3n y la reconstrucci3n. Val3ncia posCOVID-19”. En el acuerdo, dentro de los elementos transversales, se dice:

“4. Perspectiva de g3nero

La crisis de la COVID-19 ha mostrado claramente que las consecuencias de la pandemia inciden de manera diferenciada en los hombres y las mujeres de la ciudad tanto a nivel econ3mico y social como en cuanto al reparto de las cargas adicionales vinculadas a los cuidados y a la conciliaci3n de la vida laboral y familiar. Por tanto, es necesario

9

Signat electr3nicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	N3m. s3rie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



incorporar la perspectiva de género en el conjunto de políticas municipales que se despliegan como respuesta a la pandemia para avanzar en términos de igualdad.

9. Presupuesto municipal

Realizar los ajustes necesarios en el presupuesto municipal para redistribuir los recursos según las nuevas necesidades de la ciudad derivadas de las consecuencias económicas y sociales de la pandemia. La elaboración del presupuesto del 2021 se alinearán con los objetivos de reconstrucción atendiendo a la nueva realidad de la ciudadanía en la situación de posCOVID-19.”

En consecuencia, los presupuestos para 2021 que vienen a dar respuesta a la situación de posCOVID-19 deben incorporar necesariamente la perspectiva de género.

PRESUPUESTOS CON ENFOQUE DE GÉNERO: INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO

Si bien es cierto que es importante destacar la fundamentación jurídica de realizar informes de impacto de género en los presupuestos públicos, es igualmente importante establecer cuál es la finalidad de este informe y su utilidad en el marco de las obligaciones de transversalidad y compromiso activo a favor de la igualdad de oportunidades del Ayuntamiento de València.

El objetivo de la elaboración del informe de impacto de género de los presupuestos públicos es determinar la contribución del presupuesto a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Analizar si los gastos que realizan las administraciones públicas, y las fuentes de financiación que utilizan, contribuyen a disminuir, aumentar o mantener las disparidades existentes en las condiciones de vida de mujeres y hombres, fundamentalmente en las consecuencias que tienen para las mujeres la tradicional división sexual del trabajo, tanto en la esfera productiva como reproductiva.

Los presupuestos con enfoque de género introducen entre los criterios de definición del propio presupuesto, la necesidad de contribuir a la modificación de las desigualdades de género existentes, equilibrando y distribuyendo los recursos de manera justa, para atender las necesidades de toda la población habida cuenta las condiciones y posiciones desiguales detectadas que inciden en las vidas de hombres y mujeres.

En consecuencia, se analizan los programas de gasto partiendo de las siguientes preguntas clave:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

1. ¿Cuál es el papel de las mujeres y los hombres en el contexto de la actividad, programa o proyecto que se va a poner en marcha?
2. ¿Existen diferencias relevantes entre mujeres y hombres en relación con el disfrute de los derechos, el acceso a los recursos y la participación?
3. ¿De qué manera incide el programa o proyecto en la transformación de roles y estereotipos o en la mejora de la vida de las mujeres, y de la comunidad en general, o por el contrario refuerza los papeles tradicionales?

PROCESO DE INTRODUCCIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES

El impulso político de la puesta en marcha de este proceso se materializó con la moción conjunta de la Concejala de Igualdad y Políticas Inclusivas, Sra. Isabel Lozano Lázaro y el Concejal de Hacienda, Sr. Ramón Vilar Zanón, de fecha 18 de julio de 2018, en donde se dice:

“El Ayuntamiento de València se ha comprometido firmemente con la igualdad entre mujeres y hombres. En sesión plenaria de fecha 22 de febrero de 2018, se aprobó el compromiso del gobierno municipal de trabajar para conseguir unos presupuestos municipales con enfoque de género a partir del análisis de su efecto en las vidas de hombres y mujeres, así como otros colectivos minoritarios (menores, personas mayores, personas con diversidad funcional, minorías étnicas, entre otras), posibilitando el ejercicio de los derechos fundamentales y de ciudadanía de toda la población a partir de la garantía de un reparto más democrático de los recursos municipales desde todas las áreas de gobierno.

La ciudad de València tiene derecho a tener unos presupuestos municipales pensados y orientados hacia la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres; la ciudadanía se merece que las políticas públicas sean justas, eficaces y eficientes y que hagan una redistribución equitativa de los recursos en beneficio de todas las personas. Por todo esto, es urgente iniciar un proceso de estudio e implantación progresiva de los presupuestos con enfoque de género en el Ayuntamiento de València, por lo que la Regidora y el Regidor que subscriben elevan a la Junta de Gobierno Local la aprobación de la Instrucción relativa a la implantación de presupuestos municipales con enfoque de género.”

Con la Moción emerge la necesidad de reforzar la coherencia del compromiso municipal con la igualdad, a través de la integración del enfoque de género en la política presupuestaria del Ayuntamiento de València, impulsando no sólo la aprobación de la Instrucción referida, sino también la realización de la formación al personal municipal,

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



iniciada en 2017 y ampliada en los ejercicios 2018 y 2019, concretamente a través del "Itinerario formativo en Igualdad de género"

Mediante Moción del Alcalde Sr. Joan Ribó i Canut, de fecha 17 de julio de 2020 se propone introducir la perspectiva de género en las normas de elaboración del presupuesto, se dice:

"El Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Valencia pretende contribuir a la disminución de las desigualdades que de forma persistente siguen existiendo en nuestra sociedad. Trabajamos para cambiar las ideas, los comportamientos y las actitudes que las provocan.

Hemos puesto en marcha una mirada alternativa a nuestra sociedad, que contribuye a explicar las raíces económicas de la desigualdad de género. Se caracteriza por poner en el centro del análisis económico la sostenibilidad de la vida, incorporando las relaciones de género como variable relevante en el funcionamiento de la economía y la diferente posición de las mujeres y los hombres como agentes de las políticas económicas, todo ello desde la perspectiva feminista que debe impregnar las actuaciones municipales.

El Ayuntamiento de Valencia ha hecho suyos estos principios básicos de análisis en sus líneas de trabajo y durante estos últimos años se han realizado acciones dirigidas a fomentar los cambios de actitudes en la población, que favorezcan la asunción de responsabilidades compartidas respecto a la función social de los cuidados, a realizar estudios e investigaciones con perspectiva de género sobre las brechas salariales, necesidades de conciliación y la flexibilidad en los horarios laborales, etc.

La transversalidad de género en las políticas municipales y la puesta en marcha de los presupuestos municipales con enfoque de género, que se comenzaron a realizar en el año 2018, con algunos departamentos municipales, es un ejemplo de este compromiso, ejemplos concretos de esta implicación decidida que el Ayuntamiento de Valencia tiene con las políticas de igualdad y feministas.

La perspectiva de género debe impregnar todas las áreas del Ayuntamiento, y es necesario establecer las bases que nos permita ver y analizar de otra forma la realidad, ser conscientes de las desigualdades y aplicar medidas correctoras, las que conocemos como positivas, que compensen de alguna forma los desequilibrios.

La igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres posibilitará la plena incorporación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, contribuyendo de esta forma a mejorar la eficiencia económica en su conjunto, al rentabilizar la utilización máxima de las inteligencias, capacidades, habilidades y destrezas existentes.

El presupuesto es uno de los instrumentos más poderosos del programa político de cualquier gobierno ya que tiene una gran influencia sobre el éxito o fracaso en la ejecución del resto de propuestas o políticas gubernamentales, de aquí la importancia de que nuestro presupuesto contemple el enfoque de género y cuya continuidad se hace cada vez más necesaria, con la implicación del mayor número de servicios y departamentos municipales.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Desarrollar las políticas de igualdad desde el Ayuntamiento de Valencia, significa contribuir a la construcción de sociedades más justas y democráticas. Las corporaciones locales tienen un papel decisivo en la eliminación de las desigualdades y aunque se cuenta con normativa que apunta a trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres, la implicación y el compromiso de las personas que integran la administración local es fundamental.

Por todo lo expuesto, se procede a completar las Normas de elaboración para el presupuesto 2021 en orden a incluir en las mismas la perspectiva de género."

En consecuencia, mediante acuerdo de Junta de Gobierno Local se aprobó en la sesión celebrada el día 17 de julio de 2020, incorporar la perspectiva de género en las Normas de elaboración del presupuesto, de manera que los que voluntariamente quisieran participar y, en todo caso, los servicios que ya formaban parte de la experiencia de Presupuestos con Enfoque de Género de años anteriores debían elaborar las fichas de género, para capítulo 2 y 4 la hoja de cálculo Excel denominada PEG2-4.xls y el documento Word PEG2-4.doc. y para el capítulo 6 la hoja de cálculo Excel denominada PEG6.xls. (Se adjuntan como Anexo 4)

Los criterios para la calificación del gasto según tipo de incidencia han sido los siguientes:

Incidencia directa: Se trata de programas que actúan directamente sobre las posiciones de desigualdad y las causas que la provocan. En este sentido, inicialmente, se presta atención a dos niveles de actuación:

A) Líneas de acción que se dirigen específicamente a mujeres, a lo largo del ciclo vital.

B) Líneas de acción que potencian la transformación del sistema de roles y estereotipos de género hacia una redistribución más equitativa de responsabilidades.

Incidencia indirecta: Se trata de programas que facilitan contextos y normas más permeables a la igualdad de género, aun cuando no se haya especificado esta intención pero sus intervenciones potencien una cultura de la igualdad, promoviendo valores sociales y alentando a la corresponsabilidad, integración de colectivos vulnerables, etc.

Sin incidencia identificable: Se trata de aquellos programas sobre los que no es posible prever qué tipo de contribución puedan tener respecto a la igualdad.

Es cierto que unos programas presupuestarios tienen más trascendencia que otros desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, pero, en última instancia, todo programa que tiene a personas físicas, como destinatarias y/o beneficiarias finales, directas

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



o indirectas, es susceptible de ser analizado bajo esta perspectiva y, por tanto, ninguno de estos programas debería quedar fuera del análisis, siendo ésta la meta a alcanzar en ejercicios futuros.

Este año se ha incluido en el análisis el Capítulo 6 de los veinte Servicios participantes, las Inversiones reales que se realizan en la Ciudad. Se trata de analizar si esas infraestructuras y equipamientos (obras públicas, mobiliario, viales...) han sido pensadas para todas y todos o por el contrario tienen un sesgo de género.

No es fácil, porque a primera vista son aparentemente neutrales respecto al bienestar de mujeres y hombres. En las infraestructuras se tiende a considerar que rige el principio de universalidad respecto a la población beneficiaria.

Ante esta apariencia de neutralidad al género, se ha partido de considerar que, si eran infraestructuras incluidas entre las medidas del Plan Marco de Igualdad, se considerarían que tienen una afección al género, por responder a objetivos de igualdad.

También se consideran infraestructuras y equipamientos con incidencia, aquellos que responden a los criterios de perspectiva de género incluidos en la LOTUP, concretamente en el Anexo XII. La modificación de la LOTUP ha supuesto la incorporación de la perspectiva de género como concepto transversal y transformador, no sólo en el diseño y definición del planeamiento urbanístico de las ciudades, sino que además lo descende a su ejecución, a los proyectos de urbanización y de obra pública, también aquí debe de tenerse en cuenta la perspectiva de género e inclusiva. Se emplea en todo momento el concepto de **ciudad cuidadora** como modelo urbano, es decir, que en las ciudades el espacio urbano, la movilidad, el transporte público, la accesibilidad, la seguridad, los equipamientos y hasta las viviendas deben estar en función de las personas y la vida cotidiana, y no al revés.

Se trata de un cambio de paradigma de los modelos de ciudades, adoptando enfoques del desarrollo urbano y territorial sostenibles, integrados, centrados en las personas y teniendo en cuenta la edad y el género. Tal y como se dice en su Exposición de Motivos, "Debemos avanzar hacia la **ciudad cuidadora**, donde los elementos deben atender a las personas y su diversidad, situarlas como elementos clave sobre los que regular el territorio que habitan. La perspectiva de género aporta la visión de que el territorio, las ciudades y la forma en que ordenamos el paisaje deben perseguir la idea de generar espacios sostenibles medioambiental y económicamente, y accesibles humanamente; es decir, que la finalidad última de la ordenación y de la ley es mejorar de forma equitativa la vida de las personas teniendo en cuenta el conjunto de su diversidad y complejidad."

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



CONTEXTO MUNICIPAL

Con el objetivo de concretar la diferencia de sexos en la ciudad de València y por tanto la necesidad de realizar actuaciones teniendo en cuenta estas diferencias, se aportan datos obtenidos de la Oficina de Estadística Municipal del año 2019.

València cuenta a fecha 1 de enero de 2020 con una población de 801.545 personas de las cuales 420.428 son mujeres y 381.117 son hombres, que representan el 52,5 % y el 47,5% respectivamente, según datos de la Oficina del Padrón Municipal del año 2019.

Respecto a los tramos de edad, la población masculina supera a la femenina en los primeros tramos de edad, sin embargo, posteriormente y cada vez en mayor número, la proporción de mujeres va superando a la de hombres según va aumentando la edad.

POBLACIÓN POR EDADES QUINQUENALES Y SEXO						
	TOTAL		HOMES		DONES	
VALÈNCIA	801.545	100,0%	381.117	47,5%	420.428	52,5%
0-4	31.057	3,9%	15.914	2,0%	15.143	1,9%
5-9	35.530	4,4%	18.218	2,3%	17.312	2,2%
10-14	39.614	4,9%	20.406	2,5%	19.208	2,4%
15-19	39.075	4,9%	19.983	2,5%	19.092	2,4%
20-24	41.309	5,2%	20.869	2,6%	20.440	2,6%
25-29	46.012	5,7%	22.931	2,9%	23.081	2,9%
30-34	47.479	5,9%	23.462	2,9%	24.017	3,0%
35-39	55.012	6,9%	27.178	3,4%	27.834	3,5%
40-44	64.499	8,0%	32.354	4,0%	32.145	4,0%
45-49	63.974	8,0%	31.708	4,0%	32.266	4,0%
50-54	62.179	7,8%	30.031	3,7%	32.148	4,0%
55-59	57.164	7,1%	26.861	3,4%	30.303	3,8%
60-64	50.313	6,3%	23.148	2,9%	27.165	3,4%
65-69	43.953	5,5%	19.267	2,4%	24.686	3,1%
70-74	41.274	5,1%	17.891	2,2%	23.383	2,9%
75-79	33.231	4,1%	13.771	1,7%	19.460	2,4%
80-84	23.324	2,9%	8.871	1,1%	14.453	1,8%
85-89	16.975	2,1%	5.686	0,7%	11.289	1,4%
90-94	7.413	0,9%	2.083	0,3%	5.330	0,7%
95 i més	2.158	0,3%	485	0,1%	1.673	0,2%

Font: Padró Municipal d'Habitants a 1 de gener de 2020

La población inmigrante presenta un número equilibrado entre mujeres, 55,5 % y hombres 48,5 % prácticamente en todos los niveles de edad, aunque es relevante que este porcentaje se duplica en las mujeres mayores de 75 años, que en total son 635 (1,6 %) y los hombres 353 (0,9 %).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

INMIGRANTES SEGÚN EDAD Y SEXO. 2018

EDAD	TOTAL		VARONES		Mujeres	
Total	40.231	100,0%	19.510	48,5%	20.721	51,5%
≤ 4	2.238	5,6%	1.158	2,9%	1.080	2,7%
5 a 9	1.667	4,1%	814	2,0%	853	2,1%
10 a 14	1.626	4,0%	857	2,1%	769	1,9%
15 a 19	2.389	5,9%	1.188	3,0%	1.201	3,0%
20 a 24	4.308	10,7%	1.931	4,8%	2.377	5,9%
25 a 29	5.884	14,6%	2.705	6,7%	3.179	7,9%
30 a 34	5.279	13,1%	2.548	6,3%	2.731	6,8%
35 a 39	4.305	10,7%	2.243	5,6%	2.062	5,1%
40 a 44	3.216	8,0%	1.672	4,2%	1.544	3,8%
45 a 49	2.535	6,3%	1.330	3,3%	1.205	3,0%
50 a 54	1.889	4,7%	929	2,3%	960	2,4%
55 a 59	1.453	3,6%	679	1,7%	774	1,9%
60 a 64	1.093	2,7%	507	1,3%	586	1,5%
65 a 69	797	2,0%	360	0,9%	437	1,1%
70 a 74	564	1,4%	236	0,6%	328	0,8%
≥ 75	988	2,5%	353	0,9%	635	1,6%

Fuente: Movimientos registrados en el Padrón Municipal de Habitantes. Oficina de Estadística.
Ayuntamiento de València.

EMIGRANTES SEGÚN EDAD Y SEXO. 2018

EDAD	TOTAL		VARONES		MUJERES	
Total	27.308	100,0%	13.420	49,1%	13.888	50,9%
≤ 4	1.475	5,4%	784	2,9%	691	2,5%
5 a 9	1.158	4,2%	577	2,1%	581	2,1%
10 a 14	985	3,6%	493	1,8%	492	1,8%
15 a 19	1.069	3,9%	497	1,8%	572	2,1%
20 a 24	1.902	7,0%	891	3,3%	1.011	3,7%
25 a 29	3.282	12,0%	1.480	5,4%	1.802	6,6%
30 a 34	3.348	12,3%	1.635	6,0%	1.713	6,3%
35 a 39	3.092	11,3%	1.600	5,9%	1.492	5,5%
40 a 44	2.570	9,4%	1.414	5,2%	1.156	4,2%
45 a 49	1.945	7,1%	1.078	3,9%	867	3,2%
50 a 54	1.469	5,4%	806	3,0%	663	2,4%
55 a 59	1.090	4,0%	538	2,0%	552	2,0%
60 a 64	807	3,0%	411	1,5%	396	1,5%
65 a 69	664	2,4%	329	1,2%	335	1,2%
70 a 74	561	2,1%	280	1,0%	281	1,0%
≥ 75	1.891	6,9%	607	2,2%	1.284	4,7%

Fuente: Movimientos registrados en el Padrón Municipal de Habitantes. Oficina de Estadística.
Ayuntamiento de València.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



INMIGRANTES SEGÚN CONTINENTE DE NACIONALIDAD Y SEXO. 2018

	TOTAL		VARONES		MUJERES	
TOTAL	40.231	100,0%	19.510	48,5%	20.721	51,5%
▪ ESPAÑOLA	18.537	46,1%	9.125	22,7%	9.412	23,4%
▪ EXTRANJERA	21.694	53,9%	10.385	25,8%	11.309	28,1%
Resto UE (28)	5.097	12,7%	2.584	6,4%	2.513	6,2%
Resto Europa	1.457	3,6%	645	1,6%	812	2,0%
África	1.652	4,1%	1.039	2,6%	613	1,5%
América del Sur	7.588	18,9%	3.301	8,2%	4.287	10,7%
Resto América	2.674	6,6%	945	2,3%	1.729	4,3%
Asia	3.188	7,9%	1.851	4,6%	1.337	3,3%
Otros	38	0,1%	20	0,0%	18	0,0%

Fuente: Movimientos registrados en el Padrón Municipal de Habitantes. Oficina de Estadística. Ayuntamiento de València.

EMIGRANTES SEGÚN CONTINENTE DE NACIONALIDAD Y SEXO. 2018

	TOTAL		VARONES		MUJERES	
TOTAL	27.308	100,0%	13.420	49,1%	13.888	50,9%
▪ ESPAÑOLA	20.356	74,5%	10.007	36,6%	10.349	37,9%
▪ EXTRANJERA	6.952	25,5%	3.413	12,5%	3.539	13,0%
Resto UE (28)	1.550	5,7%	719	2,6%	831	3,0%
Resto Europa	450	1,6%	196	0,7%	254	0,9%
África	744	2,7%	472	1,7%	272	1,0%
América del Sur	2.244	8,2%	978	3,6%	1.266	4,6%
Resto América	686	2,5%	200	0,7%	486	1,8%
Asia	1.270	4,7%	844	3,1%	426	1,6%
Otros	8	0,0%	4	0,0%	4	0,0%

Fuente: Movimientos registrados en el Padrón Municipal de Habitantes. Oficina de Estadística. Ayuntamiento de València.

POBLACIÓN EN VIVIENDAS FAMILIARES DE 16 Y MÁS AÑOS SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS REALIZADOS Y SEXO. 2011.

	VALÈNCIA	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	672.095	317.870	354.225
PERSONES ANALFABETAS	6.955	1.820	5.130
SIN ESTUDIOS	43.315	15.240	28.070
PRIMER GRADO	82.815	35.300	47.515
ESO, EGB o BACHILLER ELEMENTAL	162.685	79.995	82.690
BACHILLERATO SUPERIOR	105.910	55.070	50.840
FP GRADO MEDIO	38.265	18.510	19.755
FP GRADO SUPERIOR	41.240	22.430	18.810
DIPLOMATURA	58.410	25.270	33.140
GRADO	15.575	7.070	8.505
LICENCIATURA	94.860	45.650	49.210
MÁSTER OFICIAL UNIVERSITARIO	11.825	5.345	6.480
DOCTORADO	10.240	6.165	4.075

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2011. www.ine.es
Nota: No hay datos más actuales ya que el próximo censo se realizará en 2021

Un dato relevante de esta situación de desigualdad estructural de las mujeres es el correspondiente a la actividad laboral, es decir la diferencia de porcentaje de población activa y desocupada entre mujeres y hombres, en la que se ve un mayor número de

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



hombres activos (186,4) respecto a mujeres (172,5) en el segundo trimestre de 2020, frente a un mayor número de mujeres paradas (57 %) respecto a hombres (43 %). Este dato se repite en todos los tramos de edad, lo que ocasiona un nivel de ingresos inferior en las mujeres y por tanto una mayor exposición a situaciones de vulnerabilidad.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA SEGÚN SEXO. VALÈNCIA. TRIMESTRE 2 / 2020				
		TOTAL	MUJERES	HOMBRES
2019	SEGUNDO TRIMESTRE	373,7	171,8	201,9
	TERCER TRIMESTRE	371,6	172,1	199,5
	QUART TRIMESTRE	374,7	176,5	198,2
2020	PRIMER TRIMESTRE	384,8	185,2	199,6
	SEGUNDO TRIMESTRE	358,9	172,5	186,4

Nota: Datos en miles

Fuente: Dirección General de Economía, Emprendimiento y Cooperativismo. Para datos anteriores a 2015, Instituto Nacional de Estadística (INE)

EVOLUCIÓN MENSUAL DE LA DESOCUPACIÓN REGISTRADA SEGÚN SEXO. VALÈNCIA. TRIMESTRE 2/2020							
		TOTAL	%	HOMES		DONES	
				TOTAL	%	TOTAL	%
2019	Abril	53.624	100,0%	21.942	40,9%	31.682	59,1%
	Maig	52.583	100,0%	21.293	40,5%	31.290	59,5%
	Juny	52.185	100,0%	21.076	40,4%	31.109	59,6%
	Juliol	52.621	100,0%	21.276	40,4%	31.345	59,6%
	Agost	54.288	100,0%	22.119	40,7%	32.169	59,3%
	Setembre	53.442	100,0%	21.825	40,8%	31.617	59,2%
	Octubre	53.578	100,0%	21.864	40,8%	31.714	59,2%
	Novembre	52.725	100,0%	21.536	40,8%	31.189	59,2%
2020	Desembre	52.242	100,0%	21.653	41,4%	30.589	58,6%
	Gener	53.007	100,0%	21.849	41,2%	31.158	58,8%
	Febrer	53.198	100,0%	21.846	41,1%	31.352	58,9%
	Març	58.318	100,0%	24.601	42,2%	33.717	57,8%
	Abril	64.631	100,0%	27.963	43,3%	36.668	56,7%
	Maig	64.731	100,0%	27.726	42,8%	37.005	57,2%
	Juny	67.759	100,0%	29.107	43,0%	38.652	57,0%

Fuente: Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA).
Font: Servicì Valencià d'Ocupació i Formació (LABORA).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Respecto a la formación académica de la población, hay muchas más mujeres analfabetas y sin estudios que hombres, sin duda este dato hace referencia a personas de edad avanzada, ya que el número de mujeres y hombres se equilibra con estudios de ESO y EGB e incluso es mayor en las mujeres cuando se llega a diplomaturas y licenciaturas. Es importante relacionar este dato con el de la población activa anterior, por cuanto, aunque las mujeres se encuentran igual de preparadas académicamente que los hombres e incluso en algunos casos, tienen mayor formación, los niveles de desempleo femenino son mucho más altos.

POBLACIÓN EN VIVIENDAS FAMILIARES DE 16 Y MÁS AÑOS SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS REALIZADOS Y SEXO. 2011.

	VALÈNCIA	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	672.095	317.870	354.225
PERSONES ANALFABETAS	6.955	1.820	5.130
SIN ESTUDIOS	43.315	15.240	28.070
PRIMER GRADO	82.815	35.300	47.515
ESO, EGB O BACHILLER ELEMENTAL	162.685	79.995	82.690
BACHILLERATO SUPERIOR	105.910	55.070	50.840
FP GRADO MEDIO	38.265	18.510	19.755
FP GRADO SUPERIOR	41.240	22.430	18.810
DIPLOMATURA	58.410	25.270	33.140
GRADO	15.575	7.070	8.505
LICENCIATURA	94.860	45.650	49.210
MÁSTER OFICIAL UNIVERSITARIO	11.825	5.345	6.480
DOCTORADO	10.240	6.165	4.075

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2011. www.ine.es

Nota: No hay datos más actuales ya que el próximo censo se realizará en 2021

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

**ANÁLISIS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA**

Analizamos en este punto el capítulo 1 de personal municipal, con los datos proporcionados por la Oficina de Estadística, en su informe de 23 de junio de 2020, sobre “La significación del género, descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal. 1/1/2019.” Documento que se adjunta en Anexo 5, excepto las tablas sobre la brecha de género, la brecha salarial y los indicadores de género que son elaboración propia. Si bien hay que aclarar, que este análisis no incluye el presupuesto de gasto, sino solo la distribución del personal de la plantilla y sus retribuciones.

El informe mencionado muestra la distribución por sexo de la plantilla, que en el año 2019 era de 5.625 personas, 54,8% hombres y 45,2% mujeres.

En los datos del informe se muestran aspectos relevantes en cuanto a la diferencia entre mujeres y hombres en las áreas de trabajo, ya que reflejan en gran medida, la continuidad en los roles y estereotipos de género en nuestra sociedad. Las mujeres se concentran en las áreas relacionadas con administración, ámbitos sociales o que tienen que ver directamente con las personas. El número de mujeres es mayor en todas las áreas excepto en gobierno interior, cultura, medios ambiente y cambio climático.

La mayor presencia masculina entre el personal se encuentra en el área de protección ciudadana: policías locales y bomberos representan algo más de la tercera parte de la plantilla (34,6 %) y una fuerte masculinización del área, en la que, los trabajadores masculinos representan el 86% (1.674 hombres y 274 mujeres).

En primer lugar tratamos los aspectos más generales sobre la distribución de la plantilla. Las variables que se analizan son en primer lugar la variable sexo y su evolución en el periodo 2016-19 y en segundo lugar, la variable de edad por grupos, la media de edad y la evolución en el periodo indicado.

Plantilla por sexo en el periodo de 2016 a 2019

	2016	2017	2018	2019	Variación
Mujeres	1.979	2.035	2.345	2.540	28,3%
Varones	2.913	2.902	3.108	3.085	5,9%
Totales	4.892	4.937	5.453	5.625	15,0%

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Para el año al que corresponde los resultados del informe, 2019, el tamaño de la plantilla del Ayuntamiento de Valencia es de 5.625 personas, 733 más que en 2016, es decir, se ha visto aumentada en un 15%.

Por lo que respecta a la distribución por sexo para el año 2019, el número de varones es de 3.085 (54,8%) y el número total de mujeres es de 2.540 (45,2%).

A lo largo del periodo recogido 2016/2019 se mantiene una mayor presencia masculina en la plantilla del Ayuntamiento. En el 2016 la distribución por sexo era 40,5% de mujeres y 59,5% de varones. Hemos visto que en el 2019 el porcentaje de desigualdad por sexo es menor, y esto es debido a que el aumento del personal empleado ha tenido un impacto positivo mayor en el grupo de mujeres, con una variación porcentual (2016/19) del 28,3% frente al 5,9% de variación en los varones.

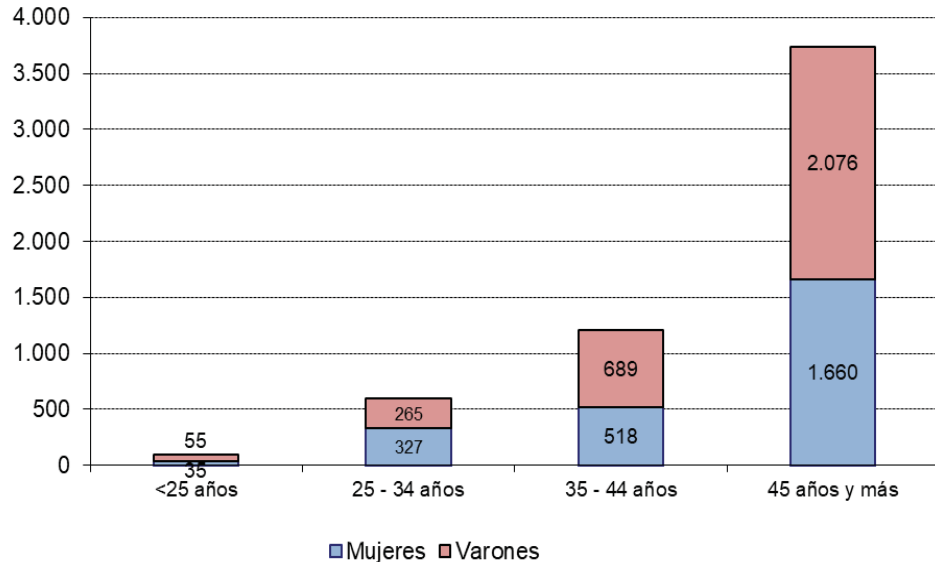
Se mantiene la tendencia hacia la igualdad en la distribución por sexo en la plantilla municipal. Al comparar los datos del último fichero correspondiente a 2019 con los del 2016, vemos una tendencia hacia la "paridad" en la plantilla, como media un 1,6% anual, si se mantiene esta misma tendencia en un plazo de 3,1 años podría darse la situación de que se llegara a una distribución "paritaria".

Atendiendo a la **distribución de la plantilla por grupo de edad y sexo**, la mayor concentración del personal empleado la encontramos en el grupo de "45 años y más" (66,4%) respecto al total de la plantilla. Esta situación es similar tanto para las mujeres, como para los varones.

En todos los grupos de edad el porcentaje de mujeres empleadas es menor que el de varones. En los dos grandes grupos de edad en que antes dividíamos la plantilla, menores de 45 años y de 45 y más años, observamos que la diferencia por sexo nos ofrece una mayor paridad en la plantilla más joven, las mujeres representan en la de mayor edad el 44,4% y en la de menor edad el 46,5%.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

**G.1: Distribución de la Plantilla por edad y sexo. 2019**

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Respecto a la distribución de la plantilla por cargo funcional se ha agudizado la segregación ocupacional por sexo en determinados cargos; los hombres predominan en los puestos de dirección superior (por cada 100 hombres en este cargo funcional había 30 mujeres en 2019) y entre el personal de oficios y las mujeres entre el personal administrativo, que llegan a cuadruplicar al personal masculino en dichos cargos funcionales. La evolución de las brechas de género para el periodo 2016 y 2019 refleja también dicha tendencia. Para el cálculo de la brecha de género se ha tomado la distancia en puntos de la situación de las mujeres respecto a la de los hombres para cada variable; es decir, el valor positivo de la brecha de género indica una preeminencia masculina, y el valor en negativo refleja una brecha que opera en término inverso, y que viene dada por la preeminencia femenina. Según los datos del informe, convendría prestar atención a algunos de los datos que se recogen en la siguiente tabla. Los cargos de Dirección superior han aumentado la brecha de género en detrimento de las mujeres, con una mayor sobrerrepresentación masculina, eso es lo que representa el paso de 35,6 a 53 puntos de diferencia por brecha de género entre 2016 y 2019. Más polarizada es la situación del personal de oficios, donde, a pesar de no significar un alto porcentaje de la plantilla, ha derivado en una mayor masculinización, reflejada en el aumento de la brecha a 90,2 puntos en 2019.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Segregación ocupacional y brecha de género por cargos funcionales. Evolución 2016/2019:

	%Mujeres/Hombres		Brechas de género	
	2016	2019	2016	2019
Dirección Superior	47,50 %	30,77 %	35,6	53
Dirección Intermedia	89,83 %	108,33 %	5,4	-4,07
Dirección Operativa	92,64 %	90,06 %	3,8	5
Personal técnico	96,73 %	85,71 %	1,6	7,6
Personal técnico aux	28,97 %	130,59 %	55	-13,2
Personal administrativo	423,94 %	401,73 %	-61,8	-60,2
Personal Subalterno	128,79 %	126,10 %	-12,6	-11,6
Personal de Oficios	8,16 %	5,13 %	85	90,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Informe: La significación del género, descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal. 2019. Oficina de Estadística. Ayuntamiento de Valencia. Tablas, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10

Los cargos funcionales en los que se da una mayor presencia de mujeres relacionados con las funciones administrativas, amortiguan levemente su concentración: a) en 1,6 puntos en lo que a personal administrativo se refiere, aunque sigue manteniendo una distancia de 60,2 puntos, respecto a la menor participación de hombres; b) en 1 punto en lo que a personal subalterno se refiere. Por otra parte, la incorporación de más mujeres en la plantilla en este periodo ha provocado una mayor presencia femenina en determinados cargos funcionales que venían siendo desempeñados por hombres; es el caso del personal técnico auxiliar que en 2019 ya es en mayor medida femenino.

En base a lo anterior, se constata que existe un desequilibrio en la distribución por sexo muy marcado para los cargos funcionales de directores/as superiores. En 2019 el 76,5% del total de la plantilla de directores/as superiores son varones y el 23,5% mujeres. Lo que nos lleva a evidenciar que durante este periodo no se ha caminado en una dirección más igualitaria en este grupo de dirección.

En lo relativo a la distribución por nivel retributivo, a partir del nivel 25, predomina la presencia hombres; en aquellos puestos con nivel 25 o superior encontramos un 55,0% de ellos ocupados por varones. Existe una mayor desigualdad interna por sexos en el Nivel 28, ocupado exclusivamente por varones; también en el nivel 26 A1 ocupado en un 90,9% por varones y en el nivel 30 en el que los trabajadores masculinos representan el 86,7%, al igual que el nivel 26 A2 con un 85,7% de varones. Las mujeres únicamente son mayoritarias en el nivel 27 con un 63,2% del total de puestos y en el nivel 25 A1 con un 50,7%.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

*Distribución del personal de plantilla por Nivel retributivo. 2016-2019*

		Nivel 25 A1	Nivel 25 A2	Nivel 26 A1	Nivel 26 A2	Nivel 27	Nivel 28	Nivel 29	Nivel 30
2016	Mujeres	89	11	1	0	15	1	37	2
	Varones	71	30	9	9	11	7	41	14
	Total	160	41	10	9	26	8	78	16
2017	Mujeres	82	15	1	0	18	1	39	2
	Varones	73	37	8	8	11	6	40	14
	Total	155	52	9	8	29	7	79	16
2018	Mujeres	75	16	2	0	23	0	44	2
	Varones	73	40	11	7	13	6	42	14
	Total	148	56	13	7	36	6	86	16
2019	Mujeres	72	20	1	1	24	0	41	2
	Varones	70	38	10	6	14	4	42	13
	Total	142	58	11	7	38	4	83	15
Var 16-19	Mujeres	-19,1	81,8	0,0	-	60,0	-100,0	10,8	0,0
	Varones	-1,4	26,7	11,1	-33,3	27,3	-42,9	2,4	-7,1
	Total	-11,3	41,5	10,0	-22,2	46,2	-50,0	6,4	-6,3

En 2016 la distribución de estos puestos, los de mayor responsabilidad en el Ayuntamiento, suponía que el 55,2% de ellos estaban ocupados por varones, por tanto, en tres años ha aumentado en dos décimas la desigualdad entre sexos.

Desde el 2016 los cambios más relevantes los encontramos en el Nivel 28 con una reducción del 59,0% de personal, un 42,9% en el caso de los varones y la reducción total del 100% en el caso de las mujeres. Asimismo, el Nivel 27 ha experimentado un aumento en el total de puestos del 46,2%, un 27,3% para los varones y un 60,0% para las mujeres (aunque este grupo es muy poco numeroso y no tiene mucho impacto sobre el total). Otro aumento destacable se produce en el Nivel 25 A2 con un aumento de 41,5% del total, 26,7 para los varones y 81,8% para las mujeres.

Retribución anual (en €) del personal por sexo y grupo de titulación. 2019

	2019			
	Mujeres	Varones	% Muj/Var	Total
Sin grupo	12.676,0	12.381,6	102,4	12.542,5
A1	54.763,5	57.627,3	95,0	56.246,2
A2	42.193,7	49.035,1	86,0	44.878,3
AP	26.108,1	27.205,2	96,0	26.622,3
B	45.248,5	47.119,0	96,0	47.063,0
C1	36.217,5	39.896,0	90,8	38.981,7
C2	28.547,0	29.536,3	96,7	28.790,5

Para todos los grupos de titulación los salarios medios mensuales de los varones son superiores a los de las mujeres con la excepción de los considerados como "Sin Grupo". La mayor distancia se da en el grupo A2, donde por cada 100€ de media que ingresa un varón, una mujer ingresa 86€; una distancia de brecha salarial de 14 puntos.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Le sigue el grupo C1 que está integrado mayoritariamente por varones (75,1%), en este grupo por cada 100€ que ingresa un varón, una mujer ingresa 90,8€; una distancia o brecha del 9,2%.

Además de las razones comentadas que afectan a las diferencias de retribuciones por sexo, de forma muy significativa la antigüedad, podemos encontrar otras causas en los requerimientos externos al trabajo que muchas mujeres tienen que atender, vinculados fundamentalmente a los cuidados y atención familiar. Esto se analizará a continuación cuando tratemos horarios y permisos.

Retribución medios anuales (en €) del personal por sexo y área. 2019

	2019			
	Mujeres	Varones	% Muj/Var	Total
Área de Alcaldía	36.635,1	46.131,1	79,4	39.745,9
Área de educación, juventud y deportes	32.098,2	32.875,2	97,6	32.351,8
Área de cultura	30.183,0	37.153,7	81,2	33.795,8
Área de desarrollo humano	34.361,6	34.811,8	98,7	34.480,3
Área de desarrollo urbano y vivienda	35.291,8	39.379,3	89,6	36.810,4
Área de gobierno interior	34.082,4	29.100,4	117,1	31.476,6
Área de medio ambiente y cambio climático	32.372,0	35.362,0	91,5	34.020,7
Área de movilidad sostenible y espacio público	33.098,8	36.531,2	90,6	34.521,6
Área de protección ciudadana	37.808,7	42.471,5	89,0	41.815,7
Área desarrollo económico sostenible	22.867,9	21.892,0	104,5	22.512,7
Área participación, derechos e innovación democrática	31.655,8	30.558,0	103,6	31.358,4
Pleno	36.324,8	58.023,6	62,6	42.380,3
No consta	10.316,9	12.718,0	81,1	11.277,3

Sobre la tabla anterior vemos que de las doce Áreas en las que se estructura el Organigrama municipal en nueve de ellas el salario de los varones es más alto que el de las mujeres.

Los salarios medios anuales más elevados se dan en el Área del Pleno, con 42.380,3€. Es justo en esta área donde la distancia entre los salarios medios de los varones y los salarios medios de las mujeres, es mayor. En el Área del Pleno por cada 100€ que ingresa un varón mensualmente, una mujer que trabaja en esa misma área ingresa 62,6€, un 37,4% menos. El salario medio anual para las mujeres en esta área es 36.324,8€ y el de los varones es de 58.023,6€.

En el Área de Alcaldía las diferencias de retribuciones también son muy significativas, por cada 100€ mensuales que cobra un varón, las mujeres que trabajan en Alcaldía cobran 79,4€, un 20,6% menos.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



De las áreas con mayor diferencia, en tercer lugar está el Área de Cultura, por cada 100€ ingresados por un varón, una mujer ingresa 81,2€, lo que supone una diferencia de 18,8% menos.

Respecto a los permisos, flexibilidad horaria y reducciones de jornada solicitadas según causa, por sexo, el siguiente apartado comprende la información relativa a los permisos solicitados con motivo de atender a las necesidades bien de cuidados familiares, de participación política sindical, de obligaciones académicas, familiares y/o personales.

Número de permisos por tipo de requerimiento. 2017-2019

	2017					2018					2019				
	M	%	V	%	Total	M	%	V	%	Total	M	%	V	%	Total
Actividad sindical	4.964	31,8	10.663	68,2	15.627	4.966	30,2	11.476	69,8	16.442	4.059	26,2	11.456	73,8	15.515
Cursos congresos jornadas	765	67	377	33	1.142	677	58,6	478	41,4	1.155	843	67,3	410	32,7	1.253
Cursos congresos jornadas sindicales	114	28,1	292	71,9	406	129	22,6	443	77,5	572	219	36,9	375	63,1	594
Cursos planes de formación	3.818	86,1	619	14	4.437	5.153	76,4	1592	23,6	6.745	5.559	76,9	1667	23,1	7.226
Deber inexcusable	47	74,6	16	25,4	63	112	41,6	157	58,4	269	245	56,2	191	43,8	436
Enfermedad de familiar	1.380	69,8	598	30,2	1.978	1.358	70	581	30	1.939	1.579	73,1	581	26,9	2.160
Exámenes finales	313	65,6	164	34,4	477	612	66,9	303	33,1	915	413	60,9	265	39,1	678
Fallecimiento familiares	305	59,7	206	40,3	511	330	66,9	163	33,1	493	355	60,2	235	39,8	590
Traslado de domicilio	31	75,6	10	24,4	41	41	71,9	16	28,1	57	50	59,5	34	40,5	84

El permiso para participación sindical lo solicitan fundamentalmente los varones, concretamente el 73,8% del total durante el año 2019.

Los cursos de formación son los segundos más solicitados y cuentan con una participación muy feminizada. De un total de 7.226 solicitudes en 2019, el 23,1% son realizadas por varones y el 76,9% por mujeres.

Los permisos por enfermedad de familiar en su gran mayoría son solicitados también por mujeres. De un total de 2.160 en 2019, el 26,9% son varones los solicitantes y el 73,1% mujeres.

Respecto al informe anterior de 2016 se ha producido un aumento considerable en cada uno de los permisos siendo remarcable el crecimiento de un 107,5% en el cuidado de un familiar. En el caso de la actividad sindical las diferencias son tan acusadas porque el criterio de cómputo ha cambiado.

Para finalizar el análisis de la plantilla municipal, a continuación en la siguiente tabla veremos los indicadores de género por áreas municipales:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Àreas	Indicadores de género (índices)						
	Mujeres	Hombres	Total	Concentración	Feminización	Distribución mujeres	Brecha salarial
Alcaldía	312	152	464	7,7	2,1	0,7	-20,6
Gobierno Interior	207	227	434	0,7	0,9	0,5	17,1
Protección Ciudadana	274	1.674	1.948	-46,4	0,2	0,1	-11,0
Cultura	224	241	465	1,0	0,9	0,5	-18,8
Medio Ambiente y Cambio Climático	96	118	214	-0,1	0,8	0,4	-8,5
Desarrollo Urbano y Vivienda	181	107	288	3,8	1,7	0,6	-10,4
Desarrollo Económico Sostenible	173	99	272	3,7	1,7	0,6	4,5
Participación, Derechos e Innovación Democrática	183	68	251	5,2	2,7	0,7	3,6
Desarrollo Humano	300	116	416	8,4	2,6	0,7	-1,3
Movilidad, Sostenibilidad y Espacio Público	113	80	193	1,9	1,4	0,6	-9,4
Educación, Juventud y Deportes	293	142	435	7,2	2,1	0,7	-2,4
Pleno	62	24	86	1,7	4,7	0,7	-37,4
Total	2.418	2.902	5.320		0,1	0,5	10,9

Fuente: Elaboración propia con datos del. Informe: La significación del género, descripción de la variable sexo en los ficheros de personal municipal. 2019. Ayuntamiento de València.

El índice de concentración es el porcentaje con relación a su grupo sexual o porcentaje intrasexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado). Cuando el resultado es positivo da información intrasexos (útil para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable). En caso negativo, no informa sobre la relación entre sexos. Un valor equitativo es un índice de concentración similar para ambos sexos.

El índice de feminización es la representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable. Se calcula dividiendo el número de mujeres entre el de hombres. Si el índice es menor de 1, las mujeres están infrarrepresentadas, si es mayor de 1 es una situación de feminización y si es igual a 1 es una situación de equidad.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



El índice de distribución refleja la distribución por sexo dentro de una misma categoría. El valor de 0,5 supone la misma distribución por sexo. Se calcula dividiendo uno de los sexos entre el total de ambos.

Y uno de los indicadores más importantes es la brecha de género, que se define como la diferencia de tasas o porcentajes femeninos y masculinos en la categoría de una variable. Sirve para detectar una distribución desigual por sexo. El valor de equidad es 0.

Viendo el conjunto de indicadores del ejemplo anterior, se puede decir que en el Ayuntamiento de València en 2019, el área con índices de género más equitativos sería Medio Ambiente y Cambio Climático, pero, aun así, tiene una **brecha salarial del -8,5%**. Los datos sobre la brecha salarial son los más negativos y señalan que donde se produce más desigualdad es en el tipo de cargos (y de remuneración, por tanto) que ocupan hombres y mujeres, ya que salvo en tres áreas, las mujeres tienen salarios inferiores a los de los hombres. Es decir, sería necesario revisar más que la **desigualdad horizontal, la que se produce verticalmente en la estructura municipal**.

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE LOS SERVICIOS

Se presenta a continuación el análisis de los Capítulos 2, 4 y 6 de los veinte servicios participantes:

1. SERVICIO DE ACCIÓN CULTURAL

SECTOR MD260

CAPÍTULOS 2 Y 4

La ficha de gasto con enfoque de género que presenta el Servicio de Acción Cultural informa que no cuenta con estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.

Utilizan estadísticas desagregadas por sexo y no conocen situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres en las que inciden sus áreas de actuación. Utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista y cuentan con personal con formación en materia de igualdad de género.

Los programas de gasto que se analizan del capítulo 2 y 4 son el 33210 BIBLIOTECAS Y ARCHIVOS, 33400 y 33420 PROMOCION CULTURAL con un presupuesto total 4.375.232,94 €, que se desarrollan a través de actuaciones que se relacionan con el objetivo específico 4.3 del Plan Marco de Igualdad.

Del total del presupuesto de los capítulos 2 y 4, se ha sido identificado en su pertinencia de una u otra forma al género:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
33210	20200	83.309,79 €	ARRENDAMIENTO EDF. Y OT.CONSTRUCCIONES	4.3	4.3.2.1	41.650,00 €	41.659,79 €	
33210	20500	6.100,00 €	ARRENDAMIENTO DE MOBILIARIO Y ENSERES	4.3	4.3.2.1	3.050,00 €	3.050,00 €	
33400	20500	- €	ARRENDO. MOBIL. Y ENSERES	4.3		0,00 €	0,00 €	
33420	20500	100,00 €	ARRENDAMIENTO DE MOBILIARIO Y ENSERES	4.3	4.3.2.1	0,00 €	100,00 €	
33400	20900	15.000,00 €	CANONES	4.3	4.3.2.1	0,00 €	15.000,00 €	
33400	22112	100,00 €	MATERIAL ELECTRONICO ELECTRICO Y TELECOMUNICACIONE	4.3	4.3.2.1	0,00 €	100,00 €	
33210	22199	73.000,00 €	OTROS SUMINISTROS	4.3	4.3.2.1	36.500,00 €	36.500,00 €	
33420	22199	100,00 €	OTROS SUMINISTROS	4.3	4.3.2.1	50,00 €	50,00 €	
33400	22602	68.344,00 €	PUBLICIDAD Y PROPAGANDA	4.3	4.3.2.1	34.172,00 €	34.172,00 €	
33210	22609	128.423,00 €	ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS	4.3	4.3.1.4	64.200,00 €	64.223,00 €	
33400	22609	100,00 €	ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS	4.3	4.3.2.1	50,00 €	50,00 €	
33420	22609	473.097,77 €	ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS	4.3	4.3.2.2	300.000,00 €	173.097,77 €	
33400	22699	4.185,00 €	OTROS GASTOS DIVERSOS	4.3	4.3.2.1	0,00 €	4.185,00 €	
33400	22706	53.110,05 €	ESTUDIOS Y TRABAJOS TECNICOS	4.3	4.3.2.1	0,00 €	53.110,85 €	
33210	22799	36.820,00 €	OTR.TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROF.	4.3	4.3.2.1	16.820,00 €	20.000,00 €	
33400	22799	2.042.882,82 €	OTR.TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROF.	4.3	4.3.2.1	0,00 €	2.042.882,82 €	
33420	22799	688.240,51 €	OTR.TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROF.	4.3	4.3.2.1	88.240,51 €	600.000,00 €	
33420	47900	460.000,00 €	OT. TRANSF. A EMPRESAS PRIVADAS	4.3	4.3.2.1	85.000,00 €	375.000,00 €	
33400	48100	7.600,00 €	TRANSF. PREMIOS BECAS PENSIONES E IN	4.3	4.3.2.1	0,00 €	7.600,00 €	
33420	48910	110.000,00 €	OTRAS TRANSFERENCIAS	4.3	4.3.2.1	10.000,00 €	100.000,00 €	
33420	48920	31.000,00 €	OT. TRANSFERENCIAS NOMINATIVAS	4.3	4.3.2.1	0,00 €	31.000,00 €	
33420	22701	38.720,00 €	SEGURIDAD TEATROS MUNICIPALES	4.3		0,00 €	38.720,00 €	
33420	45390	30.000,00 €	SUBV EMPR. Y ORG.DEP.CCAA	4.3		0,00 €	30.000,00 €	
33420	47920	25.000,00 €	OT. SUBV. A EMPRESAS PRIVADAS NOMINATIVAS	4.3		0,00 €	25.000,00 €	
		4.375.232,94 €				679.732,51 €	3.695.501,23 €	0,00 €

Continua la incidència directa ja contemplada en el exercici anterior respecte de accions contemplades en el objectiu específic 4.3 de Plan Marco de Igualdad en vigor que proposa com a mesura visibilitzar i donar difusió a los èxits aconseguits per las dones en el àmbit científic, cultural, artístic, polític i social. Las accions que se realitzen son:

- Ampliació del fons documental sobre feminisme e igualtat en las biblioteques municipals (han augmentat el seu catàleg documental a través de noves adquisicions de llibres sobre temàtica de gènere e igualtat)
- Visibilització de dones entre las autorías que se recullen en las exposicions realitzades. La majoria de las exposicions que se han realitzat en 2020 tenen impacte de gènere i se pretén la seua continuïtat.

30

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

- Creación de puntos de interés en las bibliotecas sobre materia de igualdad y violencia de género alrededor de las fechas significativas.
- Inclusión en las actividades de los espacios de iniciativa cultural de las bibliotecas municipales de actividades con impacto directo como el ciclo de conferencias y mesas redondas de "Bibliotecas en igualdad".
- Además, en las convocatorias de subvenciones a residencias de creación, producción escénica y proyectos de especial interés, se ha empezado a introducir la perspectiva de género como criterio de valoración para adjudicar dichas subvenciones.
- En cuanto a los espacios escénicos en el Teatro El Musical ya se ha tenido en cuenta espectáculos que introducen la perspectiva de género como criterio para su programación.

La previsión de presupuesto para el año 2021 sigue similares pautas a las ya contempladas en el ejercicio anterior, pero se amplía la incidencia indirecta que está asignada a gasto corriente del Servicio de Acción Cultural, en la medida en que se trata de actividades que fomentan la igualdad de oportunidades y se trata de programas que facilitan contextos y normas más permeables a la igualdad de género, aun cuando no se haya especificado esa intención. Por ejemplo, las bibliotecas municipales, aún en las actuaciones que no abordan específicamente las desigualdades de género, en la medida en que son garantistas del principio de igualdad de oportunidades, en otras dimensiones, (acceso gratuito a los libros, acceso a un espacio donde poder estudiar y relacionarse, espacios de iniciativa cultural etc...), están incidiendo, al menos de modo indirecto, en la igualdad de género.

Lo mismo sucede con las actividades teatrales y musicales de los espacios escénicos, que realizan espectáculos y talleres cuyo precio es muy inferior al de otros espacios privados. Ello facilita el acceso al consumo y a la creación cultural de colectivos desfavorecidos, y, una vez más, este hecho favorece al colectivo femenino que, como es sabido, sufre una desigualdad económica que se hace patente, entre otros indicadores, en la brecha salarial y los índices de paro.

Además, en todas las acciones se utiliza el lenguaje igualitario, en cumplimiento del reglamento del Ayuntamiento de Valencia.

Probablemente, en el futuro podamos encontrar más incidencias directas: por ejemplo, en actividades de educación no reglada o informal, como los cuentacuentos o los clubes de lectura, que están claramente feminizados y donde se tiende a la paridad en la

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



elección de autores y autoras, o en actividades teatrales y musicales que por su temática o por la participación de mujeres, pueden tener un impacto directo en la igualdad.

En ese sentido en la próxima programación del Plan Marco de Igualdad, se podrían incluir actividades en el punto 4.1 "Utilizar la educación reglada y no reglada como plataforma para romper los roles de género establecidos" así como ampliar las actividades que se incluyen en el punto 4.3 "Potenciar y divulgar la creación científica, cultural artística, política y social de las mujeres"

Pero para ello necesitamos tener datos desagregados, que, de momento, solamente se están recopilando en algunos programas de bibliotecas, y aumentar el número de trabajadores y trabajadoras, así como su formación en materia de género, para que puedan recopilar datos que ayuden a identificar con facilidad estos aspectos y a su vez, desarrollarlos.

También hay incidencias no identificadas que se podrán visibilizar en el futuro: por ejemplo, cuantificar el número de hombres y mujeres o la existencia de planes de igualdad en las empresas con las que se contratan actividades culturales o apoyo técnico, y estudiar la posibilidad de exigir en cláusulas sociales de los pliegos de condiciones, o en criterios para subvenciones o cesión de espacios, aspectos que favorezcan la igualdad de género y comprobar posteriormente que se han cumplido.

Todo ello desde una perspectiva transversal que propicie entornos más favorecedores para la igualdad de trato y oportunidades en la política local en colaboración con otros servicios del ayuntamiento y con la ciudadanía implicada.

CAPÍTULO 6

MD260 3340063200 OBRAS REHAB. NAVES MARIANO CUBER 35

GASTO PLURIANUAL

2021: 78.648,40€ 2022: 2.129.556,60€

La inversión consiste en las obras de rehabilitación integral de las Naves situadas en las Calles Mariano Cuber, 35 y Vicente Brull, 34 y 32 acc., y su ampliación de nueva planta en las parcelas con los números de policía 1, 4 y 5 de la plaza Calabuig del Cabanyal para albergar un uso social y cultural.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

No existe algún estudio de la situación de mujeres y hombres en relación con el ámbito de la inversión pretendida. El Servicio no ha tenido en cuenta estadísticas desagradadas por sexo para la planificación/decisión/redacción de la inversión. No se conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres en las que incide la inversión que se pretende. Se ha utilizado o se utilizará un lenguaje inclusivo e igualitario para la redacción de los documentos de la inversión.

Para la inversión, el Servicio manifiesta que no procede el Anexo XII de la LOTUP y la inversión no está incluida dentro del PMI.

El Servicio no identifica su incidencia al género.

No obstante, cabe aquí realizar la siguiente reflexión dentro del concepto de Ciudad Cuidadora. El apartado 2 del Anexo XII de la LOTUP define la red de espacios comunes, o para la vida cotidiana, como el conjunto de espacios públicos que dan apoyo a las actividades diarias de los entornos público y privado, estableciendo que la forma en la que se definen y conectan debe tener en cuenta todas las necesidades cotidianas, atendiendo especialmente a los desplazamientos de la vida reproductiva y de cuidados. Esta red, que debe favorecer las necesidades básicas, está constituida, entre otros, por los equipamientos de uso diario, entre los que se incluyen los centros sociales y culturales. Si bien la LOTUP regula cómo debe ser esa Red a nivel de documento de ordenación estableciendo las condiciones mínimas aplicables a los proyectos de urbanización y de obra pública que se desarrollen en su ámbito y teniendo siempre en cuenta la perspectiva de género, nada impide, que el propio equipamiento, en este caso el centro de uso social y cultural también se diseñe o proyecte perisciamente con esta perspectiva de género e inclusiva.

Para ello podría tenerse en cuenta en esta acción o en otras similares que en aras a incluir la perspectiva de género e inclusiva en la acción propuesta, y transformar así esa no incidencia en una incidencia en objetivos de igualdad, que entre los documentos que se redacten y que conforman el proyecto de obras, exista como uno más de los anejos, un informe de impacto de género de la obra pretendida, suponiendo ello la obligación de contar en el equipo redactor de una persona con los conocimientos y/o formación en perspectiva de género.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Así mismo, también se puede prever que existista en los Pliegos Técnicos una cláusula de "COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DEL EQUIPO" de redacción o de dirección de las obras. Para el caso de que la adjudicataria proponga varias personas para realizar las prestaciones, el equipo de personas que lo conformen deberá tener una composición equilibrada, tal y como se define en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dice que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Todo ello con la finalidad de contribuir a la igualdad real entre mujeres y hombres.

2. SERVICIO ACTIVIDADES

SECTOR LN390

CAPÍTULOS 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género que presenta el Servicio de Actividades informa que no cuenta con estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.

No cuentan con estadísticas desagregadas por sexo y no conocen situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres en las que inciden sus áreas de actuación. Utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista y cuentan con personal con formación en materia de igualdad de género, 10 personas.

El programa de gasto que analizan son 21300 y 22001 con un presupuesto total de 6.800 € que se desarrollan a través de 2 proyectos que no se relacionan con objetivos del Plan Marco de Igualdad.

Del total del presupuesto 6.800,00€, no se ha identificado su pertinencia al género en 6.000 € y tiene incidencia directa 800 €, no detectan incidencia indirecta.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
15120	21300	6000	Mquinaria, Instalaciones y Utillaje					NO TIENE INCIDENCIA
15120	22001	800	Prensa, Libros, revistas y otros			x		SE BUSCAN LIBROS ESCRITOS POR EQUIPOS DE MUJERES Y HOMBRES.

CAPÍTULO 6

LN390 LICENCIAS BIM

GASTO ANUAL

2021: 18.000,00€

Se trata de una inversión en una aplicación informática con el objetivo de agilizar las licencias de actividad en la ciudad, por lo que no se puede identificar su pertinencia al género.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

**3. SERVICIO DE DROGODEPENDENCIAS**

SECTOR KH800

CAPÍTULO 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género del Servicio de Adicciones respecto al concepto de transversalidad informa que no cuenta con estudios de la situación de mujeres y hombres; no existe una pauta sistematizada para la obtención de los datos desagregados por sexo, aunque a posteriori se han podido obtener en la mayoría de los programas; el personal del servicio cuenta con formación en igualdad de género, y utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista en sus documentos.

El Servicio de Adicciones realiza actividades con medios propios, incluye la labor del personal técnico del servicio distribuyéndose en cuatro áreas de acción relacionadas con la prevención comunitaria, prevención familiar, escolar y de alternativas de ocio y tiempo libre; y el presupuesto que propiamente maneja el servicio para ser destinado a financiar casi exclusivamente el gasto de los Capítulos 2 y 4 (Gastos y Transferencias corrientes).

De las tres aproximaciones iniciales al análisis de incidencia en el objetivo de igualdad, directa, indirecta y no identificada, se puede concretar que todos nuestros programas se circunscriben en torno a la **Incidencia Indirecta**, el importe total es de 473.589,00€, no obstante no hay incidencia en 30.000€ de edición de material correspondiente al código económico 22799 derivado de trabajos con empresas y profesionales; así como una pequeña cantidad de presupuesto de 1000€ asignada al código económico 22699 cuyo concepto se imputa a Otros gastos ACF.- Gastos de transporte, etc. y que se encuentran fuera del Plan Marco de Igualdad, ambas de **Incidencia No Identificada**.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
23110	22799	214.189,00	TRABAJOS CON EMPRESAS Y PROF.	2.1/7.4/4.1	2132/2133/74 21/4112/4121		184.189	Edición de materiales 30.000
23110	22699	1.000,00	OTROS GASTOS DIVERSOS ACF- Gast. Transp		Fuera del PMI			1.000
23110	45390	133.400,00	SUBV. SOC.MER, EMP.PUB. Y OT.ORG.PUB. DEP. CCAA-Subv nominativas derivadas de convenios con la Universidad de Vcia	2.1/4.1	2131/4121		133.400,00	
23110	48100	1.000,00	TRANSF. PREMIOS BECAS PENSIONES E IN. Premio del concurso infantil y juvenil Km cuentas	4.1	4121		1.000,00	
23110	48920	84.000,00	OT. TRANSFERENCIAS NOMINATIVAS Subv. Nominativa del convenio con la FAD	4.1/21	4121/2132		84.000,00	
23110	48910	40.000	SUBV. CONC. COMPETITIVA P.BARRIOS				40.000	

A continuación, se expresan los programas atendiendo al código económico y desglosado por sexo. Obtenemos un total de participación en todos los programas de 3.515 de mujeres frente a 3.134. El dato más significativo corresponde a la participación en la Escuela de Madres y Padres. Hay una mayoría abrumadora de participación de las madres.

37

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVESId. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Código económico	Programa	Centros/Entidades	Nº Participantes total	Hombre	Mujer
45390	Clickeando	32	2.026 -	913	1033
45390	Ludens	21	1.685	826	859
48100	Astrolabio	10	681-	334	347
22799	Ke me cuentas		55	27	28
45390	Jornada Informativa Centros Educativos	23	25-	9	16
48920	Formación personas becarias		8		8
	Videos en Youtube				
Cap.1 personal (psicólogo/a)	Atención precoz jóvenes y personas adultas con primeros consumos	492 sesiones	125	88	37
Cap.1 personal (psicólogo/a)	Atención a familiares de jóvenes en situación de riesgo	300 familias	130		
Cap.1 personal (psicólogo/a)	Información sobre drogas para menores infractores/as		60	43	17
22799	Escuela de Madres 1º Nivel	9	167-	25	142
22799	Escuela de Madres 2º Nivel	4	61-	6	55
22799	Escuela de Madres Infantil	9	225	40	185
22799	Al salir de clase	20	1.450	710	740
22799	Viu L'estiu				
48910	Formación monitores/as en prevención		28	5	23
22799	Intervención en Barrios	11 Asociaciones			
22799	Taller Bebidas Saludable	7	82	68	14
22799	Taller prevención cannabis	4	51	40	11

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

En líneas generales los programas que se desarrollan contribuyen a la igualdad entre hombres y mujeres mediante una incidencia indirecta por cuanto que los mismos van dirigidos indistintamente a la población en general, enfocando sus acciones de manera global desde el ámbito de la prevención comunitaria, desde el entorno familiar a través de la prevención familiar y desde el ámbito educativo canalizándolas a través de los centros escolares en horario lectivo y con programación de actividades de tiempo libre

Estos programas de incidencia indirecta en su aplicación práctica integran la perspectiva de género ya que el contenido invita, aun cuando no aborden explícitamente desigualdades de género, a tratar el principio de igualdad en sus diferentes dimensiones y ámbitos.

Respecto a la valoración de las acciones de mejora que el ejercicio anterior se propuso para este, decir que se va avanzando en el compromiso con la igualdad, aunque se debe proseguir para alcanzar un servicio lo más igualitario posible. Hay que decir que este año se ha podido llevar una desagregación por sexos en los distintos programas del Servicio. Esta desagregación debe instruirse como previa a todo desarrollo de programa.

La pandemia y las consecuencias socio sanitarias, la declaración del estado de alarma y las consecuencias administrativas derivadas de la misma han dificultado enormemente implementar los cambios previstos. Por lo tanto, se indica como acciones de mejora:

Para las actuaciones del capítulo 2, esencialmente, trabajos realizados por otras empresas a través de contrataciones, se incluirán en los pliegos las obligaciones de reportar los correspondientes informes sobre número de personas participantes desagregadas como mínimo por sexo.

Para las del capítulo 4 se introducirán en los convenios las adendas correspondientes a fin de que se verifique la obtención de dichos datos, así como la modificación del texto de la convocatoria de concurrencia competitiva.

Se precisaría introducir la perspectiva de género como criterio de valoración para adjudicación de subvenciones.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



4. SERVICIO DE ASESORAMIENTO URBANÍSTICO

SECTOR GC570

CAPÍTULO 2 Y 4

En las aplicaciones presupuestarias del Presupuesto municipal de 2021 el Servicio de Asesoramiento Urbanístico y Programación, con un total de 8.500,00€, no tiene datos desagregados que tengan incidencia sobre la igualdad de género que afecten al presupuesto.

Hay que destacar que utilizan un lenguaje inclusivo e igualitario en la redacción de sus documentos. También hay que señalar que en el Servicio de Asesoramiento Urbanístico tres personas han realizado cursos de formación en igualdad.

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
15100	22602	800,00 €	PUBLICIDAD Y PROP					800,00 €
15100	22001	500,00 €	PRENSA, REVISTAS, ETC.					500,00 €
15100	22699	1.000,00 €	OTROS GASTOS					1.000,00 €
15100	22603	700,00 €	PUBLIC DE DIARIOS					700,00 €
15100	22604	500,00 €	JURIDICOS, CONTENC					500,00 €
15100	22702	5.000,00€	PERITAJES Y VALOR					5.000,00 €
							TOTAL	8.500,00 €

El Servicio de Asesoramiento Urbanístico desarrolla las siguientes actuaciones dentro de este programa:

- Publicación de anuncios en prensa -periódicos de amplia difusión-, en los procedimientos administrativos de aprobación y resolución de Programas de Actuación Integrada, así como los de inclusión de solares y edificios en el Registro Municipal de Solares y Edificios a Rehabilitar (RMSER).

- Adquisición de libros de carácter jurídico y técnico para la formación del personal del Servicio que ayuden en las tareas que deben llevar a cabo en la tramitación de los procedimientos administrativos de aprobación y resolución de Programas de Actuación Integrada, así como los de inclusión de solares y edificios en el Registro Municipal de Solares y Edificios a Rehabilitar (RMSER), en general, dada la función de asesoramiento es esencial obtener libros y material adecuado.

40

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIÓ MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

- Gastos diversos de naturaleza corriente generados para atender las necesidades del Servicio con motivo de la tramitación de los procedimientos administrativos de aprobación y resolución de Programas de Actuación Integrada, así como los de inclusión de solares y edificios en el Registro Municipal de Solares y Edificios a Rehabilitar (RMSE), y que no tengan cabida en otros subconceptos de "Gastos diversos" del Capítulo 2 "Gastos corrientes en bienes y servicios".

- Publicación de anuncios en los boletines oficiales de la provincia (BOP) y de la Comunidad Autónoma (DOGV) en los procedimientos administrativos de aprobación y resolución de Programas de Actuación Integrada, así como los de inclusión de solares y edificios en el Registro Municipal de Solares y Edificios a Rehabilitar (RMSE).

- Solicitud de Notas Simples e Inscripción en el Registro de la Propiedad en los procedimientos administrativos de aprobación y resolución de Programas de Actuación Integrada, así como los de inclusión de solares y edificios en el Registro Municipal de Solares y Edificios a Rehabilitar (RMSE).

- Contratación con empresas externas o profesionales independientes para la realización de la actividad de la valoración de los terrenos incluidos el ámbito de los Programas de Actuación Integrada.

5. SERVICIO BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN

SECTOR KC150

CAPÍTULO 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género que presenta el Servicio de Bienestar Social e Integración informa que cuentan con estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.

Utiliza estadísticas desagregadas por sexo y se conocen situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres en las que inciden sus áreas de actuación. Utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista y cuentan con personal con formación en materia de igualdad de género, aunque no toda la plantilla del Servicio.

Los programas de gasto que analizan con un presupuesto total de 38.005.004,89 € coinciden con seis objetivos específicos del Plan Marco de Igualdad (PMI) 3.5, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4., y 7.7.

41

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES

Del total de su presupuesto 38.005.004,89 €, no han identificado la incidencia al género de 347.915 €, lo que representa el 0,9 %. Tiene incidencia directa un total de 256.561,2 €, es decir el 0,6 % y una incidencia indirecta 37.400.528,69 €, lo que representa un 98,5 % del total de presupuesto.

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
KC150 23 100	20200	22.728,53	ALQUILER BERENGUER DE MONTOLIU (CD MALVARROSA)				22.728,53	
KC150 23 100	20200	35.821,56	ALQUILER TOMAS DE VILLARROYA (MEDIDAS JUDICIALES)				35.821,56	
KC150 23 100	20200	18.876,00	Arrendamiento de inmuebles (Contrato)- CMSS LA SAIDIA				18.876,00	
KC150 23 100	20200	25.125,00	ARRENDAMIENTO LOCALES INSERCIÓN (MALDONADO)				25.125,00	
KC150 23 100	21200	21.000,00	GASTOS COMUNIDAD VIVIENDAS MUNICIPALES				21.000,00	
KC150 23 100	22101	1.200,00	AGUA 4 VIVIENDAS PROY VIVIENDA PRIMERO PSH				1.200,00	
KC150 23 100	22199	2.000,00	BIBLIOTECA					2.000,00
KC150 23 100	22300	69.086,46	Contrato de transporte de los centros ocupacionales municipales				69.086,46	
KC150 23 100	22602	4.500,00	DIFUSION DERECHOS INFANCIA					4.500,00
KC150 23 100	22602	12.000,00	PUBLICIDAD ACTIVIDADES INSERCIÓN					12.000,00
KC150 23 100	22602	8.000,00	Campañas de difusión					8.000,00
KC150 23 100	22699	5.331,00	GASTOS GENERALES PEF Y MEDIDAS JUDICIALES				5.331,00	
KC150 23 100	22699	80.000,00	GASTOS A JUSTIFICAR COM				80.000,00	
KC150 23 100	22799	1.098.000,00	TELEASISTENCIA				1.098.000,00	
KC150 23 100	22799	10.924.091,83	SERVEI D'AJUDA A DOMICILI	3,5	3.5.1.5.		10.924.091,83	
KC150 23 100	22799	1.831.333,08	MENJAR A CASA				1.831.333,08	
KC150 23 100	22799	15.000,00	programa de pobreza alimentaria	7,7	7.7.1.2.			15.000,00
KC150 23 100	22799	18.069,27	Creación de instrumentos específicos para la medición del grado de satisfacción de las personas usuarias de los Servicios Sociales municipales (acción 3.1.3. del Plan de Mantenimiento Intranet del Servicio: creación base de datos y foro de profesionales para debate y detección de buenas prácticas (acción 3.2.2. del Plan de Servicios				18.069,27	
KC150 23 100	22799	8.000,00						8.000,00
KC150 23 100	22799	15.000,00	DIAGNOSTICO SITUACIONES NECESIDAD O EXCLUSIÓN SOCIAL EN DETERMINADAS ZONAS DE LA CIUDAD					15.000,00
KC150 23 100	22799	12.342,00	SERVICIO DE INFORMACIÓN DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL				12.342,00	
KC150 23 100	22799	15.000,00	ESTUDIOS DIAGNOSTICOS DE ZONAS Y BARRIOS PARA ANALISIS Y DETECCIÓN ZONAS VULNERABLES					15.000,00
KC150 23 100	22799	617.804,97	Centro de Día Municipal Fuente San Luis				617.804,97	
KC150 23 100	22799	189.752,02	Comedor Centros Ocupacionales Municipales				189.752,02	
KC150 23 100	22799	25.435,57	Actividades Centros Ocupacionales Municipales				25.435,57	
KC150 23 100	22799	2.236.006,36	Residencia y Centro de Día La Nostra Casa - Vall de la Ballestera				2.405.140,52	
KC150 23 100	22799	15.000,00	Contrato ILS Institucional-S Visual y puesto de trabajo. Contrato FESORD					15.000,00
KC150 23 100	22799	2.500,00	Campaña educativa "Educar en la diversidad"					2.500,00
KC150 23 100	22799	10.000,00	Semana discapacidad					10.000,00
KC150 23 100	22799	6.000,00	JORNADAS DEPORTIVAS CENTROS ATENCION DIVERSIDAD FUNCIONAL					6.000,00
KC150 23 100	22799	21.000,00	Viaje fin de curso centros ocupacionales municipales				21.000,00	
KC150 23 100	22799	429.863,00	Contrato Mayor gestion Centre PSH Carme				429.863,00	
KC150 23 100	22799	375.272,44	Programa d'Intervenció Familiar al marc del SEAFI				375.272,44	
KC150 23 100	22799	291.615,00	Centre de Dia per a Joves Malva-rosa				291.615,00	
KC150 23 100	22799	250.000,00	Encàrrecs P.E.F.				250.000,00	
KC150 23 100	22799	105.846,00	recolzament al Punt de Trobada Familiar				105.846,00	
KC150 23 100	22799	300.165,48	Programa d'Acol·liment Familiar al marc del SEAFI				300.165,48	
KC150 23 100	22799	14.000,00	Formació específica per a professionals del SEAFI				14.000,00	
KC150 23 100	22799	6.500,00	Promoción de los derechos de las personas menores de edad mediante la acción comunitaria (antes Día Universal de la Infancia).					6.500,00
KC150 23 100	22799	60.000,00	DIAGNOSTICO E INTERVENCIÓN EN ABUSO SEXUAL INFANTIL				60.000,00	
KC150 23 100	22799	4.000,00	FORMACIÓN PARA MENORES PROYECTO OCUPACIÓN				4.000,00	
KC150 23 100	22799	667.445,98	Servicio de Atención a Urgencias Sociales (Contrato)				667.445,98	
KC150 23 100	22799	25.346,77	Gestión del sistema de control de la calidad (Contrato)				25.346,77	
KC150 23 100	22799	200.000,00	TALLERES HABILIDADES COMPETENCIAS BÁSICAS				200.000,00	
KC150 23 100	22799	380.600,00	APOYO A FAMILIAS DEL CENSO DE VIVIENDA PRECARIA				380.600,00	
KC150 23 100	22799	95.000,00	TALLERES AUTOESTIMA Y DESARROLLO PERSONAL			95.000,00		
KC150 23 100	22799	364.450,00	FORMACION LABORAL Y REHABILITACIÓN DE VIVIENDAS				364.450,00	
KC150 23 100	22799	45.000,00	CONTRATOS PROGRAMAS BARRIS INCLUSIUS				45.000,00	
KC150 23 100	22799	26.500,00	CONTRATOS PROGRAMAS SECCIÓN INSERCIÓN. SENSIBILIZACIÓN Y VISIBILIZACIÓN COLECTIVOS VULNERABLES. EVENTOS					26.500,00
	TOTAL CAP. 2	21.007.608,32				95.000,00	20.941.742,48	140.000,00

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
KC 150 23 100	48010	4.931.389,22	PRESTACIONS ECONÒMIQUES	7.1	7.1.1.1.	86.850,17	4.904.539,05	
KC 150 23 100	48010	326.610,78	PRESTACIONES ECONÓMICAS	7.1	7.1.1.1.	5.683,03	320.927,75	
KC 150 23 100	48010	1.930.505,00	Ayudas de servicios sociales p	3.5	3.5.1.1.		1.930.505,00	
KC 150 23 100	48010	49.000,00	Ayudas de servicios sociales p	3.5	3.5.1.1.		49.000,00	
KC 150 23 100	48010	125.000,00	Prestacions Econòmiques per				125.000,00	
KJ000 23 100	48010	300.000,00	PAES				300.000,00	
KC 150 23 100	48100	1.500,00	Premios concurso tarjetas de				1.500,00	
KJ000 23 100	48910	1.000.000,00	CONV DATORIA ACCION SOCIAL				1.000.000,00	
KC 150 23 100	48920	16.000,00	Subvención nominativa a				16.000,00	
KC 150 23 100	48920	21.000,00	Subvención nominativa a				21.000,00	
KC 150 23 100	48920	18.000,00	Subvención nominativa a				18.000,00	
KC 150 23 100	48920	2.850,00	Subvención nominativa a					2.850,00
KC 150 23 100	48920	6.000,00	Subvención nominativa a					6.000,00
KC 150 23 100	48920	20.000,00	Fundación 'Cent Anys' Levante				20.000,00	
KC 150 23 100	48920	2.850,00	Neuronest					2.850,00
KC 150 23 100	48920	2.850,00	Proyecto Olmo Centro					2.850,00
KC 150 23 100	48920	7.000,00	A-Ball					7.000,00
KC 150 23 100	48920	20.000,00	APNAV					20.000,00
KC 150 23 100	48920	6.000,00	ASPAYM					6.000,00
KC 150 23 100	48920	20.000,00	Plena Inclusión CV (programa					20.000,00
KC 150 23 100	48920	2.850,00	EDUTERRA					2.850,00
KC 150 23 100	48920	1.900,00	ESCUELA PENSAMIENTO LIBRE					1.900,00
KC 150 23 100	48920	20.000,00	ASINDOWN					20.000,00
KC 150 23 100	48920	5.000,00	SEXUALIDAD FUNCIONAL					5.000,00
KC 150 23 100	48920	2.850,00	ASOCIACIÓ D'IMPLANTATS					2.850,00
KC 150 23 100	48920	2.850,00	ASPANION					2.850,00
KC 150 23 100	48920	4.465,00	ACVEM					4.465,00
KC 150 23 100	48920	3.800,00	AMPA CEE RUIZ JIMENEZ					3.800,00
KC 150 23 100	48920	2.850,00	JOSE ALCAMI					2.850,00
KC 150 23 100	48920	45.000,00	AVAPACE					45.000,00
KC 150 23 100	48920	18.800,00	FUNDACIÓ ACTIVA ESPINA					18.800,00
KC 150 23 100	48920	700.000,00	Convenio San Juan de Dios				700.000,00	
KC 150 23 100	48920	62.400,00	Convenio Asocacion				62.400,00	
KC 150 23 100	48920	900.000,00	Convenio Asocacion				900.000,00	
KC 150 23 100	48920	56.846,36	Convenio Caritas				56.846,36	
KC 150 23 100	48920	10.000,00	CONVENIO DOMUS				10.000,00	
KC 150 23 100	48920	40.000,00	CONV FUNDACION SALUD Y				40.000,00	
KC 150 23 100	48920	101.010,00	SUBV NOMINATIVA CRUZ				101.010,00	
KC 150 23 100	48920	10.500,00	Convenio AVAF				10.500,00	
KC 150 23 100	48920	46.640,00	Convenio ASSOCIACIÓ				46.640,00	
KC 150 23 100	48920	70.899,00	Convenio ASSOCIACIÓ				70.899,00	
KC 150 23 100	48920	20.000,00	ASOC FUTBOLISTAS				20.000,00	
KC 150 23 100	48920	500.000,00	CONVENIO VALENCIA	7.3 y 7.4	7.4.1.2./7.4.2.1		500.000,00	
KC 150 23 100	48920	30.074,00	CONVENIO FSG POISES				30.074,00	
KC 150 23 100	48920	69.028,00	CONVENIO FSG ESTE/MUJER	7.1	7.1.1.1./7.2.1.2	69.028,00		
KC 150 23 100	48920	20.000,00	CONVENIO AMBIT				20.000,00	
KC 150 23 100	48920	40.000,00	CONVENIO BRÚFOL				40.000,00	
KC 150 23 100	48920	30.000,00	CONVENIO PROYECTO					30.000,00
	CAP.4	11.684.317,36				161.561,20	11.314.841,16	207.915,00
KC 150 32600	41004	5.143.945,05	TRANSFERENCIA A UP	4.1 y 4.2	4.2.1.1./4.2.1.2/4.2.1.3		5.143.945,05	
	TOTAL CAP.4	16.828.262,41				161.561,20	16.458.786,21	207.915,00

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIÓ MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



El Servicio de Bienestar Social e Integración forma parte del Área de Derechos y Bienestar social; tiene una plantilla con una mayoría clara de mujeres ya que de 383 personas de plantilla a 31-12-2019, son mujeres 303, el 79,1 % y hombres 80, el 20,9 %. Este hecho responde a que este tipo de servicios están muy ligados al trabajo de cuidados de las personas, un rol que han asumido tradicionalmente las mujeres incluso laboralmente, igual que ocurre con otros como educación, salud, etc.

A continuación, aportamos datos según diferentes programas de este Servicio y su incidencia de forma desagregada según sexo, con datos de memorias de 2019. En primer lugar, debemos puntualizar que partimos de una población de 795.736 personas en la ciudad en 2019, de las cuales 417.305 son mujeres y 378.431 hombres, representando el 52,4 % y el 47,6 % de la población total respectivamente; este dato global nos permitirá entender mejor la incidencia de los programas y servicios sobre mujeres y hombres.

TABLA 1. PERSONAS BENEFICIARIAS DE PRESTACIONES ECONÓMICAS DE EMERGENCIA, 2019

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	
Personas beneficiarias de prestaciones económicas	9.972	75,8 %	3.174	24,2 %	13.146
Prestaciones a mujeres víctimas de violencia de género	332	100 %	0	0 %	332

Fuente: Memorias del Servicio de Bienestar Social e Integración, 2019

La primera tabla recoge la información correspondiente al número de personas que perciben algún tipo de prestación económica de emergencia y, seguidamente, el número de mujeres beneficiarias de la prestación para víctimas de violencia de género. Así, en el primer caso observamos que el número de mujeres es notablemente mayor al de hombres, sólo ellas representan un 75,8 % del total de prestaciones concedidas. El 3,3 % del total de prestaciones, además, se corresponde con beneficiarias de una prestación para víctimas de violencia de género.

La mayoría de estas ayudas son para la familia, pero son las mujeres quienes las solicitan. Este hecho se debe a que tradicionalmente han sido las mujeres quienes han acudido en mayor medida que los hombres a los servicios de ayuda o cuidado, lo que deriva directamente del rol de cuidado y protección que asumen las mujeres dentro de la familia.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



TABLA 2. PERSONAS ATENDIDAS EN PROGRAMAS DE ATENCIÓN PRIMARIA DE LOS CENTROS MUNICIPALES DE SERVICIOS SOCIALES, 2019

	MUJERES		HOMBRES		NC	TOTAL
Programa de Información	17.535	64,3%	9.705	35,6%	21	27.262
Programa de Atención Psicológica	537	66,5%	268	33,2%	3	809
Servicio de Urgencias Sociales y Colaboración en Emergencias	613	43,1%	809	56,9%	0	1.423
-Tipo de intervención: violencia de género	21	100 %	0	0,0%	0	22
-Tipo de intervención: agresión sexual	6	100 %	0	0,0%	0	7

Fuente: Memorias del Servicio de Bienestar Social e Integración, 2019

En lo relativo a programas de atención primaria dirigidos a población general, la tabla siguiente muestra la misma tendencia que la anterior, el número de mujeres supera ampliamente el 60 %. No obstante, el servicio de urgencias sociales y colaboración en emergencias sí supone una excepción. Estas incidencias han tenido como destinatarias un mayor número de hombres con un 56,9 % de los casos. En cuanto a los tipos de intervención de urgencia social vinculados a mujeres, encontramos que el 1,4 % de ellas son debidas a violencia de género; y por agresión sexual un 0,4 %.

TABLA 3. PERSONAS BENEFICIARIAS DE LOS SERVICIOS DOMICILIARIOS, 2019

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
Personas usuarias del Servicio de Ayuda a Domicilio	1.711	79,6%	439	20,4%	2.150
Personas usuarias del Servicio de Tele Asistencia	6.489	84,6%	1.176	15,3%	7.665
Personas usuarias del Servicio de <i>Menjar a casa</i>	444	64,5%	244	35,5%	688

Fuente: Memorias del Servicio de Bienestar Social e Integración, 2019

En esta tabla presentamos datos acerca de la utilización de los servicios domiciliarios; estos son los que se prestan directamente en los domicilios de las personas y cubren sus necesidades diarias cuando ellas no pueden hacerlo debido a enfermedad, discapacidad o edad. Se trata de la Ayuda a Domicilio en forma de apoyo personal, doméstico o de higiene, el servicio de Tele Asistencia, un dispositivo de alarma para casos de emergencia, y el programa *Menjar a casa*, que consiste en la entrega a domicilio diaria de alimentos adaptados a las necesidades nutritivas de cada persona.

En los dos primeros, el servicio de Ayuda a Domicilio se presta a un 79,6 % de mujeres y el de Tele Asistencia a un 84,6 %, lo cual concuerda con la más alta esperanza de vida de estas, ya que son servicios que utilizan en mayor medida las personas mayores y por ser más las mujeres mayores las que viven solas. No obstante, en el servicio de *Menjar a casa*, aunque se mantiene la proporción mayoritaria de mujeres, el porcentaje de hombres que lo utilizan es mayor que en los anteriores, sobrepasando el 35 %. Este hecho se debe a las mayores reticencias que generalmente tienen los hombres para realizar ciertas tareas

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



domésticas como la preparación de comidas, resultado de una socialización de género no igualitaria y a que un número importante de personas beneficiarias de este servicio son parejas.

TABLA 4. PERSONAS USUARIAS DEL PROGRAMA DE DEPENDENCIA, 2019

	MUJERES		HOMBRES		SD		TOTAL
Personas atendidas en el programa de Dependencia de los CMSS	3.388	61,1%	2.143	38,7%	11	0,2%	5.542
Personas de alta en el sistema de Dependencia a 31-12-19*	7.258	62,3%	4.401	37,7%	-	-	11.659

Fuente: Memorias del Servicio de Bienestar Social e Integración, 2018
* Bases de datos ADA y SIDEP. Generalitat Valenciana. Elaboración propia.

En la siguiente tabla se encuentran, por un lado, el porcentaje de mujeres y de hombres que han sido atendidos en 2019 en el programa de atención a las personas con problemas de Dependencia, y, por otro, el de mujeres y hombres que en el año 2019 estaban de alta en el sistema. En ambos casos las mujeres superan el 60 %, y los hombres se acercan al 40 %, debido, a la mayor esperanza de vida de las mujeres, lo cual explica que haya más mujeres que hombres de edades avanzadas con problemas relacionados con una limitación de su autonomía y que son, por ello, dependientes en ciertos ámbitos de su vida.

TABLA 5. PROGRAMAS RELACIONADOS CON LA DIVERSIDAD FUNCIONAL, 2019

	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
Atenciones realizadas por la OMAD	3.198	52,6%	2.852	46,9%	6.050
Tarjeta de estacionamiento para personas con diversidad funcional en vigor	3.639	48,9%	3.743	50,3%	7.382
Centros ocupacionales de personas con discapacidad - COM	59	36,9%	101	63,1%	160

Fuente: Memorias del Servicio de Bienestar Social e Integración, 2019

Siguiendo con el ámbito de las personas con diversidad funcional, se muestran datos de los diferentes programas destinados a la atención de estas. En lo que respecta a las atenciones que realiza la Oficina Municipal de Atención a personas con Discapacidad (OMAD), las mujeres están algo más de cinco puntos porcentuales por encima de los hombres. En el servicio de tarjetas de estacionamiento para personas con movilidad reducida, la proporción entre hombres y mujeres es muy semejante, en concordancia con la proporción igualitaria de ambos sexos en los grados leves y medios de discapacidad que mostrábamos en la tabla anterior. En los Centros Ocupacionales Municipales son más hombres (63,1 %) que mujeres (36,9 %) las personas beneficiarias.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



TABLA 6. PROGRAMAS DE FAMILIA, MENORES Y JUVENTUD, 2019

	MUJERES		HOMBRES		SD		TOTAL
Menores atendidos/as en el programa de menor de los CMSS	689	48,6%	710	50,0%	21	1,4%	1.420
Menores con expedientes de protección	940	49,5%	959	50,5%	0		1.931
Ayudas de comedor	740	47,9%	806	52,1%	0		1.530
Programa de Medidas Judiciales	90	22,8 %	304	77,1%	0		451
Centro de Día de Jóvenes Malvarrosa	22	30,1%	51	69,9%	0		57
Equipo de Intervención Familiar	115	45,8%	136	54,2%	0		224
Punto de Encuentro Familiar	192	52,4%	175	47,6%	0		375

Fuente: Memorias del Servicio de Bienestar Social e Integración, 2018

En la siguiente tabla se reflejan los datos sobre los programas y servicios dirigidos a familia, menores, y juventud. En general existe un equilibrio entre ambos sexos, con sólo algunos puntos más altos en el porcentaje de hombres debido, simplemente, al mayor número de niños que de niñas en la pirámide poblacional. No obstante, en el caso de programas como el de Medidas Judiciales o de personas usuarias del Centro de Día Malvarrosa, la proporción es inversa, habiendo en el primero un 77,10 % de chicos y en el segundo un 69,9 %. Estos dos programas están dirigidos a jóvenes en situaciones más problemáticas, marginales, o incluso delictivas en el caso del programa de Medidas Judiciales, lo cual explica la predominancia de los hombres en estos colectivos, tradicionalmente más masculinizados.

TABLA 7. PROGRAMAS DE INSERCIÓN SOCIAL Y LABORAL, 2019

	Mujeres		Hombres		Total
Personas beneficiarias de la RVI	1856	64,70%	1011	35,30%	2.868
Personas usuarias del PAES (Programa de Atención a la Exclusión Social)	78	76,50%	24	23,50%	102
Personas extranjeras PAES	58	76,30%	18	23,70%	76
Personas derivadas al Proyecto Valencia Inserta	372	59,80%	250	40,20%	622
Personas atendidas en Infovivienda Solidaria	656		268		924
Personas asistentes a talleres de autoestima y desarrollo personal	1023	100%			1023
Personas asistentes a talleres de habilidades y competencias básicas	281	65,80%	146	34,20%	427
Personas en el programa de Promoción de la inserción laboral con la comunidad gitana. POISES 2016-2019					

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



- Itinerarios	157	52,51%	142	47,49%	299
- Inserciones	48	40,68%	70	59,32%	118
Convenio con Fundación Secretariado Gitano, para inserción laboral de mujeres gitanas	191	100%			191
Convenio con Fundación Secretariado Gitano, población Países del Este	305	53,0%	271	47%	576

Fuente: Memorias del Servicio de Bienestar Social e Integración, 2019

A continuación, se presentan algunos programas de inserción social laboral desagregados por sexo. Observamos que en todos ellos la proporción de mujeres es siempre mayor a la de hombres, aunque existen diferencias según el programa. El PAES, programa de Atención a la Exclusión Social, es en el que más proporción de mujeres se observa sobre todo extranjeras. Este programa está dirigido a colectivos en exclusión que no tienen cabida en otro tipo de actuaciones como lo era la Renta Garantizada de Ciudadanía. Además, los talleres de autoestima y desarrollo personal, y de habilidades y competencias básicas, están fuertemente feminizados.

TABLA 8. PROGRAMAS DE ATENCIÓN SOCIAL A LA EXCLUSIÓN, 2019

	MUJERES		HOMBRES		SD	TOTAL
Personas atendidas en el CAST - Centro de Atención a Personas sin Techo	139	18,2%	625	81,8%	0	764
Recuento llevado a cabo en octubre de 2019*	163	23,1%	405	57,4%	137	705

Fuente: Memorias del Servicio de Bienestar Social e Integración, 2018

*Proyecto llevado a cabo a través de la "Xarxa Sense Llar", el Ajuntament de València y la Universitat de València en octubre de 2019.

Finalmente, en la siguiente tabla encontramos las personas atendidas en el CAST, el Centro de atención a Personas sin Techo y datos sobre el recuento de personas sin techo realizado en octubre de 2019. En ambos casos la proporción de hombres es muy superior a la de mujeres, superior al 80 % del total de personas. Son más hombres las personas que se encuentran en situación de sinhogarismo.

A la vista de los datos precedentes podemos concluir este apartado con algunas reflexiones.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Tradicionalmente las mujeres han asumido una función cuidadora y protectora dentro de la familia, por lo que son ellas quienes utilizan en mayor medida que los hombres los Servicios Sociales, igual que ocurre con otros sistemas como el de la educación de los hijos o hijas, o el sanitario.

Así, observamos en el presente informe, con datos que concuerdan con otros estudios¹ cómo la presencia de las mujeres es mayoritaria en gran parte de los programas y servicios, ya sea en la percepción de una prestación económica, en el servicio de información, de atención psicológica, en programas de inserción social y laboral, etc. También las mujeres tienen una proporción mayor que los hombres en los servicios destinados a personas mayores, debido, como hemos mencionado, a que hay un mayor número de mujeres en edades avanzadas que de hombres. Esto se debe a que la ciudad de València presenta una pirámide de población en fase de envejecimiento, propia de sociedades post industriales cuya estructura de edad refleja las consecuencias de una situación socioeconómica generadora de una alta esperanza de vida y un alto control de la natalidad.

Sin embargo, encontramos que los programas destinados a población con un alto grado de vulnerabilidad, en situación grave de exclusión social, o con condiciones sociales caracterizadas por la marginalidad como el CAST, o las deudas con la justicia, como el Programa de Medidas Judiciales para jóvenes que han cometido algún tipo de delito o el de Trabajos en Beneficio de la Comunidad, están fuertemente masculinizados.

3.- Contribución del Servicio de Bienestar Social e Integración al principio de igualdad

Las siguientes acciones que se vienen desarrollando en el Servicio tienen una incidencia directa en la superación de las desigualdades que afectan especialmente a las mujeres que se encuentran en situaciones de mayor desventaja social:

Adjudicación de Viviendas a familias monomarentales

Dentro del Programa municipal de Acceso a la Vivienda, que está a cargo de la Sección de Inserción social y laboral, se adjudican viviendas municipales a familias que tienen una situación de precariedad profunda. Se trata de que, mediante el acceso a la vivienda, las familias puedan reconducir sus vidas hacia la normalización de las diferentes áreas vitales, como la laboral, la familiar, la económica, la de salud, etc.

¹ En el año 2012 se realizó un informe similar en el que se analiza la desagregación por sexo de los Servicios Sociales: Servicios Sociales y Mujer - 2012

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Dentro de los indicadores que miden el grado de necesidad de las familias y que se usan para aplicar una puntuación de prioridad, se hallan indicadores de género (mujer y familia monomarental), con lo que se trata de favorecer aquellas familias con menores que están a cargo de una sola persona adulta, especialmente si esa persona es mujer.

Las familias que acceden a este Programa suelen vivir en viviendas precarias: ruinas, derribos, chabolas, etc. Tienen condiciones de vida difíciles, caracterizadas por el desempleo, la baja cualificación, salud precaria o discapacidad, falta de ingresos, escasa red de apoyo, etc. Para las familias monomarentales todas estas situaciones se agravan al ser una mujer sola la que está a cargo de hijos e hijas menores de edad.

Convenio con la Fundación Secretariado Gitano para mujeres

La Fundación Secretariado Gitano está especializada en la intervención con población de etnia gitana y cuenta con profesionales especializados en la acción social.

El convenio suscrito consiste en la intervención profesional con mujeres gitanas que se encuentran en situación de riesgo o exclusión social y que precisan apoyo y acompañamiento en diversos ámbitos de sus vidas: familiar, social, de salud y también el laboral, por lo que se planifican acciones de formación (talleres y cursos de habilidades básicas, alfabetización...), y de búsqueda de empleo (localización de posibles ofertas de trabajo o la activación de las mujeres para el autoempleo).

Esta acción ya formaba parte del Plan de Servicios Sociales para la Inclusión 2014-2017, sin que fuera ejecutada. Se ha retomado como acción específica del Plan Marco de Igualdad.

Convocatoria de subvención de Proyectos para la Intervención en el ámbito de la Acción Social

Esta convocatoria tiene un ámbito general, comprende todos los programas de Servicios Sociales y todos los sectores; los proyectos que se presentan son aquellos para los que las entidades precisan subvención y que vienen a complementar la acción de los Servicios Sociales.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Los objetivos de estos proyectos son muy variados. Detallamos los más generales: Promover el empoderamiento de las mujeres. Sensibilizar a la sociedad en la igualdad de oportunidades, la reeducación psicosocial con hombres que ejercen violencia contra su pareja. Posibilitar cambios de conducta. Dar apoyo emocional, económico y formativo para el desarrollo de la autonomía personal. Fomentar la autoestima y capacitar mediante talleres. Detectar posibles víctimas y orientar hacia sus derechos. Promocionar la salud a través de la reeducación de daños y riesgos, etc.

La repercusión social que se pretende en general es: Modificar el equilibrio de poder en las relaciones de género. Superar estereotipos. La protección de las víctimas y la visibilidad. El acceso a la red de servicios sanitarios y sociales públicos. La participación igualitaria, no sexista y activa de las mujeres en el ámbito laboral. Eliminar todas las formas de violencia. La no vulneración de los derechos de las mujeres, etc.

Prestaciones y ayudas económicas para mujeres víctimas de violencia

Desde los Servicios Sociales, se complementa la intervención técnica con la concesión de ayudas económicas para cubrir necesidades que afectan a la supervivencia y bienestar de las personas. En la baremación para aprobar estas ayudas se contempla, entre otras, la situación de ser víctima de violencia de género. También la del número de hijos e hijas, la monomarentalidad, etc. Estos factores, pues, tienen incidencia en la aprobación de este tipo de ayuda social.

Se trata de las ayudas que vienen a cubrir deudas de vivienda por alquiler o compra, deudas de pago de suministros básicos del hogar (luz y agua), manutención o compra de alimentos, adquisición de prótesis auditivas o visuales, material para el desarrollo personal de personas con discapacidad, material de farmacia para menores, etc.

La concesión de las ayudas económicas y ayudas para comedor escolar tiene por objetivo ayudar a las mujeres a superar sus dificultades y mejorar sus condiciones de vida. Siempre complementadas por la intervención profesional desde los Servicios Sociales municipales.

Además de esta pequeña reseña de programas dirigidos especialmente a contribuir a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, debemos destacar que gran parte del trabajo que se desarrolla desde los Servicios Sociales municipales tiene también incidencia en la lucha contra las desigualdades, aunque de forma indirecta, ya que naturalmente la mayor proporción de personas beneficiarias de los diferentes programas y servicios, son mujeres. Detalle de este aspecto lo hemos visto en el anterior apartado, por lo

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



que aquí solo apuntaremos aquellas áreas de acción que desarrollan programas más igualitarios.

Los programas relacionados con la autonomía de las personas y la atención a la dependencia tienen una mayor proporción de personas beneficiarias mujeres, dada su mayor esperanza de vida y su más prolongada permanencia en sus domicilios. Un factor a tener en cuenta es que también las personas que cuidan a las ancianas, son en su gran mayoría mujeres, lo que supone una importante fuente de posibilidades laborales para un número importante de mujeres, a pesar de que ese trabajo sigue estando en la estela de los cuidados, es decir, en los trabajos tradicionales de las mujeres.

Esto también se produce en los programas de inserción; ésta en sus tres vertientes: social, laboral o de vivienda, es un objetivo especialmente importante en la intervención que se desarrolla con mujeres en especial situación de vulnerabilidad. Hablamos de mujeres desempleadas, a cargo de familias, con discapacidad, extranjeras o pertenecientes al pueblo gitano.

Muy importante es la intervención con mujeres con diversidad funcional; tienen mayores dificultades que los hombres con discapacidad, por lo que los servicios que tratan de favorecer a las mujeres, jóvenes o mayores, que tienen factores limitantes en su desenvolvimiento social, son esenciales para su desarrollo. Nos referimos a los centros ocupacionales en los que pueden aprender oficios adaptados a sus características que les permitirán acceder a empleos que les favorezcan su autonomía futura. También en estos centros se llevan a cabo actuaciones de sociabilidad, muy necesarias para este colectivo.

Por último, queremos destacar que también existe parte del trabajo que se realiza que no tiene incidencia de género. Esos programas relacionados con la publicidad o campañas diseñadas para el conjunto de la población se han hecho constar como sin repercusión, aunque al ir dirigidas a la globalidad de habitantes de la ciudad, la mitad aproximadamente está formada por mujeres. También se ha hecho constar en el apartado sin incidencia, aquellos programas que al estar previstos por primera vez para el año 2021, no podemos saber con antelación su efecto sobre hombres y mujeres de forma diferenciada o su consecuencia en la superación de las diferencias.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DEL OAM UNIVERSITAT POPULAR EN EL EJERCICIO 2021

Durante el Curso 2019-2020 de la Universidad Popular el total de las matrículas registradas en el total de las actividades realizadas fue de 7.560 de las cuales 6.274 (83% del total) correspondía a población femenina y un 1.286 (17%) a población masculina.

Este primer indicador numérico establece el carácter predominante de la primera en la institución, y en consecuencia su gran potencial como agente impulsor del desarrollo de políticas dirigidas a alcanzar una igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En este sentido, desde su creación en 1984, la Universidad Popular ha venido actuando en los barrios de la ciudad, facilitando el acceso de la población femenina de los entornos medios favorecidos a una formación no reglada y de carácter no formal. En ese sentido, las actividades que se programan en los centros de la Universidad Popular, aunque no se dirigen a un público exclusivamente femenino, mantienen en los diferentes distritos de la ciudad una distribución similar de hombres y mujeres.

Siguiendo El Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Valencia, se puede incluir a la OAM entre las entidades responsables del objetivo 1 del Plan, titulado "4.1 Utilizar la educación reglada y no reglada como plataforma para romper con los roles de género establecidos". Así mismo es de aplicación también el objetivo 4.2. titulado "Fomentar la formación de mujeres y hombres con mayores déficits educativos", que en el propio Plan aparece la Universidad Popular como agente responsable.

El objetivo general del Organismo, según sus estatutos, es: "*Promover la participación social y la mejora de la calidad de vida de las ciudadanas y ciudadanos, a través de la educación continua, la dinamización sociocultural y la intervención social*", siendo una de sus líneas de actuación: "*Fomentar la creación cultural y artística de las mujeres como derecho básico y como mecanismo importante de expresión y de empoderamiento personal*"

La razón para hacerlo así (aparte de la pertenencia al área de Bienestar y Derechos) es que en todas nuestras actividades formativas y culturales, donde participan en torno al 80% de mujeres) se defienden los objetivos igualitarios.

En ese sentido, el "Marco programático de la Universidad Popular", aprobado por su Junta Rectora, establece como objetivo institucional, el siguiente:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



“La formación en y para la igualdad efectiva de las personas, como elemento básico para conseguir una sociedad sin discriminaciones por razón de género, opción sexual, religión, origen, nivel socioeconómico, etc.”.

6. SERVICIO DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y MIGRACIONES

SECTOR KI590

CAPÍTULOS 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género del Servicio de Cooperación al Desarrollo y Migración informa que no cuenta con estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.

Se utilizan estadísticas desagregadas por sexo y conocen situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres en las que incide su área de acción. Utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista y cuentan con el 50% de su personal con formación en materia de igualdad de género.

El programa de gasto que analiza (23100), con un presupuesto total de 4.777.106,55 € que se relacionan con cuatro objetivos específicos del Plan Marco de Igualdad (PMI) 7.6, 4.5, 1.1 y 1.2.

Se ha identificado la incidencia directa al género de total de 1.802.500,00 € es decir el 37,73 % y una incidencia indirecta 2.968.606,56 €, lo que representa un 62,14% del total del presupuesto. Del 0,13%: 5.999,99 €, no se ha identificado su incidencia al género.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL
23100	22799	660.000,00 €	Alojamiento, manutención y atención psicosocial de personas de origen migrante Casal d'Acolida en Rocafort	7.6.		460.000,00 €	200.000,00 €	
23100	22799	256.332,00 €	Alojamiento, manutención y atención psicosocial personas de origen migrante Torreón Rocafort - Obra Mercedaria	7.6.		200.000,00 €	56.332,00 €	
23100	22799	131.481,00 €	Alojamiento piso Av Burjassot gestionado por el Instituto Social del Trabajo	7.6.		100.000,00 €	31.481,00 €	
23100	22799	45.000,00 €	Alojamiento y manutención casos emergencia social				45.000,00 €	
23100	22799	163.604,97 €	Alojamiento y manutención.- Proyecto Valencia Inclou				163.604,97 €	
23100	22799	266.785,34 €	Alojamiento y manutención.- Pisos Torrente				266.785,34 €	
23100	22799	3.000,00 €	Campaña de comunicación	4.5			3.000,00 €	
23100	22799	10.000,00 €	Celebración acciones diversidad cultural	4.5			10.000,00 €	
23100	22101	3.000,00 €	Gastos agua recursos acogida propios					3.000,00 €
23100	22199	2.999,99 €	Suministros diversos recursos acogida propios					2.999,99 €
23100	22799	7.000,00 €	Valoración proyectos Acción Humanitaria				7.000,00 €	
23100	22799	12.000,00 €	Valoración proyectos Conv. EpD				12.000,00 €	
23100	22799	15.000,00 €	Valoración proyectos Conv. Cooperación Internacional				15.000,00 €	
23100	22799	10.000,00 €	Evaluación Intermedia del Plan Cooperación				10.000,00 €	
23100	22799	18.000,00 €	Seguimiento y evaluación en terreno Cooperación				18.000,00 €	
23100	22799	10.000,00 €	Celebración jornadas del ágora Cooperación				10.000,00 €	
23100	22799	10.000,00 €	Cooperación técnica directa				10.000,00 €	
	CAP 2	1.624.203,30 €						
23100	48920	195.000,00 €	Convenio Colaboración Esclavas de María	7.6		195.000,00 €		
23100	48920	206.097,25 €	Convenio Colaboración Instituto Social Trabajo	7.6		150.000,00 €	56.097,25 €	
23100	48920	300.000,00 €	Subvención nominativa CIDES				300.000,00 €	
23100	48920	391.000,00 €	Convenio Tercarios Caputxinos				391.000,00 €	
23100	48920	110.000,00 €	Convenio Colaboración La Nostra Ciutat el Teu Ref	7.6 y 4.5		80.000,00 €	30.000,00 €	
23100	48920	6.000,00 €	Subvención nominativa SJM	4.5			6.000,00 €	
23100	48920	80.000,00 €	Subvención Proyecto la Xarxa Apuja el To contra el Racisme	4.5			80.000,00 €	
23100	45390	31.500,00 €	Convenio Colaboración Universitat Politècnica				31.500,00 €	
23100	45390	24.806,00 €	Convenio Colaboración Universitat de València				24.806,00 €	
23100	48920	30.000,00 €	Convenio Colaboración Coordinadora CONGD				30.000,00 €	
23100	48920	15.000,00 €	Subvención TALHA (Pueblo Saharaui)				15.000,00 €	
23100	46600	2.500,00 €	Pago cuota RECI				2.500,00 €	
23100	46600	50.000,00 €	Pago cuota Fons Valencia per la Solidaritat				50.000,00 €	
23100	48910	800.000,00 €	Convocatoria Cooperación Internacional	Múltiple, depende proyectos		300.000,00 €	500.000,00 €	
23100	48910	390.000,00 €	Convocatoria EpD	1.1		200.000,00 €	190.000,00 €	
23100	48910	186.000,00 €	Convocatoria Acción Humanitaria	Múltiple, depende proyectos		100.000,00 €	86.000,00 €	
23100	48910	300.000,00 €	Convocatoria Bienal Cooperación				300.000,00 €	
23100	48910	35.000,00 €	Programa Defensoría Derechos Humanos	1.1 y 1.2		17.500,00 €	17.500,00 €	
	CAP 4	3.152.903,25 €				1.802.500,00 €	2.968.606,56 €	5.999,99 €

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Las líneas de actuación del Servicio vienen definidas en diversos planes y estrategias que enmarcan la política municipal en esta materia:

- **Plan marco municipal de inmigración e interculturalidad 2019-2022.** El Plan se basa en la igualdad de la igualdad de trato, derechos y deberes, de todos los vecinos y vecinas de València con independencia de su lugar de origen, género, religión o condición socio-económica o situación administrativa. Además, de manera transversal la perspectiva de género atraviesa todo el plan y busca trabajar hacia la igualdad de género dada la doble discriminación de las mujeres inmigrantes en nuestra sociedad patriarcal.
- **Plan municipal de cooperación internacional para el desarrollo 2019-2022,** marco que orienta las políticas públicas municipales de cooperación siendo el enfoque de género un principio transversal en todo el plan.
- Por último, cuentan con la Estrategia **de educación para la ciudadanía global en el ámbito no formal en la ciudad de València (2019-2022)** siendo la igualdad de género una de las prioridades.

En cuanto al análisis del gasto la mayoría de las acciones vinculadas con el capítulo 2 están vinculadas al objetivo 7.6 del PMI: Facilitar la disponibilidad de plazas de alojamiento a mujeres en riesgo o exclusión y se financian recursos de alojamiento asistencial de colectivos de especial vulnerabilidad, pero no todos son exclusivos de mujeres.

El presupuesto vinculado al objetivo específico 4.5 del PMI: Sensibilizar sobre la diversidad cultural y de religión desde la perspectiva de género, se contempla como incidencia indirecta en las campañas de comunicación y celebraciones en torno a la diversidad cultural, dado que, en cuanto se trata de visibilizar la presencia de las mujeres vinculadas a la exhibición de la cultura popular de diversos orígenes y en campañas de solidaridad y justicia con respecto a la población de origen inmigrante, no es su objetivo principal.

En cuanto a convenios de colaboración y subvenciones correspondientes al capítulo 4, el Servicio también cuenta con diversos convenios de alojamiento para atender a personas de origen migrante.

Se atendería directamente a la consecución del objetivo del PMI 7.6, facilitar la disponibilidad de plazas de alojamiento a mujeres en riesgo de exclusión a través de los siguientes convenios:

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

- Convenio de Colaboración "Esclavas de María", La financiación del convenio con Esclavas de María se destina al perfil exclusivo de mujeres o mujer acompañada de sus hijas e hijos menores con el objetivo de ofrecer alojamiento, manutención y atención psicosocial con 26 plazas.
- Convenio de colaboración ISO, con 23 plazas (Instituto Social del Trabajo).
- Convenio de colaboración con la Asociación Valenciana Casa Caridad, con 10 plazas.
- Convenio Colaboración La Nostra Casa el Teu Refugi.

Estos tres últimos no son exclusivos de atención a mujeres pero cuentan con un número de plazas, aproximadamente el 75%, dirigidas a mujeres acompañadas de sus hijas e hijos menores con el objetivo de ofrecer alojamiento, manutención y atención psicosocial.

Las **convocatorias de subvenciones** tienen una parte de su presupuesto con una incidencia directa al género:

La convocatoria de subvenciones de **Educación para el Desarrollo** que tiene por objeto regular la concesión de subvenciones por parte del Ayuntamiento de València para la realización de proyectos de Sensibilización, Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global, dirigidos tanto a los ámbitos 'formal' como 'no formal' a desarrollar en la ciudad de València.

Entre otras prioridades contempla las dirigidas a impulsar iniciativas que contemplen el fomento de la equidad de género, la dimensión intercultural, los derechos humanos, la sostenibilidad ambiental, la participación democrática y el fortalecimiento del tejido social. Hay una parte de los proyectos subvencionados destinados a la prevención de la incidencia de la violencia de género y machista, por lo que parte de la cuantía económica se refleja como incidencia directa, el 51,28% y atendería al objetivo del PMI 1.1.

Convocatoria de subvenciones para la realización de proyectos de **Cooperación Internacional**. La cooperación al desarrollo del municipio de València se focaliza en el cumplimiento de los derechos básicos de la población, principalmente orientados hacia servicios básicos ligados a la calidad de vida, tales como la salud, la educación, etc

Indican sus bases que será de obligada observación la incorporación de la perspectiva de género en desarrollo, que favorezca la transformación de la posición y situación de desigualdad entre mujeres y hombres y la justicia en el acceso y control de los

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



recursos y el poder. Y se valorarán entre otros aquellos proyectos versen sobre el empoderamiento de las mujeres como agentes de desarrollo para el alcance del pleno ejercicio de sus derechos. Por todo ello, se ha señalado su incidencia directa, el 37,5% e indirecta 62,5% en su presupuesto.

La financiación del programa de **Defensoría de Derechos Humanos** se dirige a los objetivos específicos 1.1 y 1.2 y se contempla que su incidencia es directa e indirecta en proporción del 50%.

Otras acciones del servicio con coste cero, son los consejos de participación:

A. CONSEJO MUNICIPAL DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

B. CONSEJO LOCAL DE INMIGRACIÓN E INTERCULTURALIDAD

Ambos consejos se basan en un enfoque basado en derechos humanos (EBDH). Este enfoque lleva implícitos una serie de principios transversales, entre otros, la igualdad y no discriminación y, dentro de éste, se incluyen enfoques relativos a la igualdad de género, la lucha contra la pobreza, la sostenibilidad ambiental y el respeto a la interculturalidad.

En particular en el CONSEJO LOCAL DE INMIGRACIÓN E INTERCULTURALIDAD hay creado un Grupo de Trabajo de Genero que aborda desde esta perspectiva la acción de las entidades y asociaciones del Consejo y velará por que todas las actuaciones contemplen un enfoque de género, así como la paridad en los grupos que se constituyan.

Entre sus propuestas de actuación futuras está la valoración de un proyecto de la incidencia de la mutilación genital en nuestra ciudad.

Como proyectos para el próximo año se recomienda incluir en las futuras redacciones de los planes un informe de impacto de género.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



7. SERVICIO DE DISCIPLINA URBANÍSTICA

SECTOR GC380

CAPÍTULOS 2 Y 4

El Servicio de Disciplina Urbanística no tiene estudios de la situación de las mujeres y hombres en relación con su ámbito de acción. No ha tenido en cuenta estadísticas desagregadas por sexos para su planificación. No conocen situaciones diferenciadas por sexos que incidan en las acciones que pretenden.

Utilizan un lenguaje no sexista e inclusivo en la redacción de sus documentos. Seis personas del Servicio tienen formación en Igualdad de Género.

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
15110	22799	1.326.041,50 €	OTR.TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPR.					1.326.041,50 €
15110	22706	8.370,00 €	ESTUDIOS Y TRAB.TECNICOS				8.370,00 €	
15110	22699	500,00 €	OTROS GTOS.DIVERSOS					500,00 €

Del total del presupuesto del capítulo 2: 1.334.911,50€, tienen incidencia indirecta 8.370,00€, no teniendo incidencia directa. Por tanto, no se ha identificado su pertenencia al género en 1.326.541,50€.

La aplicación presupuestaria 22779 está destinada al pago de los gastos derivados del Acuerdo Marco para la ejecución de las obras de demolición, conservación de las condiciones de seguridad, instalación de apeos, apuntalamientos u otras medidas excepcionales con carácter urgente y las de vallado de las parcelas resultantes y del Acuerdo Marco para la adjudicación de los servicios de arquitectura necesarios para la redacción de proyectos y dirección de las obras anteriores. Su objetivo es mantener los inmuebles de la ciudad en las condiciones de seguridad, funcionalidad y habitabilidad, que exige la legislación urbanística, realizando mediante ejecución subsidiaria, en sustitución de la propiedad obligada que incumple con sus obligaciones legales, los trabajos y obras necesarias para conservar las condiciones de seguridad o, en casos de extrema gravedad, su demolición, para garantizar la seguridad ciudadana. (Artículo 180 de la Ley 5/2014, de 25 de julio, de la Generalitat, de Ordenación del Territorio, Urbanismo y Paisaje, de la

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Comunitat Valenciana y artículos 99, 100 y 102 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No disponemos de estadísticas desagregadas por sexo que nos permitan conocer la incidencia de estas actuaciones en inmuebles que sean propiedad de mujeres y en los que sean propiedad de hombres, por lo que, en estos momentos, no está identificada su pertinencia al género, al no ser posible prever qué tipo de contribución puedan tener respecto a la igualdad. Tampoco está relacionado con ninguno de los objetivos específicos del Plan Marco de Igualdad.

Con esta aplicación 22706 se costean los informes periciales, redactados por profesionales imparciales (externos) de la arquitectura, en los procedimientos de declaración de ruina legal iniciados a instancia de parte, cuando la propiedad no está conforme con el informe emitido por la OTCCE sobre la situación legal de ruina y presenta otro informe pericial emitido por una arquitecta o arquitecto de su confianza, que difiere en sus conclusiones del emitido por la OTCCE.

No disponemos de estadísticas desagregadas por sexo que nos permitan conocer el número de informes periciales realizados por arquitectos o por arquitectas, sin embargo, en la medida en que el colectivo profesional está formado por mujeres y hombres y que el programa no actúa como palanca de cambio en aras de conseguir mayores cuotas de igualdad, se puede determinar la incidencia indirecta del mismo, ya que va a facilitar un contexto más permeable a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de las arquitectas, colectivo infrarrepresentado dentro de la profesión, aunque no se haya especificado esta intención. No se encuentra incluido en ninguno de los objetivos específicos del Plan Marco de Igualdad.

A esta aplicación presupuestaria 22699 se imputan los gastos del Registro de la Propiedad derivados de la expedición de certificaciones y de la realización de inscripciones obligatorias en materia de Disciplina Urbanística, para edificios se van a declarar en ruina legal o a los que se les va a dictar una orden de ejecución.

No disponemos de estadísticas desagregadas por sexo que nos permitan conocer la incidencia de estas actuaciones en inmuebles que sean propiedad de mujeres y en los que sean propiedad de hombres, por lo que, en estos momentos, no está identificada su pertinencia al género, al no ser posible prever qué tipo de contribución puedan tener respecto a la igualdad. Tampoco está relacionado con ninguno de los objetivos específicos del Plan Marco de Igualdad.

60

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



8. SERVICIO DE EDUCACIÓN

SECTOR ME280

CAPÍTULO 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género que presenta el Servicio de Educación informa que cuenta con estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.

Utilizan estadísticas desagregadas por sexo en sus actuaciones y conocen situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres en las que inciden sus áreas de actuación, en concreto: en el caso de la educación infantil, dado que estadísticamente los cuidados recaen mayoritariamente sobre las mujeres, el de Cheque escolar repercute principalmente en ellas. Utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista y cuentan con personal con formación en materia de igualdad de género.

Los programas de gasto que analiza (32300,32600) con un presupuesto total de 6.068.761,42 € que se relacionan con 3 objetivos específicos del Plan Marco de Igualdad (PMI):

Del total de su presupuesto 6.068.761,42 €, no han identificado la incidencia al género de 1.689.197 €, lo que representa el 27,8 %. Tiene incidencia directa un total de 174.214,15 € es decir el 2,8 % y una incidencia indirecta 4.006.879,64 €, lo que representa un 69,4 % del total de presupuesto.

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
32300	21900	9.000,00 €	Ot. Inmov. Material					9.000,00 €
32300	22103	140.000,00 €	Combustibles					140.000,00 €
32300	22199	49.469,92 €	Suministros					49.469,92 €
32300	22799	1.472.386,24 €	Tr. Con empresas	4.1.1 y 4.1.2	4.1.1.1 y 4.1.2.1	174.214,15 €	298.974,38 €	999.197,71 €
32600	20200	320.000,00 €	Arrendamientos					320.000,00 €
32600	22203	15.000,00 €	Informáticas					15.000,00 €
32600	22300	3.000,00 €	Transporte					3.000,00 €
32600	22699	10.000,00 €	Gastos diversos					10.000,00 €
32600	48100	17.000,00 €	Premios y becas					17.000,00 €
32600	48910	4.007.905,26 €	Ot. Transferencias	3.5.1 y 3.5.2	3.5.1 y 3.5.1.2		3.707.905,26 €	300.000,00 €
32600	48920	25.000,00 €	Ot. Tr. Nominativas					25.000,00 €
totales		6.068.761,42 €				174.214,15 €	4.006.879,64 €	1.887.667,63 €

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



El programa de **Absentismo Escolar** tiene como objetivo conseguir la plena escolarización y la reducción del absentismo escolar durante la educación obligatoria, asegurando el desarrollo integral y la adaptación social de las personas jóvenes. Los datos cuantitativos de su incidencia alcanzan a una participación de 1074 menores de los cuales 524 son niñas y 550 niños.

La incidencia indirecta en igualdad de género se posibilita también por la exigencia de formación cualificada en dicho ámbito de competencia.

Proyectos educativos. Destacan estas líneas de acción con incidencia en género:

1.- COEDUCACIÓN: CAMINANDO POR LA IGUALDAD

En esta línea de acción se trata de educar en la igualdad, el respeto y la tolerancia, formando, desde edades bien tempranas, seres humanos capaces de no realizar acciones discriminatorias por cuestión de sexo. Para ello, se plantea realizar dinámicas y actividades en las cuales el alumnado analizará su entorno social en busca de alternativas no discriminatorias.

El cometido es aprender a identificar las desigualdades existentes en la vida cotidiana, observando las conductas aprendidas que nos enseñan a diferenciarnos entre hombres y mujeres creando desigualdades que, en algunos casos, pueden llegar a ser discriminatorias, sexistas, e incluso, violentas; a partir de dicha identificación, generar alternativas no sexistas.

2.- CREATIVAS IN-VISIBLES

Con este proyecto educativo se propone reflexionar en torno al material escolar que utiliza el alumnado de nuestra localidad para que puedan reflexionar de forma crítica mediante un enfoque de género, que le ayude a no reproducir sexismo y promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

De esta manera se incorpora en el alumnado otra visión, es decir otra forma de educar desde la experiencia de la mitad de la humanidad, que somos las mujeres: nombrar en femenino y en masculino, incorporar la historia y los saberes de las mujeres al currículum, reconocer y valorar a las alumnas, las maestras y las madres en el centro educativo. La línea de acción toma como punto de partida el análisis con perspectiva de género a los materiales curriculares de los centros escolares, como el realizado por la profesora de la Universitat de València Ana López Navajas, en el que se revela la exclusión de las mujeres en los contenidos académicos de la enseñanza secundaria española; solo el 7,6% de los referentes culturales y científicos que aparecen en los libros de texto de la ESO son mujeres.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Esta línea de acción educativa se define por sus objetivos específicos:

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el municipio de València.
- Visibilizar a las mujeres a lo largo de la historia, en tanto que parte de protección y defensa de los derechos de estas.
- Investigar la situación de las mujeres en los libros de texto, visibilizándola como una desigualdad más entre mujeres y hombres como consecuencia del sistema sexo-género al que estamos sometidos y sometidas.
- Divulgar las desigualdades encontradas para contribuir a la toma de conciencia y el empoderamiento como camino para su superación.

3. RECORRIDOS URBANOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: GAFAS MORADAS PARA PASEAR MI BARRIO Y UNA MIRADA DESDE LA HISTORIA.

Esta línea de acción pretende incidir en la necesidad de ir más allá de la conformación tradicional dicotomía hombre/mujer o masculino/femenino, entendiendo problemáticas, símbolos e interpretaciones que traspasa la mera separación binaria.

Entre los objetivos explícitos que definen el proyecto educativo, destacan:

- Reflexionar de una forma amplia, libre y significativa sobre los diferentes conceptos, símbolos, roles, espacios, discursos y otros aspectos vinculados a las interpretaciones de género.
- Aprender a entender los diferentes discursos de género que operan en nuestro entorno.
- Conocer las diferentes luchas y acciones que centenares de colectivos han llevado a cabo en nuestra ciudad y ponerlos en relación con otros a nivel global.
- Entender nuestro cuerpo y re-interpretarlo como espacio de lucha, reivindicación y cambio, así como poner en práctica este conocimiento.
- Comprender y ejercer la democracia participativa para solucionar problemas reales en el entorno inmediato del alumnado.

4. RESIDENCIAS ARTÍSTICAS:

De las 7 residencias que están en marcha en la actualidad una de ellas aborda el tema de género: "Poesía sin sombrero",

Desde la Sección Proyectos Educativos se está realizando un esfuerzo significativo para aumentar y diversificar las acciones que se realizan en materia de género, aumentando el número de programas y, en el caso de proyectos que pasan por un proceso selectivo

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



como son las Residencias artísticas, valorando de manera positiva aquellos proyectos que incluyen la perspectiva o temática de género

El Servicio de Educación atiende y contribuye a la educación de niños y niñas desde la más temprana edad, ampliando también los tiempos y espacios educativos en la Educación Primaria y Secundaria a través de las diferentes propuestas educativas que pretenden, no solo contribuir a ampliar el currículo, sino a desarrollar plenamente las áreas con menos presencia en la escuela. Paralelamente y en el marco de las competencias de las corporaciones locales vela por la escolarización en condiciones de igualdad de todos los niños y niñas durante la etapa obligatoria (6-16 años)

Entre las líneas de acción de incidencia indirecta que se incluyen en este programa destacan las del **cheque escolar**, sistema de ayudas económicas a la escolarización infantil de 0 a 6 años, destinadas a compensar desigualdades, sufragando los gastos de enseñanza. Se conceden en función de la renta familiar, atendiendo también a las particularidades propias de las unidades familiares que las solicitan. Se trata de contribuir a la escolarización temprana como inicio de una escolarización obligatoria y contribuye a la conciliación de las familias con menos recursos. Entre los criterios de baremación, se otorga 1,5 puntos a las mujeres que han padecido situaciones de violencia de género.

Con las ayudas de material escolar a las y los menores escolarizados en el segundo ciclo de educación infantil, se intenta promover la creación de recursos que permitan conciliar la vida laboral y familiar. Entre los criterios de baremación, se otorga 1,5 puntos a las mujeres que han padecido situaciones de violencia de género.

CAPÍTULO 6

ME28032100 62200 ESCOLETA EN LA PLAZA DIPUTADO LLUÍS LUCIA

GASTO PLURIANUAL

2021: 175.000,00€

La inversión consiste en la construcción de una Escoleta para menores de 0 a 3 años en la Plaza de Diputado Lluís Lucía.

Se informa por el Servicio que no existe algún estudio de la situación de mujeres y hombres en relación con el ámbito de la inversión pretendida. El Servicio no ha tenido en cuenta estadísticas desagregadas por sexo para la planificación/decisión/redacción de la

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



inversión. Informa que no se conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres en las que incide la inversión que se pretende y la inversión no está incluida dentro del PMI.

Tiene incidencia indirecta porque se trata de una medida de conciliación familiar. Se trata de un espacio de los incluidos dentro de la Red de Espacios Comunes del apartado 2 del Anexo XII de la LOTUP, aquellos que dan apoyo a las actividades diarias y que deben favorecer las necesidades básicas de la ciudadanía. El apartado 7 del Anexo XII de la LOTUP, establece que los espacios de educación de menores como las escuelas infantiles de 0 a 3 años, formen parte de la red de espacios comunes, cumpliendo las necesidades y perspectivas del urbanismo inclusivo con perspectiva de género de ciudad cuidadora establecida en la Ley. En consecuencia, su construcción y puesta en funcionamiento mejorará la vida diaria y las rutinas de la población.

9. SERVICIO DE ENVEJECIMIENTO ACTIVO

SECTOR KK550

CAPÍTULO 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género que presenta el Servicio de Envejecimiento Activo informa que cuenta con estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación: Població Major de 64 anys a la ciutat de València 2020 Y Diagnóstico Valencia como Ciudad Amigable con las personas mayores (Universitat de València) -Ofic. Estadística. Memoria e informes del Servicio de Envejecimiento Activo

El servicio ha tenido en cuenta estadísticas desagregadas por sexo para la planificación de las acciones. También conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres que inciden en las acciones de sus áreas de actuación. Utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista y cuentan con un número de 5 personas en el servicio con formación en materia de igualdad de género.

El programa de gasto que analizan (23100), con un presupuesto total de 5.718.926,75 €, se desarrolla a través de proyectos que se relacionan con tres objetivos específicos del Plan Marco de Igualdad (PMI):

Medida del Plan 2.2.1. y acción 2.2.1.2, y que se refieren a cursos para la atención de personas cuidadoras de dependientes,

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Medida del Plan 3.5.1. que promueve la creación de recursos que permiten a las mujeres conciliar, se ha concretado en la acción 3.5.1.5. ampliando el servicio para personas mayores y dependientes.

Medida del Plan 4.3.2., con la acción 4.3.2.1. , realizando actuaciones, exposiciones y exhibiciones de obras teatrales, recitales, etc., dando apoyo a las actividades culturales y artísticas que realizan las mujeres.

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA					IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*			
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE		Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
23100	20200	431.134,00	Arrendamiento ed. ot. Construcciones				431.134,00	
23100	21200	27.540,00	Conserv. Mant. Ed. y otr construcciones				27.540,00	
23100	21300	15.000	Maquinaria, instalaciones y utillaje				15.000	
23100	22199	15.000,00	Otros suministros				15.000,00	
23100	22602	20.000,00	Publicidad y propaganda				20.000,00	
23100	22699	15.514,35	Otros gastos diversos				15.514,35	
23100	22799	4.923.324,40	Otr. Trabajos realizado spor otras empresas y prof		2.2.1.2. Y 3.5.1.5.		4.923.324,40	
23100	45390	30.000	Subv. Emmpr. Y org. Dep. CCAA				30.000	
23100	48920	241.414,00	Ot. Transferencias nominativas		4.3.2.1.		241.414,00	
		5.718.926,75					5.718.926,75	

El presupuesto total de 5.718.926,75 € se encuentra referenciado como incidencia indirecta, no existiendo ninguna cantidad como incidencia directa, por lo que se considera el 100% del presupuesto como incidencia indirecta

En cuanto al análisis de incidencia del presupuesto en objetivos de igualdad de género, se señala en todos los gastos correspondientes a envejecimiento activo, que respecto a los 50 centros Municipales de Actividades de Personas Mayores, el 57% son mujeres, contabilizando un total de 21.942 socias.

En relación con los 4 centros de Día Municipales para personas mayores dependientes y los 3 centros de día con plazas concertadas, el 71% son mujeres, contabilizando un total de 464 mujeres mayores dependientes.

Por tanto, se concluye que todas las inversiones destinadas a mobiliario de las instalaciones, maquinaria de los centros de mayores, compra y mantenimiento de equipos informáticos y reforma de edificios, repercuten indirectamente en las mujeres, dado que son mayoría en esta franja de edad.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



En cuanto a gastos destinados a arrendamiento de centros, pequeños suministros destinados a las actividades de los centros, convenio de colaboración entre la Universidad de València a través de la Cátedra de Envejecimiento Activo y subvención para la Asociación de Pensionistas y Jubilados del Ayuntamiento de Valencia, maquinaria, instalaciones y utillaje de los centros de mayores, publicidad y propaganda, contratación de empresas para gestión de servicios, conservación y mantenimiento de centros, también tienen una repercusión indirecta en las mujeres ya que son mayoría en estas edades.

10. SERVICIO DE FORMACIÓN Y EMPLEO

SECTOR IF650

CAPÍTULO 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género que presenta el Servicio de Formación y Empleo informa que si existen estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación. Existen estudios y datos de los distintos Organismos Oficiales, tales como el SEPE, el INE, etc.

Utilizan estadísticas desagregadas por sexo y conocen situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres en las que inciden sus áreas de actuación como la infrarrepresentación de mujeres en sectores masculinizados, tanto cuando se actúa con presupuesto exclusivamente municipal, como cuando se actúa en base a subvenciones de fondos. Los datos oficiales que muestran situaciones diferenciadas entre hombres y mujeres derivan en la adopción de medidas a favor de las mujeres. En la redacción de todos los documentos se utiliza el lenguaje inclusivo e igualitario y se incluye el logo de su utilización. Cuentan con personal con formación en materia de igualdad de género 815 personas formadas).

El programa de gasto que analiza (24100), con un presupuesto total de 6.112.268,50€ que consta en presupuesto cap 2 y 4, se desarrolla a través de un proyecto que se relacionan con un objetivo específicos del Plan Marco de Igualdad (PMI) 3.2.2020.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
24100	20200	5.378,11	ARRENDAMIENTO EDIF. Y OT.CONSTRUCCIONES					5.378,11
24100	20300	1.448,00	ARRENDAMIENTO INSTALAC. Y UTILLAJE					1.448,00
24100	20400	1.300,00	ARREND.MATERIAL TRANSPORTE					1.300,00
24100	20600	0	ARRENDAM.EQU.PROC.INFORM.					0,00
24100	21200	6.340,00	CONSERV, MANT, EDIF. Y OT. CONSTRUCCIONES					6.340,00
24100	21300	1.200,00	MAQUINARIA INSTALACIONES Y UTILLAJE					1.200,00
24100	21600	4.406,27	EQUIPOS PARA PROCESOS DE INFORMACION					4.406,27
24100	22000	19.402,20	MATERIAL OFICINA NO INVENTARIABLE					19.402,20
24100	22001	18.275,02	PRENSA, LIBROS, REV. Y OT					18.275,02
24100	22002	600,00	MATER.INFORMATICO NO INV.					600,00
24100	22104	33.000,00	VESTUARIO					33.000,00
24100	22106	2.000,00	OT.PROD.FARMACEUTICOS					2.000,00
24100	22110	1.500,00	PRODUCTOS LIMPIEZA Y ASEO					1.500,00
24100	22199	24.058,66	OTROS SUMINISTROS					24.058,66
24100	22602	6.200,00	PUBLICIDAD Y PROPAGANDA	3.2.1	3.2.1.1 y 3.2.1.2	2.500,00		3.700,00
24100	22606	6.986,42	REUNIONES, CONF. Y CURSOS					6.986,42
24100	22699	29.031,64	OTROS GASTOS DIVERSOS					29.031,64
24120	22699	1.765.627,60	OTROS GASTOS DIVERSOS	3.2.1	3.2.1.2	1.234.000,00		531.627,60
24100	22706	30.000,00	ESTUDIOS Y TRABAJOS TECNICOS					30.000,00
24100	22799	938.404,20	OTR.TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROF.	3.2.1	3.2.1.1 - 3.2.1.2	120.000,00	818.404,20	
24100	44900	2.588.279,62	OT. TRANSF. A ENTES PUBL. Y SOC.MERC. ENT. LOCAL	3.1.1-3.2.1	3.1.1.1- 3.1.1.2-		588.386,48	1.999.893,14
24100	48100	78.830,76	TRANSF. PREMIOS BECAS PENSIONES FIN	3.2.1	3.2.1.1	6.400,00		72.430,76
24100	48910	550.000,00	OTRAS TRANSFERENCIAS	3.2.1-3.2.2	3.2.1.1- 3.2.1.2-	190.000,00	360.000,00	
Totales		6.112.268,50				1.552.900,00	1.766.790,68	2.792.577,82

En relación con la ficha adjunta de programas de gasto del presupuesto de 2021, cumplimentada por el Servicio de Formación y Empleo, se indica a continuación las asignaciones de partidas de gastos previstos y su incidencia sobre igualdad de género.

El presupuesto destinado a publicidad contempla una cuantía específica que se destina a campañas relativas a la igualdad y empoderamiento de las mujeres, en cuanto a la formación y el acceso a cualquier tipo de trabajo.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

El presupuesto destinado a la contratación a través de programas de empleo en el ámbito de la Administración Local, incide directamente en la contratación de las mujeres en un alto y muy significativo porcentaje, debido a las acciones positivas para la mujer que se contemple en las convocatorias de cada uno de los programas de empleo

En la aplicación presupuestaria otros trabajos realizados por otras empresas y profesionales en el presupuesto destinado a la contratación de la formación en su modalidad online y de Moocs, contempla lotes destinados específicamente a la formación de mujeres.

La transferencia realizada a la Fundación València Activa, en tanto que desarrolla parte de las políticas de empleo del Servicio de Formación y Empleo, incide tanto directa como indirectamente en la formación, orientación y otras actividades relacionadas con la empleabilidad. Existen acciones dirigidas exclusivamente a mujeres beneficiándose el resto de toda la planificación.

El presupuesto destinado a las becas del programa operativo de educación y formación para el empleo incide en un alto porcentaje en las mujeres, ya que se contempló la inclusión en el mismo de un número de mujeres superior al de hombres como medida de acción positiva.

El presupuesto destinado a otras transferencias se destina al Pacto por el Empleo de la Ciudad de València, que reciben las distintas partes que lo integran (Confederación Empresarial Valenciana, y los sindicatos UGT, CCOO y USO), incide en todas sus actuaciones en un porcentaje muy significativo en las actuaciones destinadas a mujeres, ya que existe una línea específica de igualdad.

11. SERVICIO DE GESTION DE CENTRO HISTÓRICO

SECTOR GC620

CAPÍTULO 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género del Servicio de Gestión del Centro Histórico informa que no cuenta con estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.

No se utilizan estadísticas desagregadas por sexo ni conocen situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres en las que incide su área de acción.

Utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista para la redacción de sus documentos y 9 personas del Servicio cuentan con formación en materia de igualdad de género.

69

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



El programa de gasto que analiza (22699), con un presupuesto total de 3.685,33€ en capítulo 2, en el que no se identifica la pertinencia al género. Informan que no gestionan gastos de inversión, ni tienen acciones incluidas entre los objetivos del PMI.

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
15100	22699	685,33 €	PUBLICACIONES BOLETINES OFICIALES.					685,33 €
15100	22699	5.000,00 €	GASTOS DE TRAMITACIÓN DEL RMSER					5.000,00 €
		5.685,33 €						5.685,33 €

1.- GC620 15100 22699 685,33€ PUBLICACIONES/SUMINISTROS: El gasto consiste en gastos de publicaciones en boletines oficiales. Gastos del anticipo de caja fija. Material o suministros no inventariables. No se identifica la incidencia en género.

2.- GC620 15100 22699 5.000,00€ GASTOS TRAMITACIÓN RMSER: Gastos derivados de las inscripciones derivadas en el Registro de la Propiedad. Así como gastos derivados de publicaciones en boletines oficiales por la tramitación de los expedientes del Registro Municipal de Solares y Edificios a Rehabilitar. No se identifica la incidencia en género.

12. SERVICIO DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS

SECTOR KD610

CAPÍTULO 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género que presenta el Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas informa que existen estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.

Utilizan estadísticas desagregadas por sexo y conocen situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres en las que inciden sus áreas de actuación: Evaluación y

70

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

diagnóstico del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de València. Estudio de la situación de las mujeres en la ciudad de València del año 2019. Utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista y todo su personal técnico cuentan con formación en materia de igualdad de género.

El programas de gasto que se analiza (23100), con un presupuesto total de 831.917,17€ se desarrolla a través de proyectos que se relacionan con doce objetivos específicos del Plan Marco de Igualdad (PMI) 1.1., 1.2., 2.1., 3.4., 4.1., 4.3., 4.4., 5.4., 5.5., 7.2., 7.3., 7.3., 7.6. y 8.1, si bien, muchas actuaciones del Servicio sin gasto económico inciden sobre otros objetivos del PMI.

Tres proyectos de gasto no tienen relación con los objetivos específicos del Plan de Igualdad por tratarse de actuaciones relacionadas con el colectivo LGTBI y acciones de inclusión social y convivencia.

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO*
23100	22199	665,50 €	Estandartes Premios Caliu 2021.	1.1	1.1.6.2		665,50 €	
23100	22799	83.662,49 €	REPARA Intervención psicosocial agresores.	1.1	1.1.3.2		83.662,49 €	
23100	22799	82.918,95 €	ATENCIONES PSICOLÓGICAS mujeres VVG hijas	1.2	1.2.2.1	82.918,95 €		
23100	22799	3.260,95 €	Material difusión Certamen Beatriu Civera.	4.3	4.3.1.6		3.260,95 €	
23100	22799	27.225,00 €	Servicios Igualtat als Pobles.	1.1	1.1.1.2	27.225,00 €		
23100	22799	90.586,65 €	OFERTA EDUCATIVA	4.1	4.1.1.1	90.586,65 €		
23100	22799	34.039,99 €	Puntos Violeta fiestas libres agresiones sexuales.	1.1	1.1.6.1		34.039,99 €	
23100	22799	2.662,00 €	Fase III elaboración informes impacto género.	8.1	8.1.3.1?	2.662,00 €		
23100	22799	11.253,00 €	1ª Prórroga TALLERES Mujeres e Igualdad	1.2	1.2.5.1	11.253,00 €		
23100	22799	47.093,20 €	IGUALMENT-FEST	1.1	1.1.1.2	47.093,20 €		
23100	22799	12.051,60 €	NUEVOS TALLERES Mujeres e Igualdad	1.2	1.2.5.1	12.051,60 €		
23100	22799	1.500,40 €	AT Redacción y difusión Plan COMVA.				1.500,40 €	
23100	22799	94.330,83 €	CAMPAÑAS SENSIBILIZACIÓN	1.1/4.4	1.1.1.2/4.4.1.1	47.165,41 €	47.165,41 €	
23100	22799	35.705,46 €	Adolescentes Atención/prevención VG.	1.1	1.1.1.2?	35.705,46 €		
23100	22799	59.444,15 €	PRESTACIONES EN IGUALDAD	4.4	4.4.1.1	59.444,15 €		
	CAP 2	586.400,17 €						
23100	48920	26.660,00 €	Convenio Tyrius.	7.6	7.6.1.3	26.660,00 €		
23100	48920	12.000,00 €	Convenio Colectivo LGTBI+.				12.000,00 €	
23100	48920	35.053,50 €	Convenio Cáritas Jere-Jere.	7.2	7.2.2.2	35.053,50 €		
23100	48920	35.053,50 €	Convenio Bus Solidario.	7.2	7.2.2.1	35.053,50 €		
23100	48100	14.000,00 €	PREMIOS CALIU	1.1	1.1.6.2	14.000,00 €		
23100	48100	2.750,00 €	PREMIOS BEATRIU CIVERA	4.3	4.3.1.6	2.750,00 €		
23100	48910	120.000,00 €	SUBVENCIONES EN IGUALDAD Y LGTBI	5.4	5.4.2.1	120.000,00 €		
	CAP 4	245.517,00 €						
	totales	831.917,17 €				683.662,41 €	148.254,75 €	

El Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas es el Servicio impulsor de las acciones dirigidas a la introducción de los principios de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de València. A través del Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres, se plantean 8 áreas de actuación que deben trabajarse de forma transversal en todos los

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



departamentos municipales. Los programas que se desarrollan en este Servicio tienen una correspondencia directa con las acciones concretas que establece este Plan Marco de Igualdad. Se pueden agrupar en tres grandes bloques: los programas de prevención de las situaciones de desigualdad y violencia de género, la atención a las mujeres, la promoción de la igualdad y transversalidad de género.

1 - PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE DESIGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

- Programa de intervención socioeducativa para la prevención, sensibilización y formación en materia de educación para la igualdad de género, prevención de la violencia machista y las agresiones sexuales, y educación para evitar cualquier discriminación por orientación sexual o identidad de género.
- Programa de intervención psicosocial con hombres condenados por violencia de género y voluntarios que quieran abandonar actitudes violentas
- Servicios de gestión e instalación de PUNTOS VIOLETA de información, sensibilización y prevención de agresiones sexistas durante las fiestas
- Servicio de actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género, en los Pobles de València "#igualtatalspobles"

2 - ATENCIÓN A LAS MUJERES.

- Programa de atención psicológica a mujeres víctimas de violencia de género
- Programa de atención psicológica a menores hijas, hijos y familiares de las víctimas de violencia de género
- Talleres en materia de fomento de la autoestima y empoderamiento de las mujeres, la atención y prevención de la violencia de género y la sensibilización y concienciación en la igualdad y la diversidad sexual.
- Convenio de Colaboración con la Asociación de Amas de Casa y Consumidores TYRIUS para llevar a cabo el programa de atención a las mujeres inmigrantes y mujeres en situación de riesgo de exclusión social
- Convenio de Colaboración con la entidad Médicos del Mundo para llevar a cabo el programa de atención socio-sanitaria 'Bus Solidario' con población que ejerce la prostitución en la ciudad de València

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

- Convenio de colaboración con Cáritas Diocesana de València para llevar a cabo el programa integral de atención a las personas en situación de prostitución y víctimas de trata en las calles de la ciudad de València "Jere-Jere".

3 - PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.

- Campaña sensibilización Día Internacional 8 de Marzo
- Campaña sensibilización Día Internacional del Orgullo LGTBI
- Campaña sensibilización Día 25 de noviembre, contra la violencia de género y machista
- Campaña sensibilización Día Internacional Conmemoración de la Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Jornadas/acciones Inclusión y Convivencia
- Subvenciones a asociaciones y entidades para proyectos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres y de las personas del colectivo lésbico, gay, transexual, bisexual e intersexual, (LGTBI) en el municipio de València, fomentando la lucha contra la discriminación por razón de sexo, de orientación sexual o identidad de género
- Premios Caliu a las fallas grandes e infantiles por su carácter igualitario y diverso, con motivo de las fallas.
- Premios certamen de relatos Beatriu Civera
- Convenio de colaboración con LAMBDA col·lectiu de lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals para el desarrollo de las actividades de celebración del día internacional del orgullo LGTBI

De todos estos programas, las jornadas, acciones y convenios dirigidos a trabajar con el colectivo LGTBI así como las actividades realizadas para potenciar la inclusión y convivencia en la ciudad, se encuentran fuera de las acciones planificadas en el Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres.

Todos los programas tienen el objetivo desde su planificación hasta su implementación de contribuir a potenciar la igualdad entre mujeres y hombres mediante acciones positivas dirigidas a la atención de las mujeres y mediante la información, formación sobre los principios de igualdad para reducir los indicadores de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
SERVICI D'IGUALTAT I POLÍTQUES INCLUSIVES

NÚMERO DE PERSONAS ATENDIDAS EN ESPAI DONES I IGUALTAT Y EDAD 2019

Nº PERSONAS	AÑO 2019	%
MUJERES	1.686	99,95%
HOMBRES	1	0,05%
TOTAL	1.687	100%

Nº TOTAL ATENCIONES	AÑO 2019	%
PRIMERA ATENCIÓN INDV	1059	37%
ATENCIONES DE SEGUIMIENTO	628	22%
ATENCIONES A PROFESIONALES	965	34%
ATENCIONES A ASOCIACIONES	210	7%
TOTAL	2.857	100%

EDAD MUJERES	Nº	%
< 18	15	0,9
DE 18 A 28	212	12,6%
DE 29 A 39	413	24,5%
DE 40 A 50	684	40,5%
DE 51 A 65	308	18,3%
DE 66 A 75	40	2,4%
> 75	12	0,7%
SIN DETERMINAR	2	0,1%
TOTAL	1.686	100%

NÚMERO DE PERSONAS ATENDIDAS EN LA UNITAT D'IGUALTAT DEL MARÍTIM Y EDAD 2019.

Nº PERSONAS	AÑO 2019	%
MUJERES	260	99,23%
HOMBRES	2	0,76%
TOTAL	262	100%

Nº TOTAL ATENCIONES	AÑO 2019	%
PRIMERA ATENCIÓN INDV	108	33,54%
ATENCIONES DE SEGUIMIENTO	154	47,82%
ATENCIONES A PROFESIONALES	29	9%
ATENCIONES A ASOCIACIONES	31	9,63%
TOTAL	322	100%

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



EDAD MUJERES	Nº	%
< 18	3	1,14%
DE 18 A 28	23	8,77%
DE 29 A 39	48	18,32%
DE 40 A 50	64	24,42%
DE 51 A 65	89	33,96%
DE 66 A 75	20	7,63%
> 75	13	4,96%
SIN DETERMINAR	-	0%
TOTAL	262	100%

NÚMERO DE PARTICIPANTES EN TALLERES EN EL ESPAI DONES I IGUALTAT Y LA UNITAT D'IGUALTAT DEL MARITIMO 2019

TABLA 43 - RELACIÓN ACTIVIDADES 2019		
	TOTAL TALLERES Y CURSOS	Nº PARTICIPANTES MUJERES
EDI	29	174
UIM	6	91
TOTAL	35	265

Los programas que tienen incidencia directa actúan directamente sobre las situaciones de desigualdad y causas que las provocan, van dirigidas específicamente a las mujeres en general y a colectivos específicos dentro de ellas, como víctimas de la violencia de género o mujeres en situación de prostitución y persiguen un cambio en roles y estereotipo de género, son la mayoría de los que desarrolla este Servicio: 22799 Otros trabajos, 48100 Premios, 48910 Transferencias y 48920 Transferencias nominativas.

Por otra parte, los programas que tienen una incidencia indirecta son los que facilitan contextos, normas y actitudes más favorables o permeables a la igualdad, aunque no se haya especificado esta intención. Todos los programas se han podido identificar con un tipo de incidencia.

Tenemos que considerar que hay una parte del presupuesto que siempre será de incidencia indirecta, ya que se trata de gastos destinados a alquiler de espacios, material necesario para actividades, etc., que no imputamos a incidencia directa. No obstante, sí que se tiene en cuenta que hay programas de gasto que tienen incidencia indirecta importante puesto que tienen relevancia al género: actuaciones alrededor del colectivo LGTBI.

Las actuaciones que se realizan para promocionar la inclusión y convivencia, que actualmente están presupuestadas en incidencia indirecta, se planifican teniendo en cuenta acciones tendentes a conseguir próximamente una incidencia directa al género, aunque se tenga en cuenta los objetivos de su planificación desde el inicio de las actuaciones y que

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



éstas por ejemplo no reproduzcan estereotipos de género y sean transformadoras de las condiciones de vida.

CAPÍTULO 6

KD610 23100 63200: OBRAS DE REFORMA CON ENFOQUE DE GÉNERO PARA LA OFICINA DE NO DISCRIMINACIÓN (ONDIS)

GASTO PLURIANUAL

2021: 50.000,00€ 2022: 137.899,00€

La inversión consiste en la ejecución de obras de reforma proyectadas con perspectiva de género en un inmueble municipal sito en la Calle Alta nº48 bajo, para adecuarlo al servicio de la Oficina de No Discriminación, adscrito a la Concejalía de Igualdad y Políticas de Género y LGTBI.

La Oficina de No Discriminación se configura como un servicio municipal de atención a la ciudadanía, dirigido a prevenir y a actuar ante la vulneración de derechos humanos por motivo de discriminación, activando políticas públicas de protección de los derechos de la ciudadanía con el objetivo último de conseguir una mejora en su calidad de vida y que repercuta directamente en una convivencia armoniosa y libre de discriminaciones.

Se entiende por discriminación cualquier trato diferenciado menos favorable hacia personas, colectivos u organizaciones, basado en motivos ilegítimos. Afecta a los derechos de las personas y se afronta con la garantía del ejercicio pleno y efectivo de los derechos.

La Oficina se establece como un servicio municipal, gratuito y de carácter polivalente dirigido a promover acciones en favor de los derechos humanos y atención de situaciones discriminatorias.

El proyecto que fue aprobado técnicamente mediante acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 03 de julio de 2020, se ha redactado por un equipo multidisciplinar en el que se ha incluido una experta en arquitectura con perspectiva de género, por lo que entre los documentos que forman parte del proyecto de las obras, obra como anejo un informe de impacto de género.

La oficina para la no discriminación se trata de un mandato incluido dentro del acuerdo plenario para la reconstrucción de la ciudad.

El importe referido contempla las obras y los servicios necesarios de dirección facultativa y coordinación en seguridad y salud.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Existen estudios de la situación de mujeres y hombres en relación con el ámbito de la inversión pretendida, se han tenido en cuenta estadísticas desagradas por sexo para la planificación/decisión/redacción de la inversión. Se conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres en las que incide la inversión que se pretende. Se ha utilizado un lenguaje inclusivo e igualitario para la redacción de los documentos de la inversión.

Para la inversión, el Servicio manifiesta que la inversión no está incluida en el PMI y si bien no procede la aplicación del Anexo XII de la LOTUP, se ha querido incluir la perspectiva de género en la redacción del proyecto para que las obras se ejecuten teniendo en cuenta aquella, en aras a que la inversión sea lo más justa posible y en la medida de lo posible, sin sesgo de género.

En consecuencia, el Servicio identifica una clara incidencia indirecta en objetivos de igualdad de género.

13. SERVICIO DE JUVENTUD

SECTOR KG720

CAPÍTULO 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género que presenta el Servicio de Juventud informa que cuenta con estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación dado que se realizó un diagnóstico de la juventud de la ciudad para el Plan de Juventud 2019- 2023.

En sus actuaciones se utilizan estadísticas desagregadas por sexo y se conocen situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres en las que inciden sus áreas de actuación. Utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista y cuentan con personal con formación en materia de igualdad de género, principalmente las personas vinculadas al desarrollo técnico del Plan de Juventud.

Las prioridades y lineamientos estratégicos en cuanto a las políticas de juventud por parte del Ayuntamiento de València han sido establecidas en el Plan de Juventud 2019-2023 que dispone de 8 principios rectores que vertebran el documento. En este sentido, el principio de igualdad se centra en fomentar la igualdad de hombres y mujeres jóvenes, sustentada en el rechazo más absoluto hacia cualquier forma de discriminación y violencia, para implementar modelos de relaciones y espacios integradores que garanticen las mismas posibilidades de accesibilidad y participación en el tejido social.

77

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



De la misma forma, la Ley 15/2017 de Políticas Integrales de la Juventud, reconoce como derechos asociados a las personas jóvenes -entre otros- "el derecho a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades; derecho a una vida libre de violencias machistas; el derecho al reconocimiento y respeto de la identidad de género".

Con el objetivo de dotar de transversalidad a los planes municipales, el Plan de Juventud 2019- 2023 asume las acciones detalladas en el Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2019 en las que es agente corresponsable de su implementación, teniendo estas acciones y el presupuesto asignado a las mismas, incidencia directa sobre el género.

Por otro lado, muchas de las acciones a desarrollar, al tratarse de prestaciones directas a la población joven de la ciudad, tienen incidencia indirecta sobre el género, son garantistas del principio de igualdad de oportunidades: acceso a la cultura, al ocio, formación para el empleo, etc.

El programa de gasto que se analiza (33700), con un presupuesto total de **1.980.318,58 €** desarrolla a través de 10 proyectos que se relacionan con 5 objetivos específicos del Plan Marco de Igualdad (PMI)

En relación a los capítulos presupuestarios identificados, el Servicio de Juventud dispone para el año 2021 en el Capítulo II de 1.520.318,58 € y de 460.000 € en el Capítulo IV.

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
33700	20200	19.582,14					19.582,14 €	
33700	20300	10.000,00					10.000,00 €	
33700	22602	10.000,00						10.000,00 €
33700	22609	5.000,00					5.000,00 €	
33700	22699	3.000,00						3.000,00 €
33700	22799	1.472.736,44		1.2.5/3.5.1/4.1.2	1.2.5.2/3.5.1.4/4.1.2.1	188.832,00 €	1.283.904,44 €	
		1.520.318,58						
33700	45390	90.000,00		3.1 / 3.2	3.1 / 3.2		90.000,00 €	
33700	48100	75.000,00					75.000,00 €	
33700	48910	175.000,00					175.000,00 €	
33700	48920	120.000,00		5.2	5.2.1.1 / 5.2.1.2		120.000,00 €	
		460.000,00						

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Dentro de estas acciones destacar aquellas de incidencia directa en el género, relativas a la implementación del Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018- 2019 y que se desarrollan mediante los siguientes programas de Juventud:

- Acción 1.2.5.2. – En el marco del Programa de actividades de verano *Estiu Jove*, se bonificarán actividades de ocio educativo y deportivo para las hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia. (3.950 €)
- Acción 3.5.1.4.- *Estiu Jove*- actividades de ocio infantil y juvenil en periodo vacacionales y horarios extraescolares con la finalidad de permitir a mujeres y hombres conciliar su vida laboral y familiar. (168.422€)
- Acción 4.1.2.1.- aquellas campañas y talleres específicos dirigidas a jóvenes con el objetivo de prevenir, evitar y detectar el machismo, la discriminación y la violencia de género y propiciar cambios de estereotipos de género entre la población juvenil.

InfoSex Jove: en dos Centros Municipales de Juventud se ofrece semanalmente de forma presencial el servicio de información y asesoramiento en materia de sexualidad, orientación del deseo y relaciones respetuosas. Se dispone de atención continua vía email y whatsapp. Adicionalmente, se realizan talleres de sexualidad en centros educativos con población de ESO, bachillerato y FP. (13.460 €)

Talleres de estereotipos en el consumo de pornografía frente a prácticas sexuales respetuosas: el fácil acceso por medios virtuales a la pornografía violenta por parte de jóvenes a edades cada vez más tempranas y la falta de educación sexual, favorecen que la población juvenil adquiera concepciones distorsionadas de las prácticas sexuales y normalicen aquellas basadas en la violencia y el abuso sobre las mujeres.

Tallers Apunta't: propuesta de actividad dirigida a la ocupación del tiempo libre de la juventud, desde una perspectiva educativa y formativa. Se ofrecen actividades de ocio educativo, de carácter formativo o con el objetivo de sensibilizar, una de las categorías de programación obligatoria en todos los CMJ es género. (aprox. 3.000 €)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Del total de su presupuesto, no han identificado la incidencia al género de 13.000,00 €, lo que representa el 0,66 %. Tiene incidencia directa un total de 188.832,00 €, es decir el 9,54 % y una incidencia indirecta 1.782.436,58 € lo que representa un 90,01 % del total de presupuesto.

Capítulo II- Presupuesto anual total: 1.520.318,58 €.

- Cód. Econ. 22799- Presupuesto 1.472.736,44 €.

Incluye el costo de la gestión de los Centros Municipales de Juventud (gestión externalizada), el servicio de educación ambiental que se presta en el Casal d'Esplai de El Saler y en la Alquería de Félix y la implementación de las acciones del Plan Juventud València 2019- 2023.

La gestión de los CMJ (Centros Municipales de Juventud) y el servicio de educación ambiental, son servicios prestados a la población en general con incidencia indirecta en el objetivo de igualdad de género.

- Cód. Econ. 20200- Presupuesto 19.582,14 €

Correspondiente al mantenimiento del alquiler de los locales donde se ubican los Centros Municipales de Juventud de Malilla y Malvarrosa Los CMJ son espacios abiertos al uso y disfrute de las personas jóvenes por lo que esta partida de gasto se trata de una prestación de servicios a la población en general que incide en el género de forma indirecta.

- Cód. Econ. 20300- Presupuesto 10.000 €

Arrendamiento de instalaciones para el desarrollo del programa de actividades estivales en el Casal d'Esplai de El Saler. Este arrendamiento de materiales se trata de una prestación indirecta vinculada al desarrollo del programa de actividades Estiu Jove.

- Cód. Econ. 22602- Presupuesto 10.000 €

Apoyo a entidades sin ánimo de lucro mediante el patrocinio con la finalidad de impulsar la socialización y difusión de buenas prácticas y experiencias innovadoras en materia de juventud.

No se dispone de datos sobre la incidencia directa en cuestiones de género de los proyectos presentados, por lo que no se puede evidenciar la misma sobre el presupuesto.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

- Cód. Econ. 22609- Presupuesto 5.000 €
Cultura Jove, programa destinado a fomentar el acceso a los jóvenes a una programación cultural variada bajo criterios de calidad que sean de su interés ofreciendo entradas gratuitas a los espectáculos y actividades culturales ofertadas en la ciudad de València.
Programa orientado a la ciudadanía joven en general sin afectación directa en el presupuesto del objetivo de igualdad de género.
- Cód. Econ. 22699- Presupuesto 3.000 €
Crédito para atender los anticipos de caja fija destinados a gastos corrientes de carácter periódico o repetitivo, siguiendo la base 39ª de las Bases de Ejecución del Presupuesto 2020.
No se identifica su pertinencia al género.

Capítulo IV- Presupuesto anual total: 460.000 €.

- Cód. Econ. 45390- Presupuesto 90.000€

Convenio de colaboración entre el Ajuntament de València y la Universitat Politècnica de València para desarrollar un programa de becas para la Empleabilidad de Jóvenes Universitarios empadronados en la ciudad de Valencia. (65.000 €).

Convenio de colaboración entre el Ajuntament de València y la Universitat de València, para desarrollar un programa de asesoramiento e información al empleo y emprendimiento juvenil que favorezcan la inserción profesional de jóvenes de la ciudad de València. (25.000 €)

- SIAJ Servicio de Información y Asesoramiento para Jóvenes en materia de empleo. Servicio de asesoramiento individual semanal con el que se pretende mejorar las habilidades de la población joven y la adquisición de técnicas para la búsqueda de empleo.

Estos proyectos atenderían a la consecución de los objetivos 3.1 y 3.2 del Plan Marco de Igualdad.

No se dispone de datos sobre la prestación del servicio por lo que no se puede detallar la futura incidencia directa.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)- Cód. Econ. 48100- Presupuesto 75.000 €

Convocatoria de premios a 13 proyectos de creación artística realizados por personas jóvenes con el objetivo de impulsar los proyectos e iniciativas artísticas que fomenten la participación en el proceso creativo y la transformación inventiva de los espacios jóvenes de la ciudad.

No se dispone de datos sobre los proyectos a presentar por mujeres o dirigidos a mujeres jóvenes, por lo que no se puede evidenciar la futura incidencia directa.

- Cód. Econ. 48910- Presupuesto 175.000 €

Convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva a través del Programa de apoyo a entidades que realicen actividades dirigidas a la infancia y la juventud de València que fortalezcan su cohesión social, empoderamiento e inclusión.

Y el convenio de becas con centros de FP en el marco del Programa de FP Dual.

No se dispone de datos sobre los proyectos presentados por asociaciones de mujeres o dirigidos a mujeres jóvenes, por lo que no se puede evidenciar la futura incidencia directa.

- Cód. Econ. 48920- Presupuesto 120.000 €

Convenio de colaboración con el Consell de la Joventut de València (CJV), con el fin de favorecer las actividades del órgano de representación local de las entidades juveniles. El CJV es el órgano de representación y coordinación de las asociaciones y entidades juveniles de la ciudad de València. En el marco del CJV se apoya a la Xarxa de Dones, un espacio formado por chicas jóvenes feministas que realizan acciones orientadas a visibilizar la necesidad de conseguir la igualdad real de oportunidades.

No se dispone de datos específicos sobre este apoyo realizado por el CJV, por lo que no se puede detallar la incidencia directa.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Así como un convenio de colaboración con ADEIT- Universitat de València para la realización de prácticas por parte de la comunidad estudiantil. Tampoco se dispone de datos sobre las futuras personas estudiantes beneficiarias de tales becas.

CAPÍTULO 6

KG720 9330063200

OBRAS REHABILITACIÓN ALQUERÍA FÉLIX

GASTO ANUAL

2021: 34.733,00€

Se trata de una intervención en el edificio municipal para paliar problemas de humedades y de mantenimiento ordinario, sin que las obras conlleven modificación de espacios o intervenciones, por lo que no puede identificarse su pertinencia al género.

14. SERVICIO DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

SECTOR LJ160

CAPÍTULOS 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género del Servicio de Movilidad Sostenible informa que cuenta con estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito: Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) de la ciudad de València 2013 Plan de Movilidad Urbana Sostenible Metropolitano (PMOME) de la GVA.

Cuentan con un informe de movilidad ciclista *Informe Propuesta de evaluación de contajes ciclistas en la ciudad de València* donde se analiza el perfil de las personas usuarias de la infraestructura ciclista diferenciando género, edad y tipo de vehículo.

Utilizan estadísticas desagregadas por sexo y conocen situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres en las que inciden sus áreas de acción. Utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista y cuenta con personal con formación en materia de igualdad de género.

La línea estratégica de la política local en materia de igualdad, definida en el Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres, en la que está incluido este Servicio de Movilidad Sostenible es la L6 Urbanismo, Movilidad y Medio Ambiente. Los tres programas que analizan (13300, 23100 y 44110), corresponden a dos objetivos específicos del Plan Marco de Igualdad (PMI) 6.2: Introducir la perspectiva de género en las políticas municipales

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



de movilidad y transporte público y 6.3: Introducir la perspectiva de género en la iconografía y la publicidad de la ciudad.

Si bien hay cinco acciones de gasto que no se encuentran en ninguno de los objetivos del Plan y que se tendrán en cuenta en la siguiente programación.

Del total de su presupuesto 84.768.708,19 €, no han identificado la incidencia al género de 16.776.895,19 €, lo que representa el 19,79%. El resto del presupuesto tiene incidencia indirecta 67.991.813,00 €, en su totalidad, lo que representa un 80,21 % del total de presupuesto.

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA							
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*	
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA
13300	20200	2.550,00 €	ARRENDAMIENTO EDIF. Y OT.CONSTRUCCIONES	No se contempla en los objetivos y acciones del PMI		Sin Incidencia identificada	
13300	21000	10.078.253,45 €	INFRAESTRUCTURA Y BIENES NATURALES	6.3.1.1/ 6.3.1.2/		Existirá un % del importe que tenga incidencia indirecta, pero no es posible cuantificar con anterioridad a las Órdenes de trabajo que se ejecuten a lo largo el año	
13300	21001	6.601.091,74 €	CONSERVACION-MANTENIM.INFRAESTRUCTURA Y BIENES NATURALES	No se contempla en los objetivos y acciones del PMI		Sin Incidencia identificada	
13300	22602	6.500,00 €	PUBLICIDAD Y PROPAGANDA	6.2.3.1		6.500,00 €	
13300	22606	16.400,00 €	FORMACIÓN. Reuniones, conferencias y cursos	No se contempla en los objetivos y acciones del PMI		16.400,00 €	
13300	22706	96.000,00 €	ESTUDIOS Y TRABAJOS TÉCNICOS	No se contempla en los objetivos y acciones del PMI		96.000,00 €	
13300	22799	45.000,00 €	OTR.TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROF.	No se contempla en los objetivos y acciones del PMI		45.000,00 €	
44110	22799	95.000,00 €	OTR.TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROF.	No se contempla en los objetivos y acciones del PMI		0	
		16.940.795,19 €				0,00 €	
13300	48910	8.000,00 €	OTRAS TRANSFERENCIAS	No se contempla en los objetivos y acciones del PMI		8.000,00 €	
13300	48100	30.000,00 €	PREMIO COLEGIO ARQUITEC. DISEÑO REMOLDEL.ALAMEDA	No se contempla en los objetivos y acciones del PMI		30.000,00 €	
23100	44910	21.812.206,00 €	OT.SUBVENCIONES A ENTES PUBLICOS Y SOC.MERC.ENTID.LOCAL	6.2.2.1/ 6.2.3.1		21.812.206,00 €	
44110	44910	45.977.707,00 €	OT.SUBVENCIONES A ENTES PUBLICOS Y SOC.MERC.ENTID.LOCAL	6.2.1.1/ 6.2.2.1/ 6.2.3.1		45.977.707,00 €	
		67.827.913,00 €					

El Programa 13300, en lo referente al capítulo 2, que asciende a 16.845.795,19 € principalmente incluye las partidas de Mantenimiento, Conservación y Gestión de todos los Sistemas de Control del Tráfico (semáforos, cámaras de televisión CCTV, paneles, sensores tráfico, etc.), Señalización horizontal y vertical, y la gestión y control del estacionamiento de vehículos en vía pública bajo control horario (ORA), incluye también otras destinadas a formación en educación vial infantil y juvenil (Programa Educativo de Movilidad Sostenible En-Bici-At). Así mismo, se imparte también esta formación a escolares a través del Parque

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

de educación Viaria de Viveros (Sin coste, por estar contemplado en una de las mejoras de la Contrata actual de Gestión del Tráfico).

La acción 6.3.1.1 Instalación de semáforos inclusivos, relacionada directamente con la sustitución de los semáforos con lámparas convencionales por ópticas de tipo Led, se ha consolidado, cualquier cambio o nueva instalación se realizará con la normalización y sistematización del enfoque de género sin que suponga un coste adicional a lo contratado.

En cuanto a la acción 6.3.1.2 Señalética más igualitaria, siguiendo en la línea de normalización indicada en el párrafo anterior, se continúa con la detección y cambio por iconos inclusivos en los carteles peatonales, informativos y señalética en general.

No es posible la cuantificación del importe con anterioridad a las órdenes de trabajo que se ejecuten a lo largo del año.

Así mismo, se establecen actuaciones paralelas, que, si bien no están previstas en el PMI, también colaboran atendiendo a la perspectiva de género con el objetivo de igualdad.

Es el caso de las llamadas "Rutas escolares", que, si bien su objetivo principal es cambiar la percepción de los desplazamientos a la escuela fomentando la autonomía de las y los escolares, contribuyen a la vez a mejorar la conciliación familiar. Se complementa con la formación en educación vial y juvenil que se imparte a través del Parque de Educación Viaria de Viveros.

Se incluyen también en este programa los contratos necesarios para impartir cursos a escolares relacionados con la Movilidad Sostenible que tienen una incidencia indirecta en los objetivos de igualdad ya que va destinado a formación en educación vial infantil y juvenil a través del Programas Educativos de Movilidad Sostenible como es el En-Bici- At. Proyecto educativo que sirve como recurso didáctico, para fomentar el uso de la bicicleta como vehículo ideal para desplazarse de forma sostenible y responsable entre estudiantes de secundaria y que contribuye a la vez, a mejorar la educación vial en las escuelas.

Por último, se atiende con aplicaciones incluidas en este programa, el pago de contratos necesarios para la celebración de eventos de movilidad sostenible: Bicifest 2021, Semana de la Movilidad Sostenible 2021 y gastos de publicidad y propaganda para comunicar y promover la movilidad sostenible. Ambos con una incidencia indirecta y atendiendo al objetivo 6.2 del Plan Marco.

El importe total del capítulo 4: 67.991.813,00 €, se identifica con una incidencia indirecta sobre el género. Correspondería en el Plan Marco al objetivo 6.2 Introducir la

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Perspectiva de Género en las políticas municipales de Movilidad y Transporte Público, acciones: 6.2.1.1 6.2.2.1 y 6.2.3.1.

Incluye dos programas desarrollados a través de la Empresa Municipal de Transporte EMT, las mujeres son las usuarias mayoritarias del transporte público según los datos reflejados en el Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS).

Uno de ellos corresponde a la subvención a EMT para bonos sociales: Pensionistas, personas con diversidad funcional, mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas. Si bien se ha contemplado su incidencia indirecta al no disponer de los datos desagregados vemos una incidencia directa al incidir sobre situaciones de desigualdad o de situaciones específicas de mujeres (víctimas de violencia de género).

Otro de las aplicaciones es la subvención a EMT para Promoción, Mantenimiento y Desarrollo del Transporte público: optimizando la red, aumentando frecuencias en algunas líneas, incorporando nuevos autobuses con medidas ergonómicas más adaptadas a las características de las mujeres, realizando campañas de manera continuada para favorecer el uso del transporte público, etc.

Añadir, que con el Nuevo Reglamento de la EMT, se abre el marco que permitirá realizar las paradas a demanda para mujeres, en lugares diferentes a las paradas habituales, como medida para mejorar su seguridad, empezando por un proyecto piloto en las líneas nocturnas.

Se incluyen también los gastos generados por adhesión y participación del Ayuntamiento en redes (Red ciudades que caminan, Red ciudades por la bicicleta, Cities por Cyclist, etc.) todas ellas favorecen la sostenibilidad y mejoran la calidad de vida de las personas.

Con el fomento del transporte público y el cambio gradual de la flota de autobuses por vehículos menos contaminantes, se está favoreciendo a toda la ciudadanía e implícitamente a las mujeres, por lo que junto a todo lo indicado, de manera indirecta tiene incidencia en el objetivo de igualdad.

Según los datos aportados por el Informe de Movilidad Ciclista: *...aproximadamente el 39% de las personas que se mueven en bicicleta en València son mujeres, las franjas horarias en más uso de mujeres pueden ser debidas a los movimientos relacionados con llevar a menores a los colegios, lo que indica que las mujeres realizan más desplazamientos relacionados con los cuidados.*

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Entre las personas más jóvenes que van en bici hay mayor paridad entre el número de mujeres y de hombres. Es un punto importante destacar que la bici, a diferencia otros vehículos con un uso predominante de hombres, es utilizada en València con paridad entre hombres y mujeres entre las personas más jóvenes.

La ordenanza de la Movilidad que entró en vigor en junio de 2019, también aporta claves para reforzar la seguridad vial y la calidad de vida de las personas con medidas como la pacificación del tráfico, al establecer el límite máximo de velocidad en 30km/h en todas las calles con un carril de circulación para vehículos motorizados por sentido (sin contar carril EMT/Taxi).

Como línea de mejora en el tema de los Presupuestos con Enfoque de Género, se debería sistematizar y normalizar la recogida de datos estadísticos desagregados por sexo en los estudios que se realicen relacionados con la movilidad, la seguridad vial y en los datos desagregados respecto a bonos sociales de la EMT y su uso, frecuencia, itinerarios, etc. La sistematización y estudio del proyecto piloto sobre las paradas de la EMT a demanda también nos aportará datos sobre las necesidades y percepción de la seguridad de las mujeres.

CAPÍTULO 6

1.- LJ160 13300 61900

REDACCIÓN DEL PROYECTO DE OBRAS DE REMODELACIÓN DEL APARCAMIENTO DE LA PLAZA JUAN DE VILARASA (CONDE DE PARCENT)

GASTO ANUAL

2021: 117.692,00€

La inversión consiste en la redacción del proyecto de Obras de Remodelación del aparcamiento Conde de Parcent ubicado en la plaza Juan de Vilarasa.

Informa el Servicio que se realiza en cumplimiento del Pla de Mandat - 2019-2023. 4 - Ciudad sostenible y con servicios comunitarios de calidad. 9 - Afavorir la mobilitat sostenible, la connectivitat urbana, l'accessibilitat universal i el repartiment equilibrat de l'espai urbà. 2020-0164 Reorganitzar l'espai dedicat a l'estacionament"

Existe estudio de la situación de mujeres y hombres en relación con el ámbito de la inversión pretendida, el Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) de la ciudad de Valencia 2013.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



El Servicio no ha tenido en cuenta estadísticas desagradas por sexo para la planificación/decisión/redacción de la inversión y no se conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres en las que incide la inversión que se pretende. Si se ha utilizado o se utilizará un lenguaje inclusivo e igualitario para la redacción de los documentos de la inversión.

Para la inversión se ha tenido en cuenta el Anexo XII de la LOTUP, apartados 1,2,3,4,5,6,9 y no está incluida dentro del PMI de la ciudad de València.

El Servicio no identifica su incidencia al género.

No obstante, podría tenerse en cuenta en esta acción o en otras similares que proponga el Servicio de Movilidad que en aras a incluir la perspectiva de género e inclusiva en la acción propuesta y transformar así esa no incidencia en una incidencia indirecta, que entre los documentos que se redacten y que conforman el proyecto de obras, exista como uno más de los anejos, un informe de impacto de género de la obra pretendida, suponiendo ello la obligación de contar en el equipo redactor de una persona con los conocimientos y/o formación en arquitectura y/o urbanismo con perspectiva de género.

Así mismo, también se puede prever que existista en los Pliegos Técnicos una cláusula de "COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DEL EQUIPO". Para el caso de que la adjudicataria proponga varias personas para realizar las prestaciones del contrato, el equipo de personas que lo conformen deberá tener una composición equilibrada, tal y como se define en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dice que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Todo ello con la finalidad de contribuir a la igualdad real entre mujeres y hombres.

2.- LJ160 13300 61900

EJECUCIÓN OBRAS CONEXIÓN CICLISTA Y MEJORA DE ACCESIBILIDAD, MOVILIDAD PEATONAL Y SEGURIDAD VIAL DE AV. CID ENTRE TRES CRUCES Y PLAZA ESPAÑA. CONEXIÓN CICLISTA EN LA CALLE SAN VICENTE MÁRTIR (MARVÁ-PLAZA ESPAÑA).

GASTO PLURIANUAL

2021: 150.000,00€

2022: 1.082.524,00€

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Informa el Servicio que se realiza en cumplimiento del Pla de Mandat - 2019-2023. 4 - Ciudad sostenible y con servicios comunitarios de calidad. 9 - Afavorir la mobilitat sostenible, la connectivitat urbana, l'accessibilitat universal i el repartiment equilibrat de l'espai urbà. 2020-0160 Continuar amb el desenvolupament de la xarxa de vies ciclistes.

Existe estudio de la situación de mujeres y hombres en relación con el ámbito de la inversión pretendida, el Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) de la ciudad de Valencia 2013 y Propuesta de evaluación de contajes ciclistas en la ciudad de València.

El Servicio si ha tenido en cuenta estadísticas desagradadas por sexo para la planificación/decisión/redacción de la inversión y no se conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres en las que incide la inversión que se pretende. Si se ha utilizado o se utilizará un lenguaje inclusivo e igualitario para la redacción de los documentos de la inversión.

Para la inversión se ha tenido en cuenta el Anexo XII de la LOTUP, apartados 1,2,3,4,5,6,9 y no está incluida dentro del PMI de la ciudad de València.

El Servicio identifica su incidencia al género de manera indirecta.

El Anexo XII de la LOTUP en su apartado 9 dedicado a la Movilidad establece que debe favorecerse el transporte público, la movilidad a pie y en bicicleta, sin reducir el espacio de peatones destinado a las actividades de relación, estar, reunión y recreo, obligando a los Planes de Movilidad a incorporar la perspectiva de género

3.- LJ160 13300 61900

REDACCIÓN PROYECTO DE PACIFICACIÓN EN GASPAR AGUILAR (REORDENACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA CICLISTA GASPAR AGUILAR-SAN VICENTE)

GASTO PLURIANUAL

2021: 52.500,00€

2022: 52.500,00€

Se trata de redactar un proyecto que venga a dar solución y pacificar el tráfico en la Avenida Gaspar Aguilar, se pretende la reordenación viaria y construcción de carril bici en cumplimiento del Pla de Mandat - 2019-2023 4 - Ciudad sostenible y con servicios comunitarios de calidad. 9 - Afavorir la mobilitat sostenible, la connectivitat urbana,

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



l'accessibilitat universal i el repartiment equilibrat de l'espai urbà. 2020-0160 Continuar amb el desenvolupament de la xarxa de vies ciclistes. 2020-0167 Priorització de la circulació del transport públic en superfície en la ciutat. 2020-0165 Aconseguir una circulació ordenada i estructurada en la ciutat.

Informa el Servicio que se realiza en cumplimiento del Pla de Mandat - 2019-2023. 4 - Ciudad sostenible y con servicios comunitarios de calidad. 9 - Afavorir la mobilitat sostenible, la connectivitat urbana, l'accessibilitat universal i el repartiment equilibrat de l'espai urbà. 2020-0160 Continuar amb el desenvolupament de la xarxa de vies ciclistes.

Existe estudio de la situación de mujeres y hombres en relación con el ámbito de la inversión pretendida, el Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) de la ciudad de Valencia 2013 y Propuesta de evaluación de contajes ciclistas en la ciudad de València.

El Servicio si ha tenido en cuenta estadísticas desagradas por sexo para la planificación/decisión/redacción de la inversión y no se conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres en las que incide la inversión que se pretende. Si se ha utilizado o se utilizará un lenguaje inclusivo e igualitario para la redacción de los documentos de la inversión.

Para la inversión se ha tenido en cuenta el Anexo XII de la LOTUP, apartados 1,2,3,4,5,6,9 y no está incluida dentro del PMI de la ciudad de València.

El Servicio identifica su incidencia al género de manera indirecta.

El Anexo XII de la LOTUP en su apartado 9 dedicado a la Movilidad establece que debe favorecerse el transporte público, la movilidad a pie y en bicicleta, sin reducir el espacio de peatones destinado a las actividades de relación, estar, reunión y recreo, obligando a los Planes de Movilidad a incorporar la perspectiva de género.

Si bien se trata de una inversión con incidencia indirecta por los motivos expuestos por el Servicio, podría tenerse en cuenta en esta acción o en otras similares que proponga el Servicio de Movilidad que en aras a incluir la perspectiva de género e inclusiva en la acción concreta propuesta, que entre los documentos que se redacten y que conforman el proyecto de obras, exista como uno más de los anejos, un informe de impacto de género de la obra pretendida, suponiendo ello la obligación de contar en el equipo redactor de una persona con los conocimientos y/o formación en arquitectura y/o urbanismo con perspectiva de género.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Así mismo, también se puede prever que existista en los Pliegos Técnicos una cláusula de "COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DEL EQUIPO". Para el caso de que la adjudicataria proponga varias personas para realizar las prestaciones del contrato, el equipo de personas que lo conformen deberá tener una composición equilibrada, tal y como se define en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dice que se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Todo ello con la finalidad de contribuir a la igualdad real entre mujeres y hombres.

15. SERVICIO DE OBRAS DE INFRAESTRUCTURAS

SECTOR GE350

CAPÍTULO 6

La ficha del programa de gasto con enfoque de género que presenta el Servicio de Obras de Infraestructura, exclusivamente tiene capítulo 6.

Las inversiones que presenta están directamente relacionadas con la mejora de la movilidad peatonal y aunque no existen estudios específicos para el ámbito concreto de las actuaciones, si existe el documento municipal "La movilidad urbana de mujeres y hombres en la ciudad de València" de septiembre de 2014, extraído el Plan de Movilidad de la Ciudad de València, que señala que el modo de desplazamiento cotidiano más común es a pie, sin embargo, mientras que las mujeres realizan más de la mitad (53,31%) de sus desplazamientos diarios andando, el porcentaje se reduce significativamente en los hombres (37,26%), por lo que la brecha de género es muy elevada (16,04%). En consecuencia, todo lo que sea intervenir en los itinerarios peatonales y dado que las actuaciones que se proyectan con cargo al capítulo 6 del presupuesto 2021 suponen un aumento del espacio destinado a viandantes, se considera que tendrán una incidencia indirecta muy positiva.

No se dispone de estadísticas desagregadas por sexo para la planificación relativas al ámbito concreto, pero si se ha considerado el documento municipal arriba referido y los datos del INE en relación con la mayor ocupación de las mujeres en todo lo relativo a los cuidados, por lo que se considera que dada la naturaleza de las intervenciones si tendrán una incidencia positiva indirecta.

Con relación a si se conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres en las que incide la inversión que se pretende, el Servicio se remite a lo ya arriba informado.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Informa que se utiliza un lenguaje inclusivo e igualitario en cuanto a la redacción de documentos y que dispone de personal con formación en género, dos personas. Se indica que los gastos no están incluidos dentro de los objetivos o acciones del PMI.

Destacándose, que para la planificación de las inversiones sí se ha tenido en cuenta el Anexo XII de la LOTUP, concretamente los apartados 2 Red de Espacios Comunes, 5 Seguridad en el espacio público, 6 Habitabilidad del espacio público y 9 Movilidad.

En total, la asignación de la aplicación presupuestaria GE350 15300 61900 OBRAS DE URBANIZACIÓN EN BARRIOS, asciende a 1.419.731,11€. Concretamente las inversiones son:

1.- CONCURSO REDACCIÓN PROYECTOS AVENIDAS PÉREZ GALDÓS – GIORGETA: 173.250,00€

La finalidad de la inversión es la de redactar un proyecto de reurbanización para las avenidas Pérez Galdós y Giorgeta cuyos objetivos sean, mejorar la calidad funcional, ambiental y paisajística de las avenidas y su entorno, y las condiciones de accesibilidad peatonal. Está previsto incluir en los pliegos del concurso la necesidad de introducir el enfoque de género, tanto en la propia redacción del proyecto de reurbanización como en los criterios del concurso para selección del que resultará ganador, y por tanto, será responsable de la redacción del proyecto de reurbanización.

2.- CONCURSO DE REDACCIÓN DE PROYECTOS AVENIDA DEL OESTE, PLAZA DE SAN AGUSTÍN Y SAN VICENTE: 173.250,00€

La finalidad de la inversión es la de redactar un proyecto de reurbanización para la Avenida del Oeste, la plaza de San Agustín y la calle San Vicente cuyos objetivos sean, mejorar la calidad funcional, ambiental y paisajística, y las condiciones de accesibilidad peatonal. Está previsto incluir en los pliegos del concurso la necesidad de introducir el enfoque de género, tanto en la propia redacción del proyecto de reurbanización como en los criterios del concurso para selección del que resultará ganador y, por tanto, será responsable de la redacción del proyecto de reurbanización.

3.- SUPERMANZANA BARRIO ORRIOLS: 150.000,00€

Uno de los principales objetivos de las supermanzanas es mejorar los indicadores asociados a la perspectiva de género en el espacio público para construir una ciudad mejor y con más calidad de vida. Son ejemplos de esto la ampliación del arbolado y la superficie para los viandantes, la reducción de vehículos que circulan y la contaminación del aire y la acústica.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

La finalidad de la inversión es la reurbanización de calles para formar una supermanzana en el barrio de Orriols, los objetivos de la misma son mejorar la calidad funcional, ambiental, paisajística, y las condiciones de accesibilidad peatonal. Se considera que la actuación tendrá incidencia en objetivos de igualdad de género.

4.- URBANISMO FLEXIBLE BARRIO PALLETER: 400.000,00€

Repensar los barrios teniendo en cuenta las cuestiones de género y planificarlos a partir de una flexibilidad que responda a la actual situación son algunos de los retos que tienen las ciudades que, como es el caso de València, han puesto la visión de género como prioridad, también en su relación con el urbanismo.

La finalidad de la inversión es la urbanización flexible de calles para formar una supermanzana en el entorno de la calle Palleter, los objetivos de la misma son mejorar la calidad funcional, ambiental, paisajística, y las condiciones de accesibilidad peatonal. Se considera que la actuación tendrá incidencia en objetivos de igualdad de género.

5.- MEJORA ACCESIBILIDAD 2021: 100.000,00€

La finalidad de la inversión es la mejora de la accesibilidad en puntos concretos del viario de la ciudad. La actuación mejorará especialmente la accesibilidad en el ámbito peatonal por lo que se considera que tendrá incidencia en objetivos de igualdad de género.

La accesibilidad universal es un eje transversal en el diseño de políticas de igualdad entre mujeres y hombres y muy especialmente en las políticas dirigidas a garantizar los Derechos Humanos. La accesibilidad es la puerta de entrada para la participación y la inclusión social. Es imprescindible el acceso, con igualdad de oportunidades y sin discriminación, a servicios y recursos, permitiendo así a todas las mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos fundamentales.

6.- REURBANIZACIÓN ENTORNO PLAZA SEGOVIA: 279.129,41€

La finalidad de la inversión es la reurbanización del entorno de la plaza Segovia, en el ámbito de suelo recientemente expropiado. La actuación incluye peatonalización del entorno y la ampliación de aceras con renovación de instalaciones, jardinería, zonas de juego para menores, mobiliario y mejora de la accesibilidad. La actuación se encuentra en el entorno de un Centro de Salud, siendo por tanto un equipamiento de uso diario, siendo los viales que lo comunican y lo conectan al barrio, todo ello espacios de la Red de espacios Comunes definidos en el apartado 2 del Anexo XII de la LOTUP, por lo que se considera que tendrá incidencia en objetivos de igualdad de género, favoreciendo la movilidad a pie en

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



las cortas distancias y el acceso a los espacios comunes para la socialización y la convivencia. Estaría dentro del concepto de Ciudad Cuidadora.

7.- REURBANIZACIÓN CALLE ISABEL LA CATÓLICA: 217.351,70€

La finalidad de la inversión es la reurbanización de la calle Isabel la Católica, la actuación incluye la ampliación de aceras, renovación de instalaciones, jardinería y mobiliario y mejora de la accesibilidad. La actuación se encuentra en el entorno de un Centro Escolar y zona comercial siendo por tanto un equipamiento de uso diario, siendo los viales que lo comunican y lo conectan al barrio, todo ello espacios de la Red de espacios Comunes definidos en el apartado 2 del Anexo XII de la LOTUP, por lo que se considera que tendrá incidencia en objetivos de igualdad de género, favoreciendo la movilidad a pie en las cortas distancias y el acceso a los espacios comunes para la socialización y la convivencia. Estaría dentro del concepto de Ciudad Cuidadora.

8.- REDACCIÓN DE PROYECTOS Y DIRECCIÓN DE OBRA EN DIVERSOS PROYECTOS EN EL VIARIO DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA: 100.000,00€

La finalidad de la inversión es la redacción de proyectos y dirección de obras en diversos proyectos para la mejora de la movilidad y la accesibilidad en el viario de la ciudad de València. La actuación mejorará especialmente la accesibilidad en el ámbito peatonal por lo que se considera que tendrá incidencia en objetivos de igualdad de género.

16. SERVICIO DE COORDINACION DE OBRAS EN VÍA PÚBLICA Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS

SECTOR GG230

CAPÍTULOS 2 Y 4

La ficha del programa de gasto con enfoque de género que presenta el Servicio de Coordinación de Obras en la Vía Pública y mantenimiento de Infraestructuras, informa que no cuenta con ningún estudio de la situación de mujeres y hombres en relación a su ámbito de actuación. El servicio no ha tenido en cuenta estadísticas desagregadas por sexo de cara a la planificación y redacción de las acciones. No se conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres que inciden en las acciones que se pretenden El presupuesto anual de Capítulo 2 y 4 del Servicio supone un gasto total de 5.231.655,41 € y respecto del Capítulo 6 es de 100.000,00€.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Informa que se utiliza un lenguaje inclusivo e igualitario en cuanto a la redacción de documentos, no obstante, no hay personal asignado al Servicio con formación en género. Se indica que los gastos no están incluidos dentro de los objetivos o acciones del PMI.

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
15320	2100	4.613.673,11 €	Infraestructura y Bienes Naturales				4.613.673,11 €	
15100	44910	617.982,30 €	Otras Subvenciones a Entes Públicos y Soc. Merc. Entidad Local					617.982,30 €

1.- El gasto asignado a la aplicación GG230 15320 21000 INFRAESTRUCTURA Y BIENES NATURALES, y que asciende a 4.613.643,11€, atiende a las obras de mantenimiento que se realizan en los pavimentos de las aceras y viales de la ciudad.

El 75% del presupuesto se destina a actuaciones ordinarias o extraordinarias a iniciativa del Servicio, mientras que con el 25% se atiende a lo que se llama el servicio 72 horas "València Siempre Nueva" que nace con la intención de que las infraestructuras mantengan un nivel de calidad digno, tiene como objetivo garantizar el óptimo mantenimiento de las calles de nuestra ciudad. Dentro del Servicio 72 horas, el 60% de las actuaciones traen causa de avisos de la policía local y el 40% de la ciudadanía. Cualquier ciudadana o ciudadano puede avisar o alertar, a través de este sistema participativo, de las deficiencias en las calles a través de la página web municipal, indicando su nombre, correo electrónico o nº de teléfono y localización exacta de la incidencia, especificando la calle y el número, y si está en acera o calzada.

Sería interesante la desagregación por sexo de las personas que utilizan este sistema de aviso o alerta municipal, en aras a analizar si se utiliza por igual por hombres y mujeres, o por el contrario no, en cuyo caso se podría estudiar el porqué de ese sesgo de género y los posibles ajustes para una mejor optimización de los recursos municipales.

El Servicio no vincula este gasto a ningún objetivo específico del PMI y considera que el mismo no tiene pertinencia al género. No obstante esta afirmación, no debemos olvidar que toda inversión en el mantenimiento de las infraestructuras, especialmente en itinerarios peatonales, solventando las deficiencias que presentan las aceras, hace que éstas sean más accesibles y seguras, favoreciendo la movilidad a pie en las cortas distancias y el acceso a los espacios comunes para la socialización y la convivencia. Estaría

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



dentro del concepto de Ciudad Cuidadora que introduce la nueva redacción de la LOTUP y del que ya hemos hablado, por lo que podría considerarse que tiene una incidencia indirecta.

2.- El gasto asignado a la aplicación GG230 15320 44910 OT.SUB, A ENTES PÚBLICOS Y DO. MERC. ENTID. LOCAL, y que asciende a 617.982,30€, se trata de una transferencia a la Sociedad Anónima Municipal Actuaciones Urbanas de Valencia (AUMSA), cuyo objeto social es la realización de estudios urbanísticos, actividad urbanizadora, edificación, rehabilitación urbana y gestión de proyectos. No se tienen más datos, por lo que no se puede identificar su pertinencia al género.

3.- Respecto del gasto de Capítulo 6, GG230 15320 61900 MEJORAS INFRAESTRUCTURAS, asciende a 100.000,00€. Se trata de un importe que está destinado a la colocación de bancos en las aceras de la ciudad con el fin de atender las múltiples peticiones que realiza la ciudadanía al respecto así como la renovación de aquellos que estén en mal estado.

Si bien el Servicio señala que para la inversión no se ha tenido ni se tendrá en cuenta el Anexo XII de la LOTUP, debería reflexionarse esta afirmación. Y ello porque en este Anexo XII se establece dentro de la Red de espacios comunes, los espacios de relación, tales como las aceras anchas con bancos para el descanso, con el objetivo, ya expuesto, de favorecer la movilidad a pie en las cortas distancias y el acceso a los espacios comunes para la socialización y la convivencia, indicándose que los itinerarios que conecten precisamente elementos de la red de espacios comunes ,fomentando los recorridos, deberán ser accesibles y dispondrán de bancos para el descanso. En definitiva, la colocación de los bancos que se pretende hacer por el Servicio que se analiza, debería tener en cuenta en primer lugar la colocación o reposición de los bancos precisamente en estos itinerarios de conexión de la red de espacios comunes.

Si es así, si los bancos vienen a fortalecer esta red de peatones, pero sobre todo atienden al descanso de las personas que lo necesitan, personas mayores que en su mayoría son mujeres así como aquellas que tienen dificultades de movilidad, cuyas cuidadoras son principalmente mujeres; si además son elementos de unión, vienen a ser un espacio de socialización y convivencia en el barrio, estaríamos con una acción con un impacto indirecto en el género muy positivo.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



17. SERVICIO DE PATRIMONIO HISTÓRICO Y ARTÍSTICO

SECTOR MP250

CAPÍTULOS 2 Y 4

La ficha del programa de gasto con enfoque de género que presenta el Servicio de Patrimonio Histórico Artístico informa que no cuenta con ningún estudio de la situación de mujeres y hombres en relación con su ámbito de actuación. El servicio no cuenta con estadísticas desagregadas por sexo de cara a la planificación y redacción de las acciones. El presupuesto anual del Servicio supone un gasto total de 2.334.251,89€

Se observan situaciones diferenciadas de hombres y mujeres que inciden en las acciones del Servicio, apreciando un mayor número de mujeres entre profesionales que ofrecen servicios en didáctica de museos y en restauración de patrimonio artístico.

Se utiliza un lenguaje inclusivo e igualitario en cuanto a la redacción de documentos.

El Servicio no identifica incidencia.

En cuanto a la previsión de medidas e incidencia sobre igualdad de género y PMI y las asignaciones de partidas de gastos previstos, se hace referencia a los objetivos del PMI 4.3.1., referidos a visibilizar y dar difusión de los éxitos obtenidos por las mujeres en el ámbito científico, cultural, artístico, político y social, habiendo realizado 50 acciones con incidencia directa y un presupuesto muy bajo

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
33400	22609	371.000,00	Comunicación y difusión contenido museos	4.3.1	50 posts	200 euros		370.800,00 euros
33600	21200	40000	CONSERV. MANT. EDIF. Y OT					40000
33600	21300	40000	MAQUINARIA INSTALACIONES Y UTILLAJE					40000
33600	21500	0	MOBILIARIO					
33600	22300	0	TRANSPORTE					
33600	22602	0	PUBLICIDAD Y PROPAGANDA					
33600	22699	20000	OTROS GASTOS DIVERSOS					20000
33600	22701	1375714,15	SEGURIDAD					1.375.714,15
33400	22799	365037,74	OTR TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROF.					365037,74
33600	22799	40000	OTR TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROF.					40000
33600	46700	25000	A CONSORCIOS					25000
33600	48100	45500	TRANSF. PREMIOS BECAS PENSIONES E IN OT.					45500
33400	48920	12000	TRANSFERENCIAS NOMINATIVAS					12000

En cuanto al análisis de la incidencia del presupuesto en objetivos de igualdad de género, hay que señalar que en el contrato del sector MP250, correspondiente al programa 33600, económico 22701 por un importe de 1.375.714,15 €, se han incluido en el presupuesto de gasto corriente, destinado a pagar las facturas del contrato plurianual de seguridad y vigilancia de los museos, se han incluido las cláusulas exigidas por la legislación en cuanto a igualdad de género.

El sector de didáctica y gestión de museos está marcado por una mayor participación de mujeres sobre hombres, por lo que en próximos contratos se introducirán cláusulas procedentes sobre igualdad de género. MP250 33400 22799 importe 254.689,81€.

También en el sector publicidad e impresión en el que se encuentran un mayor número de mujeres que de hombres, se introducirán cláusulas sobre igualdad de género. EP250 33600 por valor de 40.000€.

En las partidas destinadas a obras realizadas por empresas en donde se integran mayor número de hombres que de mujeres, se introducirán las cláusulas exigidas en cuanto a la contratación en relación con la igualdad de género.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Se analiza el presupuesto de gasto corriente para organización de exposiciones, traslado de obras, seguros, etc., observándose que las empresas de montaje de exposiciones tienen mayor representación masculina, sin embargo, el servicio aprecia igualdad en cuanto a representación de hombres y mujeres en el resto de las actividades.

Referente al contenido de las exposiciones, se realiza un esfuerzo para valorar el trabajo de mujeres profesionales de prestigio, como científicas o artistas. EP250 33400 22609 importe de 465.336,78 €.

CAPÍTULO 6

1.- MP250 33600 63200 CIMA CLIMATIZACIÓN MUSEO DE LA CIUDAD

GASTO PLURIANUAL

2021: 150.000,00€

2022: 1.236.000,00€

Loa inversión consiste en la reposición del sistema de climatización del Museo de la Ciudad. Proyecto aprobado.

El Servicio informa que no existe algún estudio de la situación de mujeres y hombres en relación con el ámbito de la inversión pretendida, que no ha tenido en cuenta estadísticas desagradas por sexo para la planificación/decisión/redacción de la inversión, no obstante, informa que sí que se conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres en las que incide la inversión que se pretende. Manifiesta que se ha utilizado o se utilizará un lenguaje inclusivo e igualitario para la redacción de los documentos de la inversión.

Para la inversión, el Servicio manifiesta que no procede el Anexo XII de la LOTUP y la inversión no está incluida dentro del PMI.

El Servicio no identifica su incidencia al género.

2.- MP250 33600 63200 REFORMA MUSEO HISTÓRICO

GASTO PLURIANUAL

2021: 140.000,00€

2022: 1.160.000,00€

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



La inversión consiste en la ejecución del proyecto museográfico y de instalaciones del Museo Histórico

El proyecto de renovación del Museo Histórico de la casa Consistorial se aprobó en el curso del año 2019. Comprende la ejecución del proyecto museográfico elaborado por Daniel Nebot, la remodelación de las salas y la instalación de climatización e iluminación.

El Servicio informa que no existe algún estudio de la situación de mujeres y hombres en relación con el ámbito de la inversión pretendida, que no ha tenido en cuenta estadísticas desagregadas por sexo para la planificación/decisión/redacción de la inversión, no obstante, informa que sí que se conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres en las que incide la inversión que se pretende. Manifiesta que se ha utilizado o se utilizará un lenguaje inclusivo e igualitario para la redacción de los documentos de la inversión.

Para la inversión, el Servicio manifiesta que no procede el Anexo XII de la LOTUP y la inversión no está incluida dentro del PMI.

El Servicio no identifica su incidencia al género.

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



3.- MP250 33600 63200 REPARACIONES

GASTO ANUAL

2021: 75.000,00€

La intervención consiste en reparaciones urgentes de patrimonio histórico. El Ayuntamiento debe conservar y mantener sus bienes de interés cultural en condiciones. Algunos de ellos son el principal reclamo turístico de la ciudad (las Torres o la Lonja, por ejemplo), y estos bienes (entre otros) pueden sufrir siniestros no previstos (incendios, actos vandálicos, accidentes, etc)

El Servicio informa que no existe algún estudio de la situación de mujeres y hombres en relación con el ámbito de la inversión pretendida, que no ha tenido en cuenta estadísticas desagradadas por sexo para la planificación/decisión/redacción de la inversión, no obstante, informa que sí que se conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres en las que incide la inversión que se pretende. Manifiesta que se ha utilizado o se utilizará un lenguaje inclusivo e igualitario para la redacción de los documentos de la inversión.

Para la inversión, el Servicio manifiesta que no procede el Anexo XII de la LOTUP y la inversión no está incluida dentro del PMI.

El Servicio no identifica su incidencia al género.

4.- MP250 33600 63200 MUSEO BLASCO IBÁÑEZ: RESERVA CONVENIO

GASTO ANUAL

2021: 30.000,00€

El gasto se corresponde a las inversiones a realizar cada anualidad por imposición del convenio vigente, firmado con la Fundación Blasco Ibáñez.

El Servicio informa que no existe algún estudio de la situación de mujeres y hombres en relación con el ámbito de la inversión pretendida, que no ha tenido en cuenta estadísticas desagradadas por sexo para la planificación/decisión/redacción de la inversión, no obstante, informa que sí que se conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres en las que incide la inversión que se pretende. Manifiesta que se ha utilizado o se utilizará un lenguaje inclusivo e igualitario para la redacción de los documentos de la inversión.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Para la inversión, el Servicio manifiesta que no procede el Anexo XII de la LOTUP y la inversión no está incluida dentro del PMI.

El Servicio no identifica su incidencia al género.

5.- MP250 33600 63200 REFORMCLIMATIZACIÓN NAVE RIBES

GASTO PLURIANUAL

2021: 88.000,00€

2022: 400.000,00€

El Servicio informa que no existe algún estudio de la situación de mujeres y hombres en relación con el ámbito de la inversión pretendida, que no ha tenido en cuenta estadísticas desagregadas por sexo para la planificación/decisión/redacción de la inversión, no obstante, informa que sí que se conocen situaciones diferenciadas de hombres y mujeres en las que incide la inversión que se pretende. Manifiesta que se ha utilizado o se utilizará un lenguaje inclusivo e igualitario para la redacción de los documentos de la inversión.

Para la inversión, el Servicio manifiesta que no procede el Anexo XII de la LOTUP y la inversión no está incluida dentro del PMI.

18. OFICINA DE RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL

SECTOR CV003

CAPÍTULO 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género de la Oficina de Responsabilidad Patrimonial informa que no cuenta con estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.

No se utilizan estadísticas desagregadas por sexo ni conocen situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres en las que incide su área de acción.

Utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista para la redacción de sus documentos y el personal asignado no cuenta con formación en materia de igualdad de género.

El programa de gasto que analiza (92300), con un presupuesto total de 323.096,20 € en capítulo 2, en el que no se identifica la pertinencia al género. Informan que no gestionan gastos de inversión, atienden daños inferidos al patrimonio de las personas, particulares o empresas por el funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

PREVISIÓ DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
CV003-92000	22699	323.96,20	OTROS GASTOS DIVERSOS					323.096

19. SERVICIO DE SECRETARIA GENERAL Y DEL PLENO

SECTOR A1780

CAPÍTULO 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género del Servicio de Secretaria General y del Pleno informa que no cuenta con estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.

No se utilizan estadísticas desagregadas por sexo ni conocen situaciones diferenciadas entre mujeres y hombres en las que incide su área de acción.

Utilizan un lenguaje inclusivo y no sexista para la redacción de sus documentos y 1 persona del Servicio cuentan con formación en materia de igualdad de género.

El programa de gasto que analiza (92000), con un presupuesto total de 19.806,28€ en capítulo 2, en el que no se identifica la pertinencia al género. Informan que no gestionan gastos de inversión, ni tienen acciones incluidas entre los objetivos del PMI.

PREVISIÓ DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO	
92000	22699	19.806,28 €	OTROS GASTOS DIVERSOS				19.806,28 €	

103

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



1.- A1780 92000 22699, OTROS GASTOS DIVERSOS, 19.806,28€. Se trata de la tramitación de indemnizaciones a concejales y concejalas miembros del gobierno municipal en concepto de reintegro de "honorarios de letrado y procurador" satisfechos por la defensa jurídica y representación en juicio en el caso de procedimientos penales relacionados directa o inmediatamente con el ejercicio de sus respectivas funciones.

La justificación del gasto se fundamenta en lo regulado por el artículo 70.1y2 del Reglamento Orgánico del Gobierno y la Administración Municipal, artículo 129 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Aplicación analógica de los criterios de la Ley 10/2005, de 9 de diciembre, de asistencia jurídica a la Generalitat.

Se realiza una evaluación aproximada en base al gasto realizado en 2020, con una media por concejal de unos 2.967 euros.

20. SERVICIO DE VIVIENDA

SECTOR GD660

CAPÍTULO 2 Y 4

La ficha de programa de gasto con enfoque de género del Servicio de Vivienda informa que no cuenta con estudios de la situación de mujeres y hombres en su ámbito de actuación; que no existe una pauta sistematizada para la obtención de los datos desagregados por sexo, por lo tanto, en la generalidad de los programas no se pueden identificar situaciones diferenciadas de mujeres y hombres, aunque en algunos de los programas que afectan a este análisis se quiere hacer constar que sí consta esta desagregación obtenida a través de otros procedimientos; que el personal del servicio sí tiene formación en igualdad de género al mismo tiempo que se cumple la redacción en un lenguaje inclusivo y no sexista en los documentos del servicio.

El presupuesto que se analiza corresponde al capítulo 2 y 4 teniendo algunos de ellos objetivos específicos y acciones del Plan Marco de Igualdad (PMI) según se indica en la tabla adjunta, introduciéndose este año el capítulo 6.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

PREVISIÓN DE MEDIDAS E INCIDENCIA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO/ PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) Y ASIGNACIONES DE PARTIDAS DE GASTOS PREVISTOS, SEGÚN PREVISIÓN DE SU INCIDENCIA								
SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PARTIDA						IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS IGUALDAD DE GÉNERO*		
CÓDIGO PROGRAMA	CÓDIGO ECONÓMICO	IMPORTE	DESCRIPCIÓN	Nº OBJETIVOS ESPECÍFICOS PMI	Nº ACCIONES PMI	IMPORTE INCIDENCIA a2019 DIRECTA	IMPORTE INCIDENCIA a2019 INDIRECTA	IMPORTE NO IDENTIFICADO SU PERTINENCIA AL GÉNERO
15220	21200	601.904,31 €	CONSERV, MANT, EDIF. Y OT. CONSTRUCCIONES	7.6	7.6.1.3	1.000,00 €		600.904,31 €
15220	22502	7.000,00 €	TRIBUTOS LOCALES					7.000,00 €
15220	22602	15.000,00 €	PUBLICIDAD Y PROPAGANDA					15.000,00 €
15220	22706	100.000,00 €	ESTUDIOS Y TRABAJOS TÉCNICOS					100.000,00 €
15220	22799	226.845,69 €	OTR.TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROF.					226.845,69 €
15220	48910	2.200.000,00 €	OTRAS TRANSFERENCIAS	1.2 Y 7.1	1.2.2.1 Y 7.1.2.1	43.305,80 €	1.712.422,45 €	444.271,75 €
15220	48920	23.500,00 €	OT. TRANSFERENCIAS NOMINATIVAS					23.500,00 €
		3.174.250,00 €				44.305,80 €	1.712.422,45 €	1.417.521,75 €

El Servicio de Vivienda desarrolla las siguientes actuaciones, algunas de las cuales se encuentran analizadas por encontrarse dentro de la ficha de gasto de presupuesto con enfoque de género.

- CONVENIO ARRU1- rehabilitación/reedificación de los inmuebles de propiedad municipal y Subvenciones a particulares para la rehabilitación /reedificación de inmuebles privados en el Cabanyal Canyamellar
- CONVENIO ARRU2- rehabilitación otros inmuebles de propiedad municipal y de propiedad privada.
- PLAN ESPECIAL DE APOYO A LA INVERSIÓN PRODUCTIVA EN MUNICIPIOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA -

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



- "Pla rehabilitació patrimoni municipal vivendes lloguer. El Cabanyal-Canyamelar".
- Construcció de un edifici de 100 vivendes destinades a alquiler asequible para personas mayores y jóvenes Sector Quatre Carreres.
- Ayudas al alquiler de viviendas
- Mantenimiento y Administración de Viviendas. Las competencias que se asumieron son las siguientes: Gestión de viviendas en arrendamiento, en venta con precio aplazado, gastos de comunidad, obras de mantenimiento-aplicación Vilma-
- Registro de demandantes de alquiler social
- Comisión Municipal Técnica de Vivienda
- Punto de Información de Vivienda.

Análisis:

1.- Programa presupuestario 15220. Código económico 48910. **Concepto AYUDAS DE ALQUILER (subvención)**. Presupuesto **1755.728,25€ año 2019**.

El presupuesto total para el ejercicio 2021 se encuentra en 2.200.000€

El objeto de este programa es la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones con destino al pago de la renta del alquiler de vivienda.

AÑO PTO	Nº AYUDAS	Nº SOLICITUDES MUJERES	Nº PERSONAS BENEFICIARIAS	Nº MUJERES BENEFICIARIAS
2019	3122	2007	1276	880
2018	5306	3041	1542	1057
2017	2204	1803	1463	1208

Con estos datos podemos ver claramente que más del 50 % de las solicitudes las realizan mujeres, y que la mayoría de beneficiarias son mujeres, lo que indica que son ellas las que se encuentran en mayor vulnerabilidad (se han tomado en cuenta todos los factores de vulnerabilidad del baremo).

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Las personas destinatarias de las ayudas son las personas físicas mayores de edad que cumplan con los requisitos especificados en la convocatoria, con la finalidad de facilitar el acceso y permanencia en una vivienda en régimen de alquiler en el término municipal de València. Respecto a las mujeres víctimas de violencia de género, no se exige el requisito de estar empadronada con seis meses de antelación.

Establecida la prioridad económica como criterio general se procederá al otorgamiento de puntos en atención a las circunstancias de la unidad de convivencia:

A la puntuación obtenida se sumarán los puntos que resulten de las situaciones o circunstancias que a continuación se detallan, referidas todas ellas a la fecha de finalización del plazo de presentación de la solicitud, por pertenecer a grupos de especial atención:

	SITUACIÓN O CIRCUNSTANCIA	PUNTOS
a	Persona solicitante mayor de 65 años	25
b	Persona solicitante que ha perdido la vivienda como consecuencia de desahucio, ejecución hipotecaria o dación en pago en los últimos 12 meses	25
c	Persona solicitante que como consecuencia de un desahucio, ejecución hipotecaria o dación en pago, haya firmado contrato de alquiler de la misma vivienda, propiedad de una entidad financiera, cuando el precio máximo de alquiler no supere el importe de 250 euros	15
d	Unidades de convivencia con algún miembro con diversidad funcional y/o situación de dependencia, que acredite un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento y/o tenga acreditado la situación de dependencia declarada por los Servicios Sociales o la Conselleria competente	15
e	Persona solicitante joven entre 18 y 34 años, ambos inclusive	15
f	Persona solicitante víctima de violencia de género o doméstica	15
g	Persona solicitante que tenga la condición de familia monoparental	15
h	Persona solicitante que tenga la condición de familia numerosa	15
i	Persona solicitante víctima de terrorismo	5

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Se han contabilizado atendiendo al baremo expuesto, las subvenciones de ayudas de alquiler por violencia de género y familia monoparental (un gran porcentaje son mujeres) son las siguientes:

Año	Importes de Subvenciones	Importe
2017		1.506.988 €
	Nº Solicitudes concedidas 1.463	
	MUJERES:1.215	
	• Por violencia de género: 30	36.453,36 €
	• Por familia monoparental: 44	59.740 €

Año	Importes de Subvenciones	Importe
2018		1.312.966,16 €
	Nº Solicitudes concedidas 1542	
	MUJERES:1057	
	• Por violencia de género: 47	56.149 €
	• Por familia monoparental: 128	168.640 €

Año	Importes de Subvenciones	Importe
2019		1.373.796,19 €
	N.º Solicitudes concedidas 1276	
	MUJERES:880	
	• Por violencia de género: 31	43.305,80 €
	• Por familia monoparental: 87	141.171,58€

La valoración que se puede hacer de este programa es que en el ejercicio 2019, el número de solicitudes de mujeres concedidas respecto al total representa un 62,69%; en el ejercicio 2018, representa un 83,05%; y en el año 2017 representa un 68,55%.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Todos los porcentajes extraídos de solicitudes de mujeres resultan elevados respecto al número de total de personas a las que se adjudicó la subvención en ese año.

Es en el baremo donde se contribuye a la Igualdad de Género ya que se han considerado en el mismo, grupos de especial atención dentro del enfoque de género como son las personas víctimas de violencia de género y familias monoparentales. Sobre estos grupos se han establecido unos criterios de acción positiva como son la exención del requisito de estar empadronadas en el municipio de València a las personas víctimas de violencia de género, además de la asignación de unos puntos adicionales a este grupo y al de familias monoparentales. Son estas acciones correctoras las que facilitan el acceso de un gran porcentaje de mujeres a la subvención de ayuda de alquiler.

Analizando el presupuesto del ejercicio 2019 en cuanto a su incidencia (del año 2020 todavía no se tienen datos) se indica que:

1.- Programa Presupuestario 15220. Código Económico 48910 **Subvenciones de alquiler** con un total de 1.755.728,25 se indica que tiene una **INCIDENCIA DIRECTA** la cuantía de 43.305,19€ correspondiente a las 31 solicitudes de vivienda de alquiler realizadas por mujeres víctimas de violencia de género. La **INCIDENCIA INDIRECTA** de este presupuesto corresponde a su diferencia con la totalidad, es decir 1712.422,45 €.Es Indirecta porque sus destinatarias no son solo mujeres y el programa actúa como palanca de cambio en aras de conseguir mayores cuotas de igualdad. Sin embargo, según los datos estadísticos globales de los ejercicios 2017, 2018 y 2019 indican que son muchas las mujeres que participan en las subvenciones al alquiler, y por tanto, aun cuando no se abordan explícitamente las desigualdades de género, representan una extensión del principio de igualdad de oportunidades en otras dimensiones como personas sin recursos, inclusión de las diversidades, etc. en el que se encuentran inmersas las mujeres, destacando el colectivo de familia monoparental en el que mayoritariamente la composición del hogar es por mujer.

Dentro de las ayudas de alquiler se encuentra el Registro de Demandantes de Alquiler social (RIDAS) del cual se tienen datos desagregados por sexo, con un número según se expresa en tabla a fecha de realización del informe.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Actualmente están inscritas un acumulado total de 1565 personas:

Año	Hombres	Mujeres	Total
2020	166	293	459
2019	153	338	491
2018	102	250	352
2017	38	91	129
2016	39	95	134

Como se puede apreciar a lo largo de todos los ejercicios, son las mujeres en mayor medida las que constan como demandantes de solicitud de Alquiler Social.

2.- Programa Presupuestario 15220. Código Económico 21200. Gestión de Viviendas: **Cesión de viviendas para asociaciones y mantenimiento de los edificios donde se encuentran**. Presupuesto total asignado 184.721,94€.

El objetivo es facilitar la disponibilidad de plazas de alojamiento a mujeres en riesgo o exclusión. Presupuesto 1.000€. La valoración que se hace de este programa es que contribuye a la igualdad ya que beneficia a las mujeres y asociaciones de mujeres donde se ejecutan toda una serie de actividades dirigidas a corregir situaciones deficitarias en derechos.

Del presupuesto de 184.721,94€ destinado a **Cesión de viviendas para asociaciones y mantenimiento de los edificios**, se considera **INCIDENCIA DIRECTA** 1.000€, ya que a través de este actuación/ programa se generan los espacios facilitados procesos de autonomía así como corregir situaciones deficitarias en derechos sociales, de formación, etc. el resto de presupuesto se asigna a **INCIDENCIA NO IDENTIFICADA**, ya que no se tiene una estadística desagregada por sexos que nos pueda aportar datos.

Respecto al resto del presupuesto correspondiente a los códigos económicos 22502, 22799, 22602, 22706 se asigna una **INCIDENCIA NO IDENTIFICADA** ya que desconocemos como influye en el género al no disponer de forma estandarizada datos desagregados por sexo, aunque de algunos de ellos se podría extraer posiblemente algún dato con la desagregación por sexo.

Es de destacar un nuevo código económico respecto al año anterior, el 22799 con un importe de 226.845,69 € destinado para la creación y puesta en marcha de la Oficina por el Derecho a la Vivienda. Para esta Oficina en estos momentos se asignaría una **INCIDENCIA NO IDENTIFICADA** ya que no se tiene información de los objetivos y características de la misma...

110

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



CUADRO RESUMEN

ACCION CULTURAL			
Código Orgánico	MD260		
Programa Económico	33210		Cultura. Bibliotecas públicas.
	33400		Cultura. Promoción cultural.
	33420		Cultura. Promoción cultural.
Presupuesto			
Capítulo 2	3.711.632,94 €		
Capítulo 4	663.600,00 €		
Capítulo 6	78.648,40 €		
Total	4.453.881,34 €		
Incidencia			
Directa	679.732,51 €	15,26%	
Indirecta	3.695.501,23 €	82,97%	
No identificada	78.648,40 €	1,77%	4.453.882,14 €
ACTIVIDADES			
Código Orgánico	LN390		
Programa Económico	21300		Maquinaria Instalaciones
	22001		Prensa, libros
Presupuesto			
Capítulo 2	6.800,00 €		
Capítulo 4	0,00 €		
Capítulo 6	18.000,00 €		
Total	24.800,00 €		
Incidencia			
Directa	800,00 €	3,23%	
Indirecta	- €	0,00%	
No identificada	24.000,00 €	96,77%	24.800,00 €

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

ADICCIONES			
Código Orgánico	KH800		
Programa Económico	23110	Servicios Sociales y promoción social. Asistencia social primaria.	
Presupuesto			
Capítulo 2	184.289,00 €		
Capítulo 4	258.400,00 €		
Capítulo 6	0,00 €		
Total	442.689,00 €		
Incidencia			
Directa	0,00 €	0,00%	
Indirecta	472.589,00 €	99,79%	
No identificada	1.000,00 €	0,21%	473.589,00 €
ASESORAMIENTO URBANÍSTICO			
Código Orgánico	GC570		
Programa Económico	22001	Publicidad y propaganda	
	22606	Reuniones conferencias	
	22699	Gastos Diversos	
	22706	Estudios trabajos técnicos	
	22799	Otros trabajos empresas	
Presupuesto			
Capítulo 2	8.500,00 €		
Capítulo 4	0,00 €		
Capítulo 6	0,00 €		
Total	8.500,00 €		
Incidencia			
Directa	0,00 €	0,00%	
Indirecta	- €	0,00%	
No identificada	8.500,00 €	100,00%	8.500,00 €

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

BIENESTAR SOCIAL E INTEGRACIÓN			
Código Orgánico	KC150		
Programa Económico	23110/32600	Servicios Sociales y promoción social. Asistencia social primaria.	
Presupuesto			
Capítulo 2	21.139.592,48 €		
Capítulo 4	16.865.412,41 €		
Capítulo 6	0,00 €		
Total	38.005.004,89 €		
Incidencia			
Directa	256.561,20 €	0,68%	
Indirecta	37.400.528,69 €	98,41%	
No identificada	347.915,00 €	0,92%	38.005.004,89 €
COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y MIGRACIONES			
Código Orgánico	KI590		
Programa Económico	23110	Servicios Sociales y promoción social. Asistencia social primaria.	
Presupuesto			
Capítulo 2	1.624.203,30 €		
Capítulo 4	3.152.903,25 €		
Capítulo 6	0,00 €		
Total	4.777.106,55 €		
Incidencia			
Directa	1.802.500,00 €	37,73%	
Indirecta	2.968.606,56 €	62,14%	
No identificada	5.999,99 €	0,13%	4.777.106,55 €

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

DISCIPLINA URBANÍSTICA			
Código Orgánico	GC380		
Programa Económico	22699		Otros gastos diversos
	22706		Estudios y Trabajos Técnicos
	22799		Otros Trabajos con empresas
Presupuesto			
Capítulo 2	1.334.911,50 €		
Capítulo 4	0,00 €		
Capítulo 6	0,00 €		
Total	1.334.911,50 €		
Incidencia			
Directa	0,00 €	0,00%	
Indirecta	8.370,00 €	0,63%	
No identificada	1.326.541,50 €	99,37%	1.334.911,50 €
EDUCACIÓN			
Código Orgánico	ME280		
Programa Económico	32300		Educación. Funcionamiento de centros docentes de enseñanza preescolar, primaria y educación especial
	32600		Educación. Servicios complementarios de educación
Presupuesto			
Capítulo 2	2.018.856,16 €		
Capítulo 4	4.049.905,26 €		
Capítulo 6	175.000,00 €		
Total	6.243.761,42 €		
Incidencia			
Directa	174.214,15 €	2,79%	
Indirecta	4.181.879,64 €	66,98%	
No identificada	1.887.667,63 €	30,23%	6.243.761,42 €

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

ENVEJECIMIENTO ACTIVO			
Código Orgánico	KK550		
Programa Económico	23110	Servicios Sociales y promoción social. Asistencia social primaria.	
Presupuesto			
Capítulo 2	5.447.512,75 €		
Capítulo 4	271.414,00 €		
Capítulo 6	0,00 €		
Total	5.718.926,75 €		
Incidencia			
Directa	0,00 €	0,00%	
Indirecta	5.718.926,75 €	100,00%	
No identificada	0,00 €	0,00%	5.718.926,75 €
FORMACION Y EMPLEO			
Código Orgánico	IF650		
Programa Económico	24100	Fomento del Empleo.	
	24120	Fomento del Empleo.	
Presupuesto			
Capítulo 2	2.895.158,12 €		
Capítulo 4	3.217.110,38 €		
Capítulo 6	0,00 €		
Total	6.112.268,50 €		
Incidencia			
Directa	1.552.900,00 €	25,41%	
Indirecta	1.766.790,68 €	28,91%	
No identificada	2.792.577,82 €	45,69%	6.112.268,50 €

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

GESTIÓN DE CENTRO HISTÓRICO			
Código Orgánico	GC620		
Programa Económico	22699	Otros gastos diversos	
Presupuesto			
Capítulo 2	5.685,33 €		
Capítulo 4	0,00 €		
Capítulo 6	0,00 €		
Total	5.685,33 €		
Incidencia			
Directa	0,00 €	0,00%	
Indirecta	0,00 €	0,00%	
No identificada	5.685,33 €	100,00%	5.685,33 €
IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS			
Código Orgánico	JD610		
Programa Económico	23110	Servicios Sociales y promoción social. Asistencia social primaria.	
Presupuesto			
Capítulo 2	586.400,17 €		
Capítulo 4	245.517,00 €		
Capítulo 6	50.000,00 €		
Total	881.917,17 €		
Incidencia			
Directa	683.662,41 €	77,52%	
Indirecta	198.254,75 €	22,48%	
No identificada	0,00 €	0,00%	881.917,16 €

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

JUVENTUD			
Código Orgánico	MG720		
Programa Económico	33700	Cultura. Instalaciones de ocupación del tiempo libre.	
Presupuesto			
Capítulo 2	1.520.318,58 €		
Capítulo 4	460.000,00 €		
Capítulo 6	34.733,00 €		
Total	2.015.051,58 €		
Incidencia			
Directa	188.832,00 €	9,37%	
Indirecta	1.778.486,58 €	88,26%	
No identificada	47.733,00 €	2,37%	2.015.051,58 €
MOVILIDAD SOSTENIBLE			
Código Orgánico	LJ 160		
Programa Económico	13300	Seguridad y Movilidad ciudadana. Ordenación del tráfico y del estacionamiento	
	23100	Servicios Sociales y promoción social. Asistencia social primaria.	
	44110	Transporte público. Transporte colectivo urbano de viajeros.	
Presupuesto			
Capítulo 2	16.940.795,19 €		
Capítulo 4	67.827.913,00 €		
Capítulo 6	320.192,00 €		
Total	85.088.900,19 €		
Incidencia			
Directa	0,00 €	0,00%	
Indirecta	68.194.313,00 €	80,14%	
No identificada	16.894.587,19 €	19,86%	85.088.900,19 €

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

OBRAS DE INFRAESTRUCTURAS			
Código Orgánico	GE350		
Programa Económico	15300		Vías Públicas
Presupuesto			
Capítulo 2	0,00 €		
Capítulo 4	0,00 €		
Capítulo 6	1.492.981,11 €		
Total	1.492.981,11 €		
Incidencia			
Directa	0,00 €	0,00%	
Indirecta	1.492.981,11 €	100,00%	
No identificada	- €	0,00%	1.492.981,11 €
OBRAS EN VÍA PÚBLICA Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS			
Código Orgánico	GG230		
Programa Económico	15300		Vías Públicas
	15100		Urbanismo
Presupuesto			
Capítulo 2	4.613.673,11 €		
Capítulo 4	617.982,00 €		
Capítulo 6	100.000,00 €		
Total	5.331.655,11 €		
Incidencia			
Directa	0,00 €	0,00%	
Indirecta	4.713.673,11 €	88,41%	
No identificada	617.982,00 €	11,59%	5.331.655,11 €

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

PATRIMONIO HISTÓRICO Y ARTÍSTICO			
Código Orgánico	MP250		
Programa Económico	33400	Cultura. Promoción cultural.	
	33600	Protección Patrimonio Htco-artístico	
Presupuesto			
Capítulo 2	2.251.751,89 €		
Capítulo 4	82.500,00 €		
Capítulo 6	483.000,00 €		
Total	2.817.251,89 €		
Incidencia			
Directa	0,00 €	0,00%	
Indirecta	0,00 €	0,00%	
No identificada	2.817.251,89 €	100,00%	2.817.251,89 €
RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL			
Código Orgánico	CV003		
Programa Económico	22699		
Presupuesto			
Capítulo 2	323.096,20 €		
Capítulo 4	0,00 €		
Capítulo 6	0,00 €		
Total	323.096,20 €		
Incidencia			
Directa	0,00 €	0,00%	
Indirecta	- €	0,00%	
No identificada	323.096,20 €	100,00%	323.096,20 €

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

SECRETARÍA GENERAL Y DEL PLENO			
Código Orgánico	A1780		
Programa Económico	92000	ADMINISTRACIÓN GENERAL	
Presupuesto			
Capítulo 2	19.806,28 €		
Capítulo 4	0,00 €		
Capítulo 6	0,00 €		
Total	19.806,28 €		
Incidencia			
Directa	0,00 €	0,00%	
Indirecta	0,00 €	0,00%	
No identificada	19.806,28 €	100,00%	19.806,28 €
VIVIENDA			
Código Orgánico	GD660		
Programa Económico	15220	Vivienda. Conservación y rehabilitación de la edificación	
Presupuesto			
Capítulo 2	950.750,00 €		
Capítulo 4	2.223.500,00 €		
Capítulo 6	0,00 €		
Total	3.174.250,00 €		
Incidencia			
Directa	44.305,80 €	1,40%	
Indirecta	1.712.422,45 €	53,95%	
No identificada	1.417.521,75 €	44,66%	3.174.250,00 €

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



COMPARATIVA 2020 -2021

Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

	2021	2020
PRESUPUESTO ANALIZADO	168.303.345,60 €	137.580.656,85 €
TOTAL PRESUPUESTO MUNICIPAL	914.888.748,34 €	898.387.467,00 €
PORCENTAJE DEL PRESUPUESTO ANALIZADO	18,40%	15,31%
TOTAL PRESUPUESTO INCIDENCIA DIRECTA		
TOTAL PRESUPUESTO INCIDENCIA DIRECTA	5.383.508,07 €	2.437.633,61 €
TOTAL PRESUPUESTO INCIDENCIA INDIRECTA	134.303.323,55 €	108.961.608,97 €
TOTAL PRESUPUESTO INCIDENCIA NO IDENTIFICADA	28.616.513,98 €	26.181.414,27 €
PORCENTAJE PRESUPUESTO ESTUDIADO CON INCIDENCIA DIRECTA	3,20%	1,77%
PORCENTAJE PRESUPUESTO ESTUDIADO CON INCIDENCIA INDIRECTA	79,80%	79,20%
PORCENTAJE PRESUPUESTO ESTUDIADO CON INCIDENCIA NO IDENTIFICADA	17,00%	19,03%

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

**ANÁLISIS DE GÉNERO DEL GASTO PRESUPUESTARIO**

El proyecto de Presupuesto de Gasto de todo el Ayuntamiento de València para 2021 asciende a 914.888.748,34 €, el análisis que aquí se presenta se realiza sobre el importe de 168.303.345,60 € que es la suma de los capítulos 2, 4 y 6 de los veinte Servicios participantes, lo que supone un 18,40% % del presupuesto total, aumentando en un 3% el análisis del año anterior que fue del 15,3%.

Respecto a la incidencia directa, casi se ha duplicado el presupuesto de los servicios, con un 3,2% respecto al año anterior, que se detectó un 1,7%. Sin embargo es prácticamente similar el presupuesto detectado de este año, respecto al anterior, como incidencia indirecta 79,8% para 2021 y 79% en el 2020. Lo mismo sucede respecto al presupuesto no identificado, que se sitúa en un porcentaje similar, 17% aunque inferior este año 2021 del 2020 que era del 19%.

Analizando los porcentajes de incidencia, destaca al igual que pasaba el año anterior, la escasa cifra de incidencia directa del presupuesto frente a la indirecta que prácticamente abarca casi todo el análisis. La primera y más evidente conclusión es que la identificación de la incidencia al género, en cada uno de los proyectos y acciones que se desarrollan, no es fácil de detectar. Los motivos son muy diversos, falta de datos desagregados por sexos, falta de formación específica en género, especialmente relacionada con cada ámbito de actuación, falta de estudios que analicen la situación de partida de la posible existencia de desigualdades entre mujeres y hombres, entre otros.

Recordar que la incidencia directa hace referencia a líneas de acción que se dirigen específicamente a mujeres, a lo largo del ciclo vital o que potencian la transformación del sistema de roles y estereotipos de género hacia una redistribución más equitativa de responsabilidades; mientras que la incidencia indirecta son líneas de acción que facilitan contextos y normas más permeables a la igualdad de género, aun cuando no se haya especificado esta intención, pero sus intervenciones potencian una cultura de la igualdad. La no identificación de incidencia son aquellos programas sobre los que no es posible prever qué tipo de contribución puedan tener respecto a la igualdad.

En este sentido se puede concluir, que los Servicios participantes, en principio han orientado la mayoría de sus acciones hacia contextos y normas permeables a la igualdad, si bien siendo un buen inicio, no es suficiente si no existe un firme compromiso explícito en los objetivos de los proyectos o acciones que se van a desarrollar e incluyendo indicadores para la comprobación de su cumplimiento. La cultura de la igualdad entre mujeres y hombres

122

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

debe impregnar todas las actuaciones municipales desde su planificación, para ser verdaderamente transversales.

El proceso de identificación del impacto de género en el presupuesto es un proceso gradual, pero que debe ser continuo. Con esta aproximación se visibilizan aquellas acciones que los Servicios municipales vienen realizando y prevén realizar incorporando la mirada de género de manera transversal en sus acciones.

No obstante, la dificultad detectada, debe destacarse que esta forma de análisis promueve la reflexión de los Servicios Municipales en relación a cómo sus acciones y decisiones sobre el uso de los recursos presupuestarios, pueden tener un potencial impacto de género. Esta reflexión facilita tener presente las diversas situaciones y necesidades de mujeres y hombres, y las consecuencias derivadas de aplicar el presupuesto para su vida cotidiana.

CONCLUSIONES

El análisis de los presupuestos desde una perspectiva de género es una herramienta de rendición de cuentas, a la par que un indicador en sí mismo para evaluar el grado de compromiso y voluntad política con la igualdad de género.

En el ejercicio de las políticas públicas, el principio de igualdad entre mujeres y hombres debe estar presente en la toma de decisiones, destacándose que es de suma importancia su presencia en todo el proceso o ciclo presupuestario, en aras a la visibilización de los efectos diferenciados que las políticas de gastos y de ingresos que tienen sobre mujeres y hombres, examinando cómo las distribuciones de los recursos inciden directamente sobre unas y otros, ofreciéndoles distintas oportunidades económicas y sociales.

Para el Ayuntamiento de València la igualdad de género, además supone una responsabilidad en cuanto que las cifras oficiales muestran el grado de desigualdad real en el que todavía se encuentran las mujeres a pesar de los avances logrados. Por lo tanto, desde el ejercicio de la responsabilidad del ayuntamiento como administración pública, se incorpora de manera transversal el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en este caso a través de los PEG². La transversalidad es la base de actuación de los PEG y se encuentra fundamentado en el Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

² PEG: Presupuestos con Enfoque de Género

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Entre las principales conclusiones a las que se ha llegado en el actual proceso de implementación de los presupuestos con enfoque de género en el Ayuntamiento de València son, que la identificación del impacto de género en el presupuesto se establece de forma gradual, que requiere de una continuidad así como de la incorporación de nuevos servicios y una profundización en la formación de contenidos para el personal con la que obtener realmente una mirada de género transformadora.

El Ayuntamiento continúa con los procesos formativos en igualdad de género a través de los itinerarios de formación, lo que facilita al personal contar con herramientas para generar otra mirada e influir en sus decisiones de planificación y definición del presupuesto.

Se puede observar como la formación en lenguaje inclusivo y no sexista se cumple por un porcentaje muy amplio de la plantilla. Es un objetivo prioritario desde hace años la formación en este ámbito. La invisibilidad de las mujeres en el lenguaje y en las imágenes es una extensión de la invisibilidad de su presencia y una minusvaloración de su aportación en general a la sociedad. Además desde el Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas se realiza la corrección de los documentos que los servicios remiten. Es necesario que cualquier documento que emane del Ayuntamiento cumpla con el Reglamento Municipal para el uso no sexista del Lenguaje aprobado por el Pleno el 25/11/2011 y publicado en BOP el 14/01/2012. Continuando con el cumplimiento de esta norma y en aras a la permanente formación del personal se publicó un Vocabulario Básico. Trabajamos con un lenguaje igualitario e inclusivo. Aprobado por JGL el 18/01/2019 el cual el personal tiene a su disposición.

Analizando los distintos Servicios participantes nos encontramos un déficit de estudios de la situación de las mujeres y hombres en relación con su ámbito de actuación. Su respuesta puede encontrarse en que una parte importante del funcionariado percibe las actuaciones como neutras al género; piensa que su trabajo no perjudica ni beneficia a mujeres ni a hombres o no de manera desigual. Es importante hacer ver que todas las políticas, programas, proyectos o actuaciones afectan a mujeres y hombres cuando su situación real de partida no es de igualdad como consecuencia de la jerarquización de las funciones del rol de género. La única manera de que esta situación sea constatable, es acudir a datos, a estudios de género precisamente en los ámbitos de actuación de los Servicios. Con datos se podrá establecer un presupuesto acorde a las necesidades detectadas y no a ideas preconcebidas y estereotipadas.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Otra actuación que debería estudiarse sería establecer estrategias que faciliten la obtención de datos desagregados por sexo. Concretamente en esta actuación se puede observar un avance respecto a los resultados obtenidos el año anterior.

Algunos de los Servicios que comenzaron el análisis de su presupuesto con enfoque de género hace tres años, como servicios piloto, han interiorizado esta forma de mirar su presupuesto y han realizado un esfuerzo para aumentar en su presupuesto la incidencia directa al género, que han aumentado la incidencia de sus programas de gasto de la incidencia indirecta a incidencia directa.

Así mismo, algunos de los Servicios que han participado en años anteriores han analizado como incidencia indirecta presupuesto de gastos que anteriormente no tenían identificado el género.

En cuanto a los nuevos Servicios incorporados este año al análisis, hay que destacar su trabajo, principalmente por no haber recibido el acompañamiento experto que inicialmente tuvieron los servicios piloto. Coinciden en una identificación de incidencia indirecta o no identifican incidencia al género.

La reflexión en cuanto al uso del presupuesto con enfoque de género les ofrece la posibilidad de buscar estudios que analicen la influencia en mujeres y hombres de sus actuaciones y sobre todo la necesidad de desagregar los datos con los que cuentan por sexo. Es necesario incidir en estos aspectos con el apoyo adecuado, para que en futuras planificaciones detecten la incidencia al género de su presupuesto de forma más acertada.

En definitiva se puede constatar por tanto que vamos aumentando los servicios implicados y por tanto el presupuesto analizado y su porcentaje respecto al total municipal. Así mismo se aumenta el doble el presupuesto con incidencia directa, a lo que debemos tender en la planificación general del presupuesto. En este sentido se está cumpliendo con los objetivos planteados en cuanto a la implantación progresiva de la perspectiva de género en el presupuesto municipal.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665

**PROPUESTAS DE FUTURO**

Para consolidar el proceso iniciado, ampliando su alcance y resultados a cada vez más Servicios municipales, hay que llevar a cabo las siguientes propuestas:

1. Determinar una metodología, así como el procedimiento propio del enfoque de género en el proceso presupuestario, desde el que se deriven las pautas a seguir para el desarrollo del PEG.
2. Implementar en el proceso de análisis del PEG gradualmente a todos los Servicios municipales y especialmente, a aquellos Servicios con programas de gasto para los que se prevea una alta relevancia y potencial de impacto sobre la vida de mujeres y hombres.
3. Incluir en el análisis el capítulo 1 del presupuesto municipal, no solo la distribución de la plantilla y sus retribuciones. Algo esencial para poder identificar si existe brecha de género en el gasto de personal.
4. Continuar con la formación en transversalidad de género como elemento fundamental de la reorientación de las políticas de igualdad del Ayuntamiento, concretamente la formación para la elaboración de PEG. Es esencial involucrar a las jefaturas de Servicio, y especialmente formar al personal que realiza la gestión administrativa de los Servicios y maneja los presupuestos y el personal técnico que conoce la materia competencial, siendo necesario unir ambos perfiles para los PEG.
5. Continuar desarrollando el itinerario formativo para dotar de competencias transversales para la igualdad de género, al personal de los Servicios teniendo en cuenta una formación específica sobre indicadores de género y evaluación de impacto de género de las políticas públicas, así como un sistema de formación práctica dirigida a las áreas de presupuesto y hacienda.
6. Definir el sistema de seguimiento, identificando y/o produciendo los indicadores precisos para una evaluación correlativa entre líneas estratégicas del Plan Marco para la Igualdad de Género y los programas presupuestarios.
7. Sistematizar una metodología propia, partiendo de la experiencia inicial y adaptando los criterios de análisis de incidencia del gasto para identificar el impacto sobre las condiciones y calidad de vida en el término municipal, tanto en lo que se refiere a su efecto real como a la potencialidad transformadora de los programas de gasto.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



Id. document: cHbS y4jE f3PN xK2k 79kg ck5y 0AE=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

8. Elaborar una escala de clasificación del gasto presupuestario, atendiendo a su relevancia para la igualdad de género y poniendo énfasis en el potencial transformador implícito. Entendiendo que:
- La relevancia de género se refiere a la importancia para conseguir modificar los esquemas mentales e imaginarios simbólicos basados en la desigualdad a otros más coherentes con los derechos humanos y la igualdad de género.
 - El potencial transformador se refiere a la capacidad implícita para actuar cual palanca de cambio en la modificación de las normas sociales de género, abarcando desde estereotipos y roles, y llegando a alterar las condiciones de distribución de tiempos, trabajos y rentas atravesadas por el sistema sexo-género.
 - El previsible impacto ha de poder identificarse por su afectación sobre capacidades humanas y condiciones que se consideren básicas para definir unos estándares de calidad aceptables (vida libre de violencias, educación, salud, obtención de ingresos, tiempo libre, tiempo de cuidados, participación social y política, etc.)

Consensuar una lista de criterios adaptables a cada Servicio implicado en el PEG, que permitan identificar los programas de gasto con mayor potencial para el impacto de género directo e indirecto en el presupuesto del próximo año.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
CAP SECCIO MITJANA (TD) - SECC. DE LES DONES I IGUALTAT	SABINA NAVARRO CERDAN	10/11/2020	ACCVCA-120	962825785320743779
CAP SERVICI - SERV. D'IGUALTAT I POLITIQUES INCLUSIVES	EVA MARIA BOTELLA BERNAD	10/11/2020	ACCVCA-120	15638728655982486921 6808286581208305665



1.1. ANEXO 1: PLAN MARCO IGUALDAD



**Plan Marco
de Igualdad
entre mujeres
y hombres**
Programación 2018-2019

AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA

Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres

Programación 2018-2019

Aprobado por el Pleno del
Ayuntamiento en sesión celebrada
el día 27 de septiembre de 2018



Índice

06	Presentación alcalde
08	Presentación concejala
10	Introducción
12	Antecedentes
14	Marco legislativo
18	Principios orientadores
21	Áreas de actuación:
22	1. Violencia de género y machista
32	2. Salud y deporte
40	3. Empleo, conciliación y corresponsabilidad
48	4. Educación y cultura
56	5. Participación, asociacionismo y medios de comunicación
64	6. Urbanismo, movilidad y medio ambiente
70	7. Inclusión social
78	8. Transversalidad
84	Seguimiento y evaluación



Presentación Alcalde

JOAN RIBÓ CANUT

Alcalde de València

La igualdad de género es una pieza clave en el desarrollo de cualquier sociedad. Garantizarla es una obligación de todos los poderes públicos. Este mensaje ha llegado plenamente a la sociedad valenciana y el Ayuntamiento de València ha de contemplar los derechos de las mujeres y los hombres desde este principio de igualdad para poner en el centro de nuestras actuaciones políticas el bienestar común y la calidad de vida de nuestra ciudadanía.

Sin embargo, los datos nos muestran que las situaciones de desigualdad siguen persistiendo. Las mujeres presentan una mayor tasa de pobreza, siguen siendo las principales responsables de los cuidados, presentan mayores dificultades para acceder al empleo remunerado, sufren el acoso sexual y laboral en mayor medida, tienen menor tasa de actividad laboral o mayor exclusión social. Esta desigualdad muestra su cara más amarga en los asesinatos de mujeres por la violencia machista.

Trabajamos para cambiar las ideas, los comportamientos y las actitudes que provocan la desigualdad y las violencias. Mientras sigamos normalizando las actitudes machistas, será difícil que la situación cambie. Por eso es tan importante luchar contra los machismos cotidianos que se reproducen en nuestro día a día. Es importante detectarlos y atajarlos, siendo la implicación de los hombres imprescindible en esta tarea. La educación en igualdad desde edades tempranas y la prevención en la población juvenil serán herramientas básicas para modificarlos.

Pero los cambios en las cuestiones de género crean fuertes resistencias tanto personales como institucionales, culturales y políticas. Por ello es necesaria la reorganización de los recursos y medios de la Administración Local, dirigida a incorporar los objetivos de la igualdad en las políticas generales. Se trata de un gran reto para la gestión municipal que implica estrategias de cambio y nuevas metodologías para una transformación social.

El Ayuntamiento de València ha elaborado este Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres, para adaptarse a la realidad actual de la ciudad, comprometiéndose a trabajar desde todas las áreas de gobierno y con todos los grupos políticos, así como con las entidades y el tejido asociativo de la ciudad.

Para conseguir esa ciudad más justa y libre de violencias contra las mujeres debemos implicarnos colectivamente. Desde una mirada amplia y feminista, os invito a que recorramos el camino hacia la igualdad. Un camino, que necesariamente, hará a las mujeres y también a los hombres más libres y felices.



Presentación Concejala

ISABEL LOZANO LÁZARO

Concejala de Igualdad y Políticas Inclusivas

La llegada del nuevo gobierno municipal en mayo de 2015 ha supuesto la activación de las políticas de igualdad del Ayuntamiento de València, un compromiso político firme con la igualdad de género y una clara voluntad de eliminar cualquier forma de discriminación y violencia hacia las mujeres de nuestra ciudad. Muestra evidente de ello es la composición del gobierno municipal, con la creación por primera vez de la Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas, adscribiendo a la misma un Servicio propio, mayor dotación presupuestaria e incremento de personal.

El Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la ciudad de València que presentamos, es una herramienta fundamental para implantar estas políticas de igualdad que contribuyan a la transformación de la desigualdad existente. Se desarrollan acciones que beneficiarán a mujeres y a hombres, por lo tanto, a la sociedad en general. Se parte de la identificación y análisis de la realidad de nuestra ciudad para determinar las áreas de intervención, estableciendo una programación bienal de medidas y acciones que servirán para provocar cambios estructurales, que responden a situaciones que están en la base misma de las desigualdades de género.

Este Plan no sería posible sin la implicación de las diferentes áreas municipales: la transversalidad de sus actuaciones hace que sea absolutamente necesaria la participación activa de todas ellas, realizándose una apuesta decidida para introducir la perspectiva de género en los presupuestos municipales.

Uno de los principios que atraviesa este Plan Marco de Igualdad es el de Interseccionalidad porque todas las personas nos situamos en diversos ejes de inclusión-exclusión dependiendo de múltiples factores como la edad, la orientación sexual, la nacionalidad, la diversidad funcional, la clase social y, sin duda, el género.

Otros principios o ejes de este Plan son la implicación de los hombres, necesaria para cambiar los modelos de masculinidad hacia actitudes igualitarias, conciliadoras y colaboradoras con la eliminación de la violencia de género; el empoderamiento de las mujeres para que sean protagonistas activas de su vida y la prevención y lucha contra las violencias machistas en la que debemos tener en cuenta cada vez más a la población joven, a las mujeres en riesgo o exclusión social, a las migrantes y a las mayores. La prevención de la violencia machista debe comenzar en las primeras etapas de la vida, mediante la educación en igualdad de los niños y niñas, promoviendo relaciones afectivas respetuosas y alertando de la violencia machista que se ejerce a través del creciente uso de las tecnologías de información y comunicación.

Se apuesta por una clara descentralización de las políticas de igualdad a través de la creación de las Unitats d'Igualtat en los barrios, a semejanza de la que ya pusimos en marcha en el Marítim, acercándolas a la vida cotidiana del vecindario y consiguiendo así un espacio de detección, prevención, participación, impulso y coordinación.

Cada dos años se cuantificará mediante indicadores, el grado de cumplimiento de las acciones propuestas y se analizará la información aportada por los agentes implicados, todo ello con una doble finalidad: la rendición de cuentas y la mejora continua para la siguiente programación. El Consell Municipal de les Dones i per la Igualtat, órgano consultivo del Ayuntamiento de València en materia de igualdad de género, participará activamente en el seguimiento y evaluación del Plan.

Confiamos en que puedas implicarte, en la medida que te sea posible, a poner tu granito de arena por una ciudad que respete plenamente los derechos sociales, políticos y económicos de las mujeres. Gracias por adelantado.



Introducción

El Plan Marco de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de València pretende contribuir a la disminución de las desigualdades de género que siguen existiendo en nuestra sociedad.



Especialmente, nace con el objetivo prioritario de luchar contra aquellas desigualdades más graves que, de la forma más injustificada y persistente, se producen en la relación entre las mujeres y los hombres; nos referimos a las relacionadas con la violencia y el maltrato. Las consecuencias de esos desequilibrios son muy graves, algunas mujeres son incapaces de tomar decisiones por ellas mismas y viven sometidas, otras son obligadas a ejercer la prostitución y otras incluso, en el curso de la violencia extrema, pierden sus vidas. Para cualquier institución pública la eliminación de las violencias machistas ha de ser prioritaria, sin olvidar las desigualdades que se producen en el empleo, la conciliación o los medios de comunicación, por citar algunos ámbitos de la vida social.

Otro rasgo distintivo de este Plan es la apuesta que en él se hace por la participación. Se cuenta con entidades y representantes de la sociedad civil desde el propio diseño y también estarán presentes en el seguimiento y en la evaluación del Plan. Este principio de la participación se refleja también en la transversalidad del enfoque de género en las políticas de todas las áreas del Ayuntamiento que se quiere impulsar, para hacer llegar el principio de igualdad a todos los niveles municipales y a todos los ámbitos de la sociedad.

Este plan pretende constituirse como el marco de acción general para la actividad a desarrollar en materia de igualdad municipal en los próximos años. Estará vigente mientras sea útil, mientras responda a la realidad. Exige, eso sí, una programación para desarrollar los objetivos que se ha fijado. Esta programación será de carácter bienal, se ajustará a las necesidades que vayan surgiendo o a la evolución que tengan las ya existentes; así como a los recursos, especialmente humanos y presupuestarios, con los que se cuente.



Antecedentes

El Ayuntamiento de València comenzó en el año 2001 a planificar y aplicar medidas específicas de igualdad entre mujeres y hombres. En ese año se aprobó el **I Plan Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, con vigencia en el período 2001-2003.

Fruto de su ejecución fue la creación de:

- **CMIO**, Centro Municipal de la Mujer (Actual **Espai Dones i Igualtat**¹). Su actuación ha supuesto contar con un centro de atención específica para las principales necesidades de las mujeres y servir de referente para profesionales.
- **Comisión para la violencia contra las mujeres**. Fue el germen del futuro Consell de la Dona.
- **Comisión Técnica Interáreas**, formada por representantes de diferentes áreas y servicios municipales que tenían algún tipo de implicación con el Plan. Se trataba de generar un espacio de coordinación y seguimiento de la ejecución del Plan entre las propias áreas municipales.

El **II Plan Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** se aprobó en 2008 para el período 2008-2012, durante el cual se consiguió impulsar y crear:

- **Consell de la Dona**, órgano de participación que abrió la posibilidad de formar parte de las políticas de igualdad municipales a un número muy importante de organizaciones y entidades públicas y privadas.

¹ A partir de noviembre de 2017, el Centro Municipal de la Mujer-CMIO cambia su nombre a Espai Dones i Igualtat lo que se cita a los efectos de todas la referencias en el documento.

- **Comisión de Igualdad**, formada por representantes de la Corporación y de las organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de València. Su principal objetivo era diseñar el Plan interno o de empresa; éste, con el nombre de **Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de València** se aprobó en diciembre de 2009.
- **Protocolo de actuación en situaciones de violencia contra las mujeres de la ciudad de València**. Herramienta para la prevención y atención de la violencia de género, acordada con las principales instituciones relacionadas y con el objetivo de hacer eficaz la actuación del conjunto de organizaciones que luchan contra la violencia de género.
- **Coordinadora de proyectos de prostitución**, actual **Coordinadora para la Inclusión de Personas en Situación de Prostitución y/o Trata**. Órgano de coordinación de las diferentes instituciones públicas y privadas que trabajan en el ámbito de la prostitución.

Tras las últimas elecciones municipales de 2015, y ante los cambios producidos en la composición y estructura del Ayuntamiento de València, se crea la **Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas**, que ha dado continuidad a los programas y servicios ya en funcionamiento y ha impulsado cambios, como en el Consell de la Dona, ahora denominado **Consell de les Dones i per la Igualtat**, en el que se ha aprobado un nuevo Reglamento, o nuevas actuaciones como la creación de las **Unitats d'Igualtat** de los distritos de la ciudad, de las que se ha creado la primera (septiembre 2016) en el distrito de Poblats Marítims. En marzo de 2017 se crea el **Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas** cuyas competencias se amplían hacia otras líneas de intervención en materia de igualdad entre mujeres y hombres con la atención a los colectivos LGTBI, además de la creación de una **Sección de Inclusión Social y Convivencia**.



Marco legislativo y normativo

Se incluyen en este apartado las referencias de tipo legislativo que regulan la materia de la igualdad entre mujeres y hombres. Se completa con otro tipo de instrumentos de ordenación que, no siendo jurídico, también son de incumbencia de esta área: planes, acuerdos, protocolos, etc.

1. Ámbito internacional

Naciones Unidas

- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Tratado Internacional de las Naciones Unidas firmado en 1979.
- IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing, 1995).
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Asamblea General de Naciones Unidas, resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999 y ratificado por el Estado Español el 6 de Julio de 2001.
- La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Asamblea General de Naciones Unidas, 25 de septiembre de 2015. Impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de su quinto objetivo específico y de forma transversal, en los demás objetivos.

Unión Europea

- Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea del 13 de diciembre de 2011 sobre la orden europea de protección a víctimas.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de fecha 11 de mayo de 2011 (Convenio de Estambul). Ratificado por el Estado Español en 2014.
- 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 oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- La Comisión Europea aprobó el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 en línea con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020.

2. Ámbito nacional

Ámbito estatal

- Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género 2007-08.
- Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito.
- Ley Orgánica 1/1996 de 15 de enero de protección jurídica del menor.
- Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, y Ley 26/2015, de 28 de julio, ambas de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, mejoran la atención y la protección de los hijos y las hijas de las mujeres víctimas de violencia de género, así como de las y las menores víctimas de otras formas de violencia, en particular, de la trata de seres humanos.
- Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito, y se regulan las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.
- El Protocolo Marco de Protección de las Víctimas de Trata de Seres Humanos, adoptado mediante acuerdo de 28 de octubre de 2011 por los Ministerios de Justicia, del Interior, de Empleo y Seguridad Social y de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la Fiscalía General del Estado y el Consejo del Poder Judicial.
- Pacto de Estado en materia de Violencia de Género 2017.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para 2018-2021.



Ámbito autonómico valenciano

- Decreto 143/2002, de 3 de septiembre, del Gobierno Valenciano, por el que se creó la Comisión Interdepartamental para Combatir la Violencia Doméstica en la Comunidad Valenciana, modificado por Decreto 202/2003, Decreto 208/2009 y Decreto 53/2012 del Consell, actualmente se denomina Comisión Interdepartamental para Combatir la de género en la Comunidad Valenciana.
- Orden de 17 febrero de 2003, de la Consellería de Bienestar Social, sobre condiciones y requisitos para la autorización de los Centros Especializados para mujeres en situación de riesgo social, por la que se desarrolla el Decreto 91/2002, de 30 de mayo, del Gobierno Valenciano, sobre Registro de los Titulares de Actividades de Acción Social, y de Registro y Autorización de Funcionamiento de los Servicios y Centros de Acción Social, en la Comunidad Valenciana.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Orden de 22 de diciembre de 2003, de la Consellería de Bienestar Social, Funcionamiento General de los Centros Especializados para Mujeres en Situación de Riesgo Social.
- Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell de la Generalitat, por el que se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana.
- Decreto 52/2004, de 2 de abril, del Consell de la Generalitat, por el que se crea el Foro de la Comunitat Valenciana contra la violencia de género y personas dependientes en el ámbito de la familia.
- Decreto 64/2008, de 2 de mayo, del Consell, de modificación del Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, del Consell, por el que se creó el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunitat Valenciana.
- Ley 7/2012 de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Decreto 20/2018, de 9 de marzo, del Consell, de modificación del Decreto 63/2014, de 25 de abril, por el que se aprueba el reglamento para el reconocimiento de las indemnizaciones y las ayudas económicas a las víctimas de violencia sobre la mujer.
- Acuerdo Interinstitucional por el que se aprueba el Protocolo para la Coordinación de las Actuaciones en materia de Violencia de Género en la Comunitat Valenciana (21 de noviembre de 2014).
- Protocolo de Actuación para la integración de las mujeres víctimas de violencia de género de la Consellería de Bienestar Social.
- Pacto Valenciano Contra la Violencia de Género y Machista (septiembre 2017) al que se ha adherido el ayuntamiento de València.

Ámbito local

- Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de València, aprobado por Junta de Gobierno Local en diciembre 2009. Como desarrollo de este Plan se ha aprobado:
 1. Reglamento del Funcionamiento de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de València. Aprobado por Junta de Gobierno Local en febrero 2011.
 2. Reglamento municipal para el uso no sexista del lenguaje. Aprobado en Pleno en noviembre 2011.
 3. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Aprobado por Junta de Gobierno Local en febrero 2015.
 4. Protocolo de intervención para situaciones de violencia de género del Ayuntamiento de València. Aprobado por Junta de Gobierno Local en julio 2016.

Además, el Ayuntamiento cuenta con otros instrumentos que contienen alguna norma relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres:

- II Plan de Servicios Sociales para la Inclusión Social 2014-2017. En él se integra un área de Intervención con Mujeres.
- Protocolo de colaboración y de coordinación entre las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado y los cuerpos de la Policía Local para la protección de víctimas de violencia doméstica y de género, firmado por parte del Ayuntamiento de València en marzo de 2014.
- Protocolo de actuación en situaciones de violencia contra las mujeres en la ciudad de València, aprobado por la Junta de Gobierno Local en noviembre de 2014.
- Plan de Gobierno Local, 2015. Contiene un eje de ciudad denominado *Ciudad de las personas, integradora, protectora, equitativa, igualitaria y con calidad de vida. Políticas de Igualdad de género e inclusivas.*
- Cláusulas sociales y lingüísticas a incluir en los pliegos de contratación que tramite el Ayuntamiento de València, Vicesecretaría General, Circular 2/2016. Aprobadas en la JGL del 15-4-2016, y posterior modificación, aprobada en JGL del 3-6-2016.
- Protocolo de intervención con víctimas de trata para la explotación sexual en la ciudad de València. Aprobado en JGL el 22-09-2017.



Principios orientadores

En los anteriores Planes de Igualdad se incluían entre sus principios orientadores una serie de valores o criterios que inspiraron las diferentes medidas sobre igualdad que se han ido desarrollando. Estos fueron los siguientes:

Igualdad

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo o género. Las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos y obligaciones, y esto por el mero hecho de ser personas y ciudadanas y ciudadanos de una determinada sociedad.

Transversalidad

La perspectiva de género debe incorporarse a la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas y actuaciones municipales, implicando a todos y cada uno de los ámbitos, sectores o actuaciones donde intervienen.

Integración

Es necesario impulsar una línea de acción común en la que converjan las diferentes áreas municipales incorporando todos aquellos servicios, programas e iniciativas dirigidos específicamente a las mujeres.

Diversidad

Las mujeres como los hombres no son un todo homogéneo, sino diverso y diferente. Las desigualdades existentes no provienen de la diversidad sino de la discriminación ante ésta.

Participación

Existen mecanismos visibles e “invisibles” que dificultan la participación ciudadana de las mujeres en igualdad. Por ello es necesario potenciar el asociacionismo de las mujeres o medidas dirigidas al empoderamiento de las mujeres.

Prevención

Supone conseguir la igualdad de oportunidades e impedir la discriminación por razón de sexo; como objetivo debe estar incorporado a una cultura de la tolerancia, como ocurre en las desigualdades por razón de raza, religión, etc. y a la promoción de estilos de vida donde la convivencia, el respecto a la diferencia y la ausencia de estereotipos o patrones culturales faciliten una mejor calidad de vida.

En este III Plan, asumimos estos principios como incorporados ya a las políticas de igualdad que en estos pasados años se han ido desarrollando y, como es necesario profundizar en su consecución, forman parte del propio Plan. A ellos añadimos ahora unos principios específicos que deben servir de guía para la acción de los próximos años, y en los que deseamos progresar especialmente.

Interseccionalidad

Para que un Plan de Igualdad consiga un impacto efectivo es necesario tener en cuenta no sólo la desigualdad entre mujeres y hombres sino también la forma en que ésta interactúa con otras formas de desigualdad, tomando en consideración cuestiones como la clase social, la etnia, la orientación sexual, la diversidad funcional o la edad.

La relación entre las diferentes formas de desigualdad no se debe entender como una adición sino como una combinación –intersección– que da lugar a identidades y formas de opresión específicas. Por tanto, es necesario tener en cuenta las necesidades particulares de cada uno de estos perfiles a la hora de la planificación, la implementación y la evaluación de las actuaciones municipales, con especial atención a los grupos de mujeres más vulnerables.

Implicación de los hombres

Es imprescindible promover la participación de los hombres en la construcción de una sociedad más igualitaria. Para ello se requiere actuar en diferentes ámbitos: la difusión de modelos de masculinidad libres de actitudes machistas, la corresponsabilidad en el ámbito familiar, la distribución igualitaria de los tiempos de ocio y de trabajo entre mujeres y hombres.

También es necesario trabajar en la igualdad de las personas en el ámbito relacional y afectivo, en el reconocimiento del valor social del trabajo reproductivo o de cuidados y el refuerzo de masculinidades alternativas.

Empoderamiento

Se debe reconocer a todas las mujeres su avance social y sus derechos a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión y de creencias así como garantizarles la posibilidad de realizar todas sus potencialidades en la sociedad en la que viven y de configurar sus vidas de acuerdo con sus propias aspiraciones. En este proceso será imprescindible poner en marcha acciones positivas, entendidas como medidas que permitan corregir aquellas discriminaciones resultado de prácticas sociales.

Lucha decidida contra la violencia machista

Aunque ha sido un principio inspirador de la acción desde el I Plan de Igualdad de la ciudad, la situación gravísima que se sigue produciendo de violencia contra las mujeres, obliga a focalizar actuaciones muy específicas en este ámbito. Entendemos la violencia sobre las mujeres como *todo comportamiento de acción u omisión por el que un hombre inflige en la mujer daños físicos, sexuales y/o psicológicos, basado en la pertenencia de ésta al sexo femenino, como resultado de la situación de desigualdad y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres; así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.*²

Prevención de la violencia machista

Entendemos que no es posible luchar contra la violencia machista si no se toman medidas preventivas, ya que las causas de la violencia contra las mujeres se encuentran en la discriminación de género, las normas sociales y los estereotipos de género que la perpetúan. Dados los efectos devastadores que la violencia tiene en las mujeres, los esfuerzos se han concentrado principalmente en las respuestas y servicios para las supervivientes. Sin embargo, la mejor manera de contrarrestar la violencia de género es prevenirla tratando sus orígenes y causas estructurales. La prevención debe comenzar en las primeras etapas de la vida, mediante la educación de los niños y niñas que promueva las relaciones de respeto y la igualdad de género y los nuevos discursos igualitarios que ofrece la industria cultural y los medios de comunicación. El trabajo con jóvenes es la mejor opción para lograr un progreso rápido y sostenido en materia de prevención y erradicación de la violencia de género. Así como la intervención con hombres agresores, que impidan la reproducción de los comportamientos violentos en el presente y el futuro de sus vidas.


² Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat Valenciana, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana. Título Preliminar, Art. 2.

Áreas de actuación


Se relacionan a continuación las áreas de actuación en las que se desarrollará el presente Plan, han sido seleccionadas según criterios de prioridad, competencia e idoneidad. Estas áreas o ejes de intervención, conforman la estructura propia del presente Plan.

En cada área se especifica el objetivo general que persigue y los objetivos más específicos. Cada uno de ellos tiene que llevarse a efecto a través de una serie de actividades o acciones concretas y un agente responsable. Con ello se pretende identificar el organismo del que depende la responsabilidad de la acción, aunque, como ocurrirá en la mayoría de las acciones, la ejecución sea compartida con otros agentes.


Se desarrolla a continuación la programación del **Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres** correspondiente al periodo **2018-2019**, con 142 acciones concretas en las que están implicadas 25 Concejalías:


 Violencia de género y machista

 Salud y deporte


 Empleo, conciliación y corresponsabilidad

 Educación y cultura

 Participación, asociacionismo y medios de comunicación

 Urbanismo, movilidad y medio ambiente

 Inclusión social

 Transversalidad

1

VIOLENCIA DE GÉNERO Y MACHISTA



Es el problema más grave y extremo generado por las desigualdades entre mujeres y hombres. Debe constituir el objetivo prioritario de las políticas de igualdad del Ayuntamiento de València y por ello ocupa la primera área de acción de este Plan.

Objetivo general:

Contribuir a la eliminación de la violencia de género y machista en nuestra ciudad y apoyar de manera integral a las mujeres y a sus hijas e hijos y al resto de la familia, para la recuperación del daño por la violencia sufrida.

Objetivos específicos:

- 1.1 Prevenir la incidencia de la violencia de género y machista.
- 1.2 Apoyar a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos.



1.1 Prevenir la incidencia de la violencia de género

Medidas	Acciones
1.1.1 Desarrollar acciones preventivas relacionadas con la información sobre violencia de género y machista.	1.1.1.1 Difusión a través de las Unitats d'Igualtat de los distritos, de información clara sobre la violencia, formas de prevención y recursos de apoyo en diferentes puntos de la ciudad (barrios, pueblos de València, servicios información, etc.).
	1.1.1.2 Acciones y campañas dirigidas a la población en general y a la población infantil y juvenil en particular sobre las causas, las consecuencias y las estrategias de la superación de la violencia de género y machista en coordinación, cuando sea posible con otras administraciones, especialmente alrededor del 25 de noviembre, Día Internacional para combatir la violencia contra las mujeres.
	1.1.1.3 Campaña institucional permanente en lugar visible de la Web u otros medios que cumpla criterios de accesibilidad destacando la desigualdad como origen de la violencia.
1.1.2 Desarrollar acciones preventivas relacionadas con la formación para la detección temprana de situaciones de violencia de género y machista.	1.1.2.1 Formación a profesionales de diversas instituciones o áreas para la detección temprana de situaciones de violencia de género y machista.
	1.1.2.2 Realización de jornadas o encuentros y debates de profesionales que permitan aumentar la formación y el intercambio de buenas prácticas.
1.1.3 Desarrollar acciones preventivas para el tratamiento psicológico y educativo de hombres en situación de crisis y/o que presenten actitudes machistas y violentas.	1.1.3.1 Talleres o cursos que fomenten actitudes igualitarias y nuevas masculinidades.
	1.1.3.2 Promover programas específicos de intervención con maltratadores.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de personas atendidas sobre v.v.g. Nº de derivaciones a otros recursos. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de campañas realizadas. Nº de Concejalías implicadas. Nº de instituciones, entidades y otras administraciones participantes. Importe económico o medios propios.
Conc. de Igualdad y Políticas Inclusivas. Concejalía de Información y Defensa de la ciudadanía. Concejalía de Servicios Centrales.	Nº de soportes utilizados: Web redes, etc. Nº de visitas a web, redes, etc. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de acciones formativas. Nº de profesionales por sexo que reciben formación. Nº de instituciones o áreas participantes. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de encuentros profesionales. Nº de asistentes por sexo/profesión/entidad. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas. Conc. de Inserción Socio Laboral.	Nº de cursos. Nº de participantes por sexo. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de programas y tipología. Nº de participantes. Importe económico o medios propios.



1.1 Prevenir la incidencia de la violencia de género

Medidas	Acciones
1.1.4 Detectar situaciones de violencia de género y machista a través de profesionales de servicios sociales.	1.1.4.1 Detección de las mujeres víctimas de violencia de género y machista que asisten a los Centros Municipales de Servicios Sociales para su derivación a recursos especializados.
1.1.5 Garantizar la formación en materia de género y especializada en violencias machistas al personal de la Policía Local desde un enfoque interseccional, garantizando de este modo una atención adecuada a posibles denunciante de violencia de género, agresiones o acoso.	1.1.5.1 Formación a la Policía Local en materia de género y especializada en violencias machistas.
1.1.6 Velar para que las Fiestas Populares sean espacios libres de violencia y acoso sexual y por razón de sexo.	1.1.6.1 Buenas Prácticas para unas fiestas contra las violencia machista, especialmente violencia sexual y Lgtbfobia.
	1.1.6.2 Premios Caliu a las fallas con contenidos relacionados con la igualdad y la diversidad.
	1.1.6.3 Realizar un estudio con perspectiva de género de la representación de las mujeres en las fallas.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Servicios Sociales.	Nº de mujeres v.v.g atendidas por CMSS. Nº de mujeres con indicios v.v.g por centro. Importe económico o medios propios.
Protección ciudadana.	Nº de acciones formativas. Nº de asistentes por sexo. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas. Concejalía de Cultura Festiva.	Nº de acciones realizadas. Nº de soportes de comunicación utilizados y tipología: folletos, redes sociales, radio, correo... Nº de denuncias dianas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas. Concejalía de Cultura Festiva.	Convocatoria de los premios. Nº de premios e importe económico. Nº de fallas que se presentan.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Fecha realización del estudio. Nº de entidades participantes. Nº de fallas que integran el estudio. Importe económico o medios propios.

1.2 Apoyar a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos

1.2.1 Acercar el acompañamiento y el apoyo psicológico, social, laboral y jurídico a mujeres víctimas, hayan o no hayan realizado denuncia.	1.2.1.1 Información, orientación y apoyo a través del Espai Dones i Igualtat y las Unitats d'Igualtat de los distritos, de sus derechos (asistencia psicológica, prestaciones sociales, asistencia jurídica gratuita, acompañamiento en la toma de decisiones, acompañamiento a las diferentes instancias si se requiere, etc.) garantizando el respeto a la libertad religiosa y de culto.
--	---

Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de atenciones por tipología de atención y procedencia. Nº de mujeres atendidas por tipología. Importe económico o medios propios.
--	--



1.2 Apoyar a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos

Medidas	Acciones
1.2.2 Apoyar mediante tratamiento integral; psicológico especializado y social, a mujeres víctimas y a sus hijas e hijos y familiares.	1.2.2.1 Servicio de tratamiento integral de atención psicológica especializada (individual, grupal y familiar).
1.2.3 Coordinar el Servicio de Atención y Protección (ATENPRO) a mujeres víctimas mediante teléfonos móviles.	1.2.3.1 Coordinación de las solicitudes realizadas en los CMSS del Servicio ATENPRO y seguimiento de las mujeres beneficiarias.
1.2.4 Acercar a las mujeres migrantes víctimas al Espai Dones i Igualtat o a las Unitats d'Igualtat de los distritos, para que conozcan los servicios y recursos a los que tienen derecho y reciban la información y asesoramiento necesario.	1.2.4.1 Información y formación a profesionales de los recursos dirigidos a migrantes de los servicios y recursos de los que dispone tanto el Espai Dones i Igualtat como otros recursos existentes en la ciudad. 1.2.4.2 Difusión de la información y publicidad del Espai Dones i Igualtat dirigida expresamente a este colectivo.
1.2.5 Desarrollar actividades de empoderamiento de las mujeres víctimas para apoyar su recuperación.	1.2.5.1 Cursos y talleres para desarrollar: <ul style="list-style-type: none"> • Autoestima, desarrollo personal, habilidades sociales, empoderamiento, etc. • Búsqueda activa de empleo. • Autoprotección y defensa personal. • Expresión creativa y corporal, ecofeminismo, nuevas tecnologías, redes sociales, etc. • Estrategias para prevenir y detectar relaciones violentas. • Programa de atención psicológica integral a mujeres víctimas de violencia de género, sus hijas/hijos y familiares.
	1.2.5.2 Bonificación total o parcial al acceso del ocio educativo y deportivo para las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de atenciones por tipología. Nº de mujeres atendidas por tipología. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de solicitudes de ATENPRO por CMSS. Nº de mujeres beneficiarias que se realiza el seguimiento. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de profesionales atendidos. Nº cursos sobre la materia. Nº de participantes. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de personas migrantes atendidas. Nº de tipología de comunicación. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de cursos y talleres. Nº de personas participantes por sexo. Ponderación media del curso. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Deportes. Concejalía de Juventud.	Nº de mujeres vvg e hijas/os que perciben bonificación. Nº de centros participantes. Importe económico.



1.2 Apoyar a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos

Medidas	Acciones
1.2.6 Desarrollar acciones relacionadas con la coordinación en la atención de las mujeres víctimas y sus hijas e hijos.	1.2.6.1 Sistematización de la coordinación mediante la Comisión de Seguimiento del Protocolo entre entidades, instituciones y asociaciones.
	1.2.6.2 Puesta en marcha de la Plataforma on-line de trabajo conjunto con las entidades y asociaciones.
1.2.7 Comunicar y convocar públicamente la condena de atentados contra la vida de las mujeres de la ciudad de València.	1.2.7.1 Adhesión a la condena al maltrato y solidaridad con las víctimas, con la participación del personal y los diversos canales de comunicación municipal ante un caso de violencia de género.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de reuniones realizadas. Nº de entidades participantes. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de profesionales que utilizan la plataforma. Nº de entidades que utilizan la plataforma. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas. Alcaldía Servicio de Protocolo.	Nº de medios de difusión. Nº de comunicados por año. Importe económico o medios propios.

2

SALUD Y DEPORTE



Entendida la salud como mucho más que la ausencia de enfermedades, interesa asegurar y garantizar el bienestar físico, psíquico y social de las mujeres ya que se parte de desigualdades importantes. El deporte puede contribuir poderosamente a ese bienestar integral, siempre que las mujeres puedan actuar en él de forma igualitaria.

Objetivo general:

Fomentar el empoderamiento de las mujeres, mediante el cuidado de su salud física, emocional y sexual, y de la promoción de la práctica deportiva en condiciones de igualdad.

Objetivos específicos:

2.1 Desarrollar acciones preventivas relacionadas con la salud integral de las mujeres.

2.2 Promover la mejora de la salud de las mujeres.

2.3 Contribuir al mejor estado de salud de las mujeres promocionando la actividad física y el deporte.



2.1 Desarrollar acciones preventivas relacionadas con la salud integral de las mujeres

Medidas	Acciones
2.1.1 Fomentar hábitos de consumo saludable.	2.1.1.1 Cursos de formación continua para funcionarias y funcionarios sobre la prevención de los trastornos de la conducta alimentaria.
	2.1.1.2 Campañas que fomenten una alimentación sana y equilibrada, fomentando los productos locales y ecológicos.
2.1.2 Evitar los estereotipos sexistas que transmiten los medios de comunicación y la publicidad y que conlleva un mayor riesgo de padecer ciertas enfermedades y problemas de salud.	2.1.2.1 Apoyo y difusión a campañas que promuevan la visibilización de cuerpos diversos acordes a la realidad, rompiendo estereotipos sexistas.
	2.1.2.2 Informar al Observatorio de Publicidad no sexista sobre los contenidos publicitarios con contenido sexista que puedan incidir en la salud integral de las mujeres.
2.1.3 Prevenir el consumo de drogas y otras adicciones en mujeres, especialmente las más jóvenes.	2.1.3.1 Incorporar la perspectiva de género en los estudios epidemiológicos municipales que se realicen.
	2.1.3.2 Introducir la perspectiva de género en las campañas, talleres y resto de actividades de prevención del consumo de drogas y otras adicciones.
	2.1.3.3 Acciones de información dirigidas a jóvenes para prevenir los abusos sexuales en situaciones de consumo de alcohol y otras drogas.
2.1.4 Fomentar la educación afectivo-sexual.	2.1.4.1 Talleres dirigidos a estudiantes que aborden las relaciones afectivas y sexuales, la prevención de ETS y los métodos anticonceptivos.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Sanidad y Salud. Concejalía de Inspección General de Servicios.	Nº de cursos realizados. Nº de personas participantes por sexo. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Agricultura, Huerta y Pueblos de València. Concejalía de Sanidad y Salud.	Nº de campañas realizadas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de campañas a las que se les da apoyo y/o difusión. Nº de medios utilizados. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de denuncias realizadas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Sanidad y Salud.	Nº de estudios realizados en los que se analice la variable sexo. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Sanidad y Salud.	Nº de acciones realizadas. Nº de participantes por sexo y edad. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Sanidad y Salud.	Nº de acciones realizadas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de talleres realizados. Nº de centros educativos solicitantes. Nº de participantes por sexo y nivel educativo. Importe económico o medios propios.

2.2 Promover la mejora de la salud de las mujeres

Medidas	Acciones
2.2.1 Apoyar acciones formativas dirigidas a mejorar los problemas de salud que afectan especialmente a las mujeres.	2.2.1.1 Talleres de apoyo psicológico y de autoestima.
	2.2.1.2 Cursos para el cuidado de personas cuidadoras de dependientes, dirigido a la promoción de la salud y respiro.
	2.2.1.3 Apoyo al movimiento asociativo de enfermedades que afectan principalmente a las mujeres (salud reproductiva, trastornos alimentarios, cáncer de mama, trastornos ginecológicos, síndrome de sensibilidad central) para que realicen actuaciones divulgativas y de atención al colectivo que representan.
	2.2.1.4 Campaña de difusión del día 28 de mayo Día Internacional de acción por la salud de las mujeres, así como difusión de los días internacionales de enfermedades específicas que afectan a mujeres.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de talleres realizados. Nº de mujeres participantes. Importe económico o medios propios.
Concejalía Personas Mayores.	Nº de cursos realizados. Nº de participantes por sexo. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas. Concejalía de Sanidad.	Nº de asociaciones atendidas. Nº de actuaciones que se les presta apoyo. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Sanidad y Salud.	Nº de medios de comunicación utilizados. Importe económico o medios propios.

2.3 Contribuir al mejor estado de salud de las mujeres promocionando la actividad física y el deporte

2.3.1 Visibilizar a las mujeres en el ámbito deportivo.	2.3.1.1 Acto de reconocimiento público a los clubs deportivos que fomenten la participación inclusiva e igualitaria, en sus cargos directivos, en la presencia de mujeres deportistas y entrenadoras.
	2.3.1.2 Difusión de los logros obtenidos por las deportistas profesionales a través de medios de publicidad local como las webs municipales, las redes sociales y los tableros de anuncios de los polideportivos municipales.
	2.3.1.3 Introducción del lenguaje no sexista en todas las comunicaciones municipales relacionadas con el deporte.

Concejalía de Deportes.	Celebración del acto. Clubs deportivos participantes. Porcentaje de presencia de mujeres en los clubs deportivos participantes y cargos que ocupan. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Deportes.	Nº de logros difundidos. Nº medios utilizados. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Deportes.	Nº de documentos revisados para el portal web deportes por año. Importe económico o medios propios.



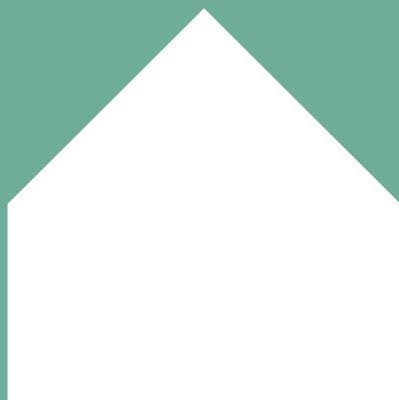
2.3 Contribuir al mejor estado de salud de las mujeres promoviendo la actividad física y el deporte

Medidas	Acciones
2.3.2 Mejorar los índices de participación y rendimiento deportivo.	2.3.2.1 Información acerca de los recursos deportivos existentes en la ciudad de València y potenciar su utilización.
	2.3.2.2 Apoyo a las asociaciones de mujeres deportistas mediante la colaboración y la difusión de sus actividades.
2.3.3 Fomentar el desarrollo de hábitos deportivos en las mujeres.	2.3.3.1 Campañas de promoción del deporte evitando estereotipos de género.
2.3.4 Fomentar los valores de respeto e igualdad en el ámbito deportivo, evitando actitudes y situaciones discriminatorias hacia las personas LGTBI.	2.3.4.1 Campañas a favor del respeto a la diferencia y la visibilidad del colectivo LGTBI en el deporte.
2.3.5 Introducir la perspectiva de género en el diseño de las instalaciones deportivas municipales, así como en la programación de sus actividades.	2.3.5.1 Compatibilización de los horarios de actividades deportivas infantiles con los de la oferta deportiva dirigida a personas adultas para que las madres o padres puedan simultanear actividades deportivas con sus hijos e hijas.
	2.3.5.2 Diseño de las nuevas instalaciones deportivas y adquisición del nuevo equipamiento adecuándolo a las necesidades diferentes de mujeres y hombres.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Deportes.	Medios de difusión de las infraestructuras deportivas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Deportes.	Nº de colaboraciones con asociaciones de mujeres. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Deportes.	Nº de campañas con perspectiva de género. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Deportes.	Nº de campañas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Deportes.	Nº de actividades que son compatibles con dicho criterio. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Deportes.	Importe económico de instalaciones y equipamientos.

3

EMPLEO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



Aunque se ha avanzado mucho en relación a la incorporación de las mujeres al mundo laboral, persisten desigualdades importantes con respecto a los hombres que tienen que ser abordadas si se pretende lograr una sociedad más igualitaria. La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las mujeres es un factor básico para conseguir la superación de esas desigualdades.

Objetivos generales:

Fomentar la formación, el acceso y la promoción del empleo de las mujeres de la ciudad, en condiciones de igualdad efectiva de oportunidades.

Fomentar cambios de actitudes en la población favorables a la corresponsabilidad en la función social de los cuidados y las tareas domésticas, mejorando los servicios de apoyo para la conciliación desde la Administración local.

Objetivos específicos:

3.1 Facilitar información laboral a las mujeres desempleadas con especial incidencia en mujeres víctimas de violencia de género.

3.2 Apoyar y promover el acceso al empleo con especial incidencia en mujeres víctimas de violencia de género.

3.3 Apoyar y promover el acceso al autoempleo y la consolidación empresarial.

3.4 Sensibilizar a la opinión pública y al empresariado sobre igualdad en materia de corresponsabilidad y conciliación.

3.5 Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad familiar.

3.6 Fomentar la realización de estudios e investigaciones sobre el mundo del trabajo y las mujeres.



3.1 Facilitar información laboral a las mujeres desempleadas con especial incidencia en mujeres víctimas de violencia de género

Medidas	Acciones
3.1.1 Orientar a las mujeres en el mundo del trabajo.	3.1.1.1 Orientación e información laboral a mujeres de colectivos singulares: con diversidad funcional, v.v.g mayores de 45 años, migrantes, de etnia gitana, familias monoparentales, y mujeres trans.
	3.1.1.2 Orientación e información a mujeres sobre homologación de estudios, certificados de profesionalidad y certificados oficiales.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Empleo y Emprendimiento.	Nº de mujeres atendidas por procedencia y tipología de atención. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Empleo y Emprendimiento.	Nº de mujeres atendidas. Importe económico o medios propios.

3.2 Apoyar y promover el acceso al empleo con especial incidencia en mujeres víctimas de violencia de género

3.2.1 Ofrecer formación específica para el empleo.	3.2.1.1 Realización de cursos de formación becados.
	3.2.1.2 Priorizar a las mujeres en la selección de participantes en cursos de formación e inserción laboral en aquellos casos que sea posible.
3.2.2 Ofrecer formación e intermediación para el acceso al empleo.	3.2.2.1 Desarrollar itinerarios de inserción laboral para mujeres en riesgo o en situación de exclusión social.
3.2.3 Subvencionar con mayor cuantía la contratación de mujeres.	3.2.3.1 Ayudas económicas para las empresas que contraten a mujeres.

Concejalía de Empleo y Emprendimiento.	Nº de becas concedidas. Nº de becas concedidas a mujeres v.v.g. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Empleo y Emprendimiento.	Nº de mujeres por curso realizado. Nº de mujeres v.v.g participantes. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Inserción Socio-Laboral. Concejalía de Empleo y Emprendimiento. Fundació CV del Pacte per l'ocupació de la C. de València.	Nº de itinerarios realizados y participantes por itinerario. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Empleo y Emprendimiento.	Presupuesto destinado. Nº de empresas y nº de mujeres contratadas.

3.3 Apoyar y promover el acceso al autoempleo y la consolidación empresarial

Medidas	Acciones
3.3.1 Fomentar el autoempleo de las mujeres.	3.3.1.1 Asesoramiento a mujeres para la creación de empresas.
	3.3.1.2 Formación en competencias de emprendimiento.
	3.3.1.3 Subvenciones específicas para la creación de empresas por parte de mujeres.
3.3.2 Apoyar la consolidación de empresas creadas por mujeres.	3.3.2.1 Reconocimiento a mujeres emprendedoras: Premio València Emprén, categoría "Mujer Emprendedora".
	3.3.2.2 Subvenciones específicas para la consolidación de empresas impulsadas por mujeres.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Empleo y Emprendimiento.	Nº de mujeres atendidas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Empleo y Emprendimiento.	Nº de acciones formativas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Empleo y Emprendimiento.	Nº de solicitudes recibidas. Nº de empresas subvencionadas e importe.
Concejalía de Empleo y Emprendimiento.	Convocatoria de los premios. Importe económico.
Concejalía de Empleo y Emprendimiento.	Nº de empresas que solicitan subvención. Importe económico o medios propios.

3.4 Sensibilizar a la opinión pública y al empresariado sobre igualdad en materia de corresponsabilidad y conciliación

3.4.1 Promover la sensibilización sobre el trabajo reproductivo y la necesidad de la corresponsabilidad.	3.4.1.1 Campañas sobre corresponsabilidad del trabajo reproductivo y conciliación.
	3.4.1.2 Apoyo y difusión a campañas sobre brecha salarial.
	3.4.1.3 Consolidación de la aplicación de cláusulas sociales en las licitaciones de las contratas municipales.
3.4.2 Potenciar un cambio de actitud y de roles en los hombres en relación a las actividades de cuidados.	3.4.2.1 Talleres corresponsabilidad.
3.4.3 Impulsar acciones de apoyo a la consecución de los plenos derechos de las y los profesionales del hogar y cuidados.	3.4.3.1 Campañas de sensibilización e información sobre profesionales del hogar y cuidados: realidad actual, derechos laborales, etc.

Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Campañas realizadas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de campañas. Nº de medios de difusión que se utilizan. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Servicios Centrales.	Nº de licitaciones en las que se aplican cláusulas sociales. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Inserción Socio-Laboral. Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de talleres realizados. Nº de participantes por taller. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Campañas realizadas. Nº de participantes desagregados por sexo. Nº de entidades participantes. Importe económico o medios propios.



3.5 Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad familiar

Medidas	Acciones
3.5.1 Promover la creación de recursos municipales que permitan a las mujeres y a los hombres conciliar su vida laboral y familiar.	3.5.1.1 Aumento de las ayudas para becas de comedor escolar.
	3.5.1.2 Aumento de las ayudas para cheque escolar.
	3.5.1.3 Creación de nuevas escuelas infantiles municipales y mejora de las existentes, bonificando el acceso a las hijas e hijos de mujeres v.v.g.
	3.5.1.4 Aumento de las actividades de ocio infantil y juvenil en periodos vacacionales y horarios extra escolares.
	3.5.1.5 Ampliación de los servicios para personas mayores y dependientes.
	3.5.1.6 Talleres intergeneracionales en periodos vacacionales Navidad y Pascua.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Servicios Sociales.	Incremento de ayudas respecto curso anterior. Importe económico.
Concejalía de Educación.	Incremento de ayudas respecto curso anterior. Importe económico.
Concejalía de Educación.	Nº de nuevas escuelas infantiles municipales o mejoras realizadas. Nº de menores con bonificación. Importe económico.
Concejalía de Juventud.	Nº de menores participantes en periodos extraescolares. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Servicios Sociales.	Nº de personas beneficiarias por tipo de recurso: ayuda domicilio, menjar a casa, teleasistencia, etc. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Personas mayores.	Nº de personas adultas y menores participantes. Importe económico o medios propios.

3.6 Fomentar la realización de estudios e investigaciones sobre el mundo del trabajo y las mujeres

3.6.1 Favorecer estudios de empleo y corresponsabilidad propios o en colaboración con las Universidades Valencianas con perspectiva de género.	3.6.1.1 Estudios e investigaciones con perspectiva de género sobre las brechas salariales, necesidades de conciliación, economía de los cuidados, etc.
---	--

Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de estudios o investigaciones realizadas. Importe económico o medios propios.
--	---

4

EDUCACIÓN Y CULTURA



La educación y la cultura son fundamentales para la formación de personas igualitarias, respetuosas y libres en nuestra sociedad. Actuar en estas áreas es apostar por la igualdad, la corresponsabilidad y el desarrollo personal en libertad, desde las edades más tempranas y a lo largo de toda la vida de las personas.

Objetivos generales:

Promover la formación en igualdad entre mujeres y hombres en los centros educativos escolares y de personas adultas (Centros de Juventud, Universidad Popular, CMAPM...).

Fomentar la creación cultural y artística de las mujeres como forma de compensar las desigualdades que se producen.

Objetivos específicos:

4.1 Utilizar la educación reglada y no reglada como plataforma para romper con los roles de género establecidos.

4.2 Fomentar la formación de mujeres y hombres con mayores déficits educativos.

4.3 Potenciar y divulgar la creación científica, cultural, artística, política y social de las mujeres.

4.4 Sensibilizar mediante la conmemoración de días significativos en material de igualdad entre mujeres y hombres.

4.5 Sensibilizar sobre la diversidad cultural y de religión desde la perspectiva de género.



4.1 Utilizar la educación reglada y no reglada como plataforma para romper con los roles de género establecidos

Medidas	Acciones
4.1.1 Incorporar los valores de igualdad, no violencia y diversidad sexual y derechos LGTBI, desde los primeros niveles educativos.	4.1.1.1 Talleres y actividades formativas en los centros educativos dirigidos al alumnado.
	4.1.1.2 Talleres y actividades formativas en los centros educativos dirigidos al profesorado y AMPAS.
4.1.2 Prevenir, evitar y detectar el machismo, la discriminación y la violencia de género.	4.1.2.1 Campañas y talleres específicos dirigidos a menores, adolescentes y jóvenes.
	4.1.2.2 Talleres específicos para alumnado absentista y sus familias.
4.1.3 Evitar la infra representación por sexo en el nivel de educación universitaria.	4.1.3.1 Actividades para promocionar estudios técnicos, de investigación y ciencia entre las mujeres, y estudios de áreas de humanidades y sociales entre los hombres.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas. Concejalía de Educación.	Nº de talleres realizados. Nº de alumnas y alumnos que los realizan. Valoración de los talleres. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas. Concejalía de Educación.	Nº de profesores y profesoras que participan. Nº de madres y padres. Valoración de los talleres. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas. Concejalía de Juventud.	Nº de talleres realizados. Nº participantes por sexo. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Educación.	Nº de talleres realizados. Nº de menores y familiares que los realizan. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de acciones realizadas. Nº de participantes. Importe económico o medios propios.

4.2 Fomentar la formación de mujeres y hombres con mayores déficits educativos

4.2.1 Impulsar la creación de grupos dirigidos a mujeres y hombres en situación de mayor vulnerabilidad o en situación de exclusión social (paradas de larga duración, mayores de 65 años, personas migrantes, minorías étnicas, con diversidad funcional, exreclusas...)	4.2.1.1 Cursos de español para personas extranjeras. Cursos de cultura general y graduado escolar con medidas específicas.
	4.2.1.2 Cursos de valenciano.
	4.2.1.3 Cursos de informática, Internet y redes sociales.

Universidad Popular.	Nº de cursos por tipología y participantes por sexo. Importe económico o medios propios.
Universidad Popular.	Nº de cursos y participantes por sexo. Importe económico o medios propios.
Universidad Popular.	Nº de cursos por tipología y participantes por sexo. Importe económico o medios propios.

4.3 Potenciar y divulgar la creación científica, cultural, artística, política y social de las mujeres

Medidas	Acciones
4.3.1 Visibilizar y dar difusión de los logros conseguidos por las mujeres en el ámbito científico, cultural, artístico, político y social.	4.3.1.1 Información en Web www.valencia.es/igualdadypoliticasinclusivas y redes sociales.
	4.3.1.2 Rotulación calles o recursos municipales de València con nombres de mujeres relevantes.
	4.3.1.3 Propuestas de hijas predilectas/adoptivas de la ciudad.
	4.3.1.4 Participación igualitaria de mujeres y hombres en eventos y espacios expositivos municipales.
	4.3.1.5 Garantizar el equilibrio de sexos en la publicación de libros y catálogos.
	4.3.1.6 Convocatoria Anual del Certamen de Relatos Breves "Beatriu Civera".
4.3.2 Apoyar las actividades culturales y artísticas que realizan las mujeres y las niñas, así como las entidades y asociaciones de mujeres.	4.3.2.1 Actuaciones, exposiciones, exhibiciones, obras teatrales, recitales, libros, etc. ofreciendo el apoyo de las instalaciones municipales y actos que organice el Ayto. de València.
	4.3.2.2 Revisión e incorporación a los fondos de las bibliotecas para introducir referencias de autoras y específicas de igualdad, violencia de género y diversidad sexual.
4.3.3 Promocionar y visibilizar el papel de las mujeres en las fiestas de la ciudad.	4.3.3.1 Debates y reconocimientos sobre el papel de las mujeres en la fiesta de las Fallas.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de publicaciones realizadas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Patrimonio Cultural y Recursos Culturales.	Nº de nuevas calles/recursos con nombres de mujeres. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Patrimonio Cultural y Recursos Culturales.	Nº de mujeres propuestas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Patrimonio Cultural y Recursos Culturales. Concejalía de Acción Cultural.	Nº de exposiciones realizadas y participación de mujeres y hombres. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Patrimonio Cultural y Recursos Culturales.	Nº de publicaciones y autoras y autores. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Publicación bases Concurso. Nº de relatos presentados. Importe económico premios.
Concejalía de Patrimonio Cultural y Recursos Culturales. Concejalía de Acción Cultural.	Nº de asociaciones /entidades con las que se ha colaborado. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Acción Cultural.	Nº de bibliotecas que han aumentado sus fondos relacionados con igualdad. Nº de nuevas adquisiciones bibliográficas por biblioteca. Importe económico o medios propios.
Concejalía Cultura Festiva.	Nº de acciones realizadas. Nº de mujeres reconocidas. Importe económico o medios propios.



4.4 Sensibilizar mediante la conmemoración de días significativos en material de igualdad entre mujeres y hombres

Medidas	Acciones
4.4.1 Visibilizar la conmemoración de efemérides relacionadas con mujeres y la igualdad.	4.4.1.1 Desarrollo de Campañas de sensibilización.

4.5 Sensibilizar sobre la diversidad cultural y de religión desde la perspectiva de género

4.5.1 Visibilizar la diversidad de culturas y religiones de nuestra ciudad desde la mirada de las mujeres.	4.5.1.1 Realización de campañas de sensibilización que muestren la diversidad de las mujeres en la diferentes culturas y religiones presentes en nuestra ciudad.
--	--

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Realización campañas. Nº de acciones y participantes por sexo. Nº de concejalías participantes. Importe económico o medios propios.

Concejalía de Cooperación Internacional y Migración.	Nº de acciones. Nº de entidades representativas de otras culturas participantes. Importe económico o medios propios.
--	--

5

PARTICIPACIÓN, ASOCIACIONISMO Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN



La presencia de las mujeres en la vida pública, política, comunicativa y asociativa es todavía insuficiente, aunque su incorporación es cada vez mayor y en todos los ámbitos: "El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz" (1995, IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Beijing).

Objetivos generales:

Fortalecer el liderazgo social de las mujeres fomentando con ello el ejercicio de una ciudadanía activa.

Aumentar la formación de profesionales de medios de comunicación respecto a la imagen no sexista de las mujeres y su presencia en la sociedad.

Objetivos específicos:

5.1 Apoyar a las asociaciones de mujeres de la ciudad.

5.2 Aumentar el asociacionismo de las mujeres en la ciudad.

5.3 Generar vías y cauces de participación del movimiento asociativo de las mujeres en las políticas municipales.

5.4 Crear recursos municipales (unitats d'igualtat) y apoyos económicos dirigidos especialmente a fomentar la participación ciudadana para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

5.5 Potenciar la participación de las mujeres en los órganos de gestión y participación social (asociaciones mixtas).

5.6 Sensibilizar sobre la utilización de la imagen de las mujeres de manera no sexista, en los medios de comunicación y en los contenidos publicitarios.



5.1 Apoyar a las asociaciones de mujeres de la ciudad

Medidas	Acciones
5.1.1 Facilitar el asesoramiento técnico, formación, materiales y cesión de locales públicos y acercar este asesoramiento a los distritos de la ciudad.	5.1.1.1 Talleres, cursos y/o seminarios de formación. Foros de reunión. Plataformas de asociaciones.
	5.1.1.2 Información sobre posibles ayudas y subvenciones y asesoramiento técnico para la elaboración de proyectos.
	5.1.1.3 Cesión de salas y locales públicos.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía Participación Ciudadana y Acción Vecinal.	Nº de acciones realizadas. Nº de asociaciones participantes. Importe económico o medios propios.
Concejalía Participación Ciudadana y Acción Vecinal. Conc. de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de asesoramientos realizados. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Patrimonio.	Nº de cesiones a Asociaciones. Importe económico o medios propios.

5.2 Aumentar el asociacionismo de las mujeres en la ciudad

5.2.1 Apoyar a grupos de mujeres que quieran formar una asociación.	5.2.1.1 Información de los trámites para crear una asociación.
	5.2.1.2 Formación en el trabajo en equipo y actividades.

Conc. Part. Ciudadana y Acción Vecinal. Conc. de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de atenciones. Importe económico o medios propios.
Conc. Part. Ciudadana y Acción Vecinal. Conc. de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de acciones formativas. Importe económico o medios propios.

5.3 Generar vías y cauces de participación del movimiento asociativo de las mujeres en las políticas municipales

5.3.1 Ofrecer la participación en el Consell Municipal de les Dones y per la Igualtat a asociaciones, entidades o grupos de mujeres.	5.3.1.1 Difusión de la existencia y funciones del Consell para que se realicen nuevas solicitudes de participación y se conozca su trabajo.
5.3.2 Mayor contribución de entidades y asociaciones de mujeres y por la igualdad en los foros de participación municipales.	5.3.2.1 Incentivar la participación de las asociaciones de mujeres y por la igualdad en los órganos de participación, proyectos y actividades municipales.

Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de noticias en medios en relación a las actuaciones del Consell. Nº de atenciones a Asociaciones. Importe económico o medios propios.
Concejalía Participación Ciudadana y Acción Vecinal. Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº reuniones año. Promedio de asociaciones asistentes al año. Importe económico o medios propios.



5.4 Crear recursos municipales (unitats d'igualtat) y apoyos económicos dirigidos especialmente a fomentar la participación ciudadana para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres

Medidas	Acciones
5.4.1 Ampliar y acercar la información de los servicios, programas y actividades realizadas por la Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas a todos los distritos de la ciudad.	5.4.1.1 Continuidad del Programa de la Unitat d'Igualtat de Distrito de Poblats Marítim con dos técnicas de igualdad. 5.4.1.2 Puesta en marcha del programa de Unitats d'Igualtat en otros distritos de la ciudad.
5.4.2 Crear subvenciones o ayudas de tipo económico.	5.4.2.1 Convocatoria de línea de subvenciones a asociaciones que trabajen con mujeres y por la igualdad entre mujeres y hombres y para la prevención de la violencia machista.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de atenciones y tipología. Nº técnicas en activo en UI Marítim. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de técnicas de igualdad por año/perfil profesional/Distrito. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Presupuesto anual de la línea de subvenciones. Nº asociaciones solicitantes. Nº asociaciones con subvención.

5.5 Potenciar la participación de las mujeres en los órganos de gestión y participación social (asociaciones mixtas)

5.5.1 Potenciar el empoderamiento de las mujeres para el acceso a puestos de responsabilidad en las asociaciones.	5.5.1.1 Acciones formativas sobre feminismo, participación, gestión asociativa, elaboración de proyectos con perspectiva de género, nuevas tecnologías, etc.
	5.5.1.2 Talleres de autoestima y empoderamiento para las mujeres.
5.5.2 Aumentar la presencia de mujeres en puestos con responsabilidad de toma de decisiones.	5.5.2.1 Talleres sobre habilidades de dirección, hablar en público, liderazgo para mujeres que puedan ocupar cargos directivos de Centros de Personas Mayores, de Asociaciones de madres y padres de centros educativos, etc.

Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas. Concejalía Participación Ciudadana y Acción Vecinal.	Nº Talleres por año. Nº de mujeres participantes por curso y total mujeres cursos. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº Talleres por año. Nº de mujeres participantes por curso y total mujeres cursos. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº Talleres por año. Nº de mujeres participantes por curso y total mujeres cursos. Importe económico o medios propios.



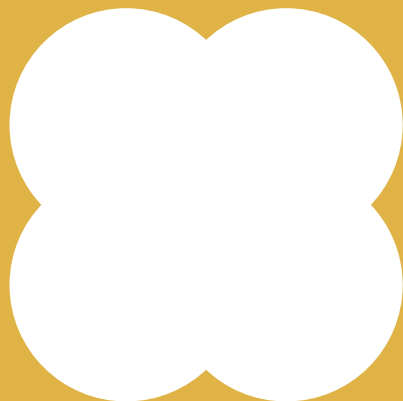
5.6 Sensibilizar sobre la utilización de la imagen de las mujeres de manera no sexista, en los medios de comunicación y en los contenidos publicitarios

Medidas	Acciones
5.6.1 Facilitar información al Observatorio de Publicidad No Sexista de la CV sobre los medios que utilizan una imagen degradante de las mujeres.	5.6.1.1 Comunicación al Observatorio de la publicidad sexista de los anuncios, cuando sea detectada a nivel municipal.
5.6.2 Aumentar la formación de las y los profesionales de los medios de comunicación (MMCC) municipales mediante cursos y redacción de un manual con pautas de actuación, para la prevención del uso de imágenes y lenguaje sexistas.	5.6.2.1 Elaboración de un Libro de Estilo para los Medios de Comunicación municipales, sobre el tratamiento de noticias e imágenes en relación a la imagen de las mujeres, la violencia de género, las agresiones sexuales, etc., incluyendo aspectos orientados a la prevención.
	5.6.2.2 Cursos o talleres de formación en la detección de imágenes sexistas y degradantes para las mujeres y sobre modelos positivos que representen ruptura de estereotipos y mensajes contra las conductas violentas. Especialmente dirigidos a profesionales de la plantilla municipal con responsabilidades en Medios de Comunicación.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de denuncias comunicadas al Observatorio. Nº de denuncias que prosperan favorablemente. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Relaciones con los Medios. Gabinete de Comunicaciones.	Fecha de inicio aplicación Libro de estilo para los Medios de Comunicación. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Inspección general de Servicios. Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de cursos por año. Nº de participantes por cursos. Importe económico o medios propios.

6

URBANISMO, MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE



Es necesario un uso más equilibrado de la ciudad entre mujeres y hombres. Se parte del hecho de que el diseño de las ciudades ha estado históricamente a cargo de los hombres, quienes han proyectado sus intereses y usos en la conformación del espacio, de la estructura del transporte público y, en consecuencia, del medio ambiente que tenemos. Para revertir este hecho es necesario introducir de forma decidida la perspectiva inclusiva de género en las políticas urbanísticas, de movilidad y medio ambiente municipales.

Objetivo general:

Conseguir una organización de la ciudad que favorezca una mayor calidad de vida para las mujeres desde el punto de vista urbanístico, de la movilidad y del transporte público.

Objetivos específicos:

6.1 Introducir la perspectiva de género en la política urbanística de la ciudad.

6.2 Introducir la perspectiva de género en las políticas municipales de movilidad y transporte público.

6.3 Introducir la perspectiva de género en la iconografía y la publicidad de la ciudad.



6.1 Introducir la perspectiva de género en la política urbanística de la ciudad

Medidas	Acciones
6.1.1 Desarrollar acciones de asesoramiento y formación sobre perspectiva de género dirigidas a las áreas municipales relacionadas con urbanismo.	6.1.1.1 Realización de formación específica de urbanismo con perspectiva de género dirigida al personal de Urbanismo, Movilidad y Parques y Jardines.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Urbanismo. Concejalía de Inspección General de Servicios.	Nº de cursos específicos. Nº de participantes. Importe económico o medios propios.

6.2 Introducir la perspectiva de género en las políticas municipales de movilidad y transporte público

6.2.1 Adaptar el transporte público a las necesidades de las mujeres, que son las usuarias más frecuentes.	6.2.1.1 Adaptación del transporte público municipal con medidas ergonómicas ajustadas a las características de las mujeres: altura de las barras de sujeción, de los asientos...
6.2.2 Facilitar un mejor uso del tiempo a las mujeres en sus desplazamientos.	6.2.2.1 Incremento de la frecuencia de las líneas de la EMT que dan acceso a servicios públicos esenciales (centros educativos, centros de salud, parques...)
6.2.3 Contribuir a que los hábitos de uso del transporte público, ahora mayoritariamente femenino, se generalicen en los hombres.	6.2.3.1 Campaña para una utilización más igualitaria del transporte público.

Concejalía de Movilidad Sostenible.	Nº de autobuses con adaptaciones (perspectiva género). Importe económico o medios propios.
Concejalía de Movilidad Sostenible.	Minutos de frecuencia media de todas las líneas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Movilidad Sostenible.	Porcentaje anual de hombres y mujeres que utilizan el bus. Porcentaje anual de uso del bus respecto a otros transportes públicos. Importe económico o medios propios.



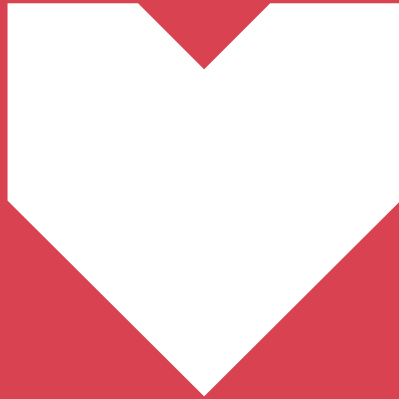
6.3 Introducir la perspectiva de género en la iconografía y la publicidad de la ciudad

Medidas	Acciones
6.3.1 Utilización de iconografía no sexista en la señalética municipal.	6.3.1.1 Instalación de semáforos inclusivos en las calles de la ciudad.
	6.3.1.2 Señalética más igualitaria que desvincule el símbolo de las mujeres del cuidado de menores y mayores.
6.3.2 Velar por el cumplimiento de las ordenanzas municipales sobre imagen sexista y servicios de prostitución, denunciando su incumplimiento.	6.3.2.1 Detección de publicidad sexista en la iconografía de la ciudad.
	6.3.2.2 Canalización de las denuncias por publicidad sexista y publicidad de prostitución.
	6.3.2.3 Estudiar un cambio en la Ordenanza Municipal de Publicidad, introduciendo la detección y sanción de la publicidad sexista.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Movilidad Sostenible.	Nº de semáforos inclusivos instalados/año. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Movilidad Sostenible.	Nº de localizaciones de iconografía inclusiva. Importe económico o medios propios.
Policía Local. Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de demandas sexistas recibidas/detectadas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de demandas cursadas al Observatorio de Publicidad no Sexista. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de propuestas realizadas. Fecha publicación nueva ordenanza. Importe económico o medios propios.

7

INCLUSIÓN SOCIAL



Las situaciones de riesgo o exclusión social están muchas veces protagonizadas por mujeres. El hecho de que esas mujeres tengan diversidad funcional, sean inmigrantes, mujeres en prostitución, paradas o directamente pobres, son circunstancias que influyen, muchas veces de forma acumulativa, en la imposibilidad de formar parte de la sociedad como ciudadanas de pleno derecho. Es preciso, pues, apoyar estos importantes colectivos de mujeres para intentar su inclusión social efectiva.

Objetivos generales:

Mejorar las condiciones de vida de las mujeres que están en situación de especial vulnerabilidad o en exclusión con medidas que favorezcan su acceso a los recursos públicos.

Potenciar la participación del Tercer Sector con el Ayuntamiento de València para la intervención con mujeres que tienen problemáticas específicas.

Objetivos específicos:

7.1 Impulsar medidas de apoyo económico a las mujeres en situación de necesidad económica y vulnerabilidad asociada.

7.2 Fomentar iniciativas del tercer sector y entidades con programas y servicios especializados para la inclusión social.

7.3 Potenciar plataformas de participación del tercer sector con las administraciones públicas.

7.4 Impulsar medidas de formación básica e inserción laboral.

7.5 Mejorar la información existente sobre los recursos y servicios especializados para mujeres.

7.6 Facilitar la disponibilidad de plazas de alojamiento a mujeres en riesgo o exclusión.

7.7 Fomentar la realización de estudios e investigaciones de colectivos de mujeres en riesgo o exclusión social.

7.1 Impulsar medidas de apoyo económico a las mujeres en situación de necesidad económica y vulnerabilidad asociada

Medidas	Acciones
7.1.1 Favorecer el acceso a las prestaciones básicas de Servicios Sociales a mujeres que tienen discriminaciones múltiples.	7.1.1.1 Introducción de criterios o aumento de la puntuación en el baremo para el acceso a las prestaciones municipales de colectivos como: <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres sin hogar, vivienda precaria o ruinosas. • Mujeres mayores de 65 años que viven solas sin apoyo familiar. • Mujeres gitanas sin formación y en desempleo. • Familias monomarentales con rentas mínimas. • Mujeres con problemáticas de adicción. • Mujeres con enfermedad mental. • Mujeres en situación de prostitución y/o trata. • Mujeres transexuales en situación de prostitución. • Mujeres extranjeras no regularizadas y en desempleo. • Mujeres con diversidad funcional en desempleo. • Mujeres víctimas de violencia de género. • Otras mujeres en situación de doble discriminación.
7.1.2 Favorecer el acceso a vivienda a mujeres en situación de vulnerabilidad.	7.1.2.1 Dar prioridad a mujeres víctimas de violencia de género en las ayudas de alquiler social especialmente a las mujeres a cargo de personas en situación de dependencia y/o hijos e hijas menores de edad.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Servicios Sociales.	Nº de prestaciones con perspectiva de género introducidas por año. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Vivienda y Patrimonio Municipal.	Nº de ayudas de alquiler social a vvg con cargas familiares. Importe económico o medios propios.

7.2 Fomentar iniciativas del tercer sector y entidades con programas y servicios especializados para la inclusión social

7.2.1 Colaborar con los proyectos de Acción Social, Col-labora y otros, introduciendo la perspectiva de género.	7.2.1.1 Primar la valoración de aquellos proyectos con un mayor impacto de género.
	7.2.1.2 Apoyo económico y/o técnico a las iniciativas del tercer sector que aborden problemáticas específicas de las mujeres.

Concejalía de Inserción Sociolaboral. Concejalía de Servicios Sociales.	Nº proyectos presentados. Nº proyectos con impacto de género aprobado. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Inserción Sociolaboral. Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº proyectos aprobados dirigidos a mujeres en situación vulnerable. Importe económico o medios propios.



7.2 Fomentar iniciativas del tercer sector y entidades con programas y servicios especializados para la inclusión social

Medidas	Acciones
7.2.2 Impulsar convenios o subvenciones a Programas dirigidos a la atención social, educativa, pre-laboral y sanitaria de mujeres en situación de prostitución o trata.	7.2.2.1 Programa de Atención Sociosanitaria Bus Solidario mediante el convenio con Médicos del Mundo.
	7.2.2.2 Programa Jere-Jere mediante el convenio con Cáritas Diocesana.
7.2.3 Impulsar y colaborar en campañas de sensibilización, jornadas, talleres contra la explotación sexual de las mujeres.	7.2.3.1 Colaboración y difusión campañas de sensibilización ciudadana contra la trata de mujeres para la explotación sexual.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Importe del convenio. Incremento importe porcentual.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Importe del convenio. Incremento importe porcentual.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de campañas/jornadas/ talleres. Importe económico o medios propios.

7.3 Potenciar plataformas de participación del tercer sector con las administraciones públicas

7.3.1 Impulsar el funcionamiento de la coordinadora de entidades para la inclusión de personas que ejercen la prostitución y/o trata.	7.3.1.1 Puesta en marcha del Protocolo de Intervención con víctimas de trata para la explotación sexual.
	7.3.1.2 Realización de un informe anual de la situación de la trata de mujeres en la ciudad, por parte de la Coordinadora para la inclusión de personas en situación de prostitución y/o trata.

Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº reuniones de la coordinadora seguimiento Protocolo. Nº de mujeres con indicios de trata detectadas por las entidades por año. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Fecha realización del informe. Importe económico o medios propios.

7.4 Impulsar medidas de formación básica e inserción laboral

7.4.1 Introducir la perspectiva de género en los programas de inserción laboral.	7.4.1.1 Coordinación, seguimiento y derivación de mujeres en situación de prostitución a Programa de Fundació CV Pacte per l'ocupació a la ciutat de València.
	7.4.1.2 Coordinación y seguimiento del Proyecto de inserción laboral València Inserta.

Concejalía de Inserción Sociolaboral.	Nº de mujeres participantes en los talleres. Porcentaje de insertadas. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Inserción Sociolaboral.	Nº de reuniones realizadas. Importe económico o medios propios.

7.4 Impulsar medidas de formación básica e inserción laboral

Medidas	Acciones
7.4.2 Impulsar la contratación de mujeres en situación de riesgo o exclusión social.	7.4.2.1 Derivación de mujeres al proyecto València Inserta.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Inserción Sociolaboral.	Nº mujeres participantes derivadas al Proyecto. Porcentaje de insertadas. Importe económico o medios propios.

7.5 Mejorar la información existente sobre los recursos y servicios especializados para mujeres

7.5.1 Mejorar la difusión de estos recursos y servicios.	7.5.1.1 Divulgación de los recursos y servicios que atienden las problemáticas específicas de mujeres.
	7.5.1.2 Actualización de la información sobre los recursos sociales de mujeres.
	7.5.1.3 Información a la población diana de estos recursos.

Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de recursos especializados que se difunden por web. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de actualizaciones. Nº de folletos editados Espai y Unitat Igualtat. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº recursos información/orientación/derivación. Importe económico o medios propios.

7.6 Facilitar la disponibilidad de plazas de alojamiento a mujeres en riesgo o exclusión

7.6.1 Coordinar plazas residenciales para mujeres en riesgo y/o exclusión.	7.6.1.1 Derivación y seguimiento de los expedientes de plazas residenciales para mujeres en exclusión.
	7.6.1.2 Gestión del Convenio de Vivienda Rut.
	7.6.1.3 Gestión del Convenio de Residencia Tyrius.

Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de expedientes gestionados. Importe económico o medios propios.
Conc. Igualdad y Políticas Inclusivas.	Importe conveniado.
Conc. Igualdad y Políticas Inclusivas.	Importe conveniado.

7.7 Fomentar la realización de estudios e investigaciones de colectivos de mujeres en riesgo o exclusión social

7.7.1 Favorecer estudios específicos de los colectivos diana en colaboración con las universidades Valencianas y/o entidades privadas.	7.7.1.1 Difusión de estudios e investigaciones con perspectiva de género de problemáticas específicas de las mujeres.
	7.7.1.2 Colaboración en los estudios que se realicen (desde la Sección de Estudios y Planificación).

Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de estudios realizados por año. Nº de estudios difundidos en la web. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Servicios Sociales.	Nº de estudios realizados con perspectiva de género por año. Importe económico o medios propios.



8

TRANSVERSALIDAD



La perspectiva de género debe impregnar todas las áreas del Ayuntamiento, y es necesario establecer las bases de la coordinación entre áreas. Nos permite ver de otra forma la realidad, ser conscientes de las desigualdades y aplicar medidas, las que conocemos como positivas, que compensen de alguna forma los desequilibrios.

Objetivo general:

Contribuir a la aplicación del enfoque de género en el conjunto de las políticas públicas del Ayuntamiento de València.

Objetivo específico:

8.1 Potenciar la transversalidad de la perspectiva de género entre todas las áreas municipales.

8.1 Potenciar la transversalidad de la perspectiva de género entre todas las áreas municipales

Medidas	Acciones
8.1.1 Asesorar en materia de lenguaje no sexista para las comunicaciones municipales.	8.1.1.1 Asesoramiento en la revisión de documentos y fomento del logo de Lenguaje No Sexista.
8.1.2 Mejorar la formación del personal municipal en materia de igualdad de todas las áreas municipales mediante un: "Itinerario Formativo para la Igualdad de Género".	8.1.2.1 Desarrollo del Itinerario Formativo para la Igualdad de género: políticas de género, lenguaje no sexista, derechos del colectivo LGTB y delitos de odio.
8.1.3 Introducir el enfoque de género en los presupuestos municipales.	8.1.3.1 Formación de presupuestos públicos con enfoque de género.
	8.1.3.2 Implementar progresivamente el enfoque de género en los presupuestos municipales.
	8.1.3.3 Introducir como anexo preceptivo y no vinculante en los presupuestos, un informe de impacto de género.
8.1.4 Coordinar acciones encaminadas a que todas las áreas del Ayuntamiento incorporen en sus políticas el enfoque de género.	8.1.4.1 Desde la Comisión Técnica Interáreas y promoción se trabajará: <ul style="list-style-type: none"> • La incorporación de nuevas áreas y servicios, hasta llegar a la totalidad de áreas municipales. • El seguimiento de la aplicación de las cláusulas de igualdad en las contrataciones municipales. • El seguimiento de la adecuación de los presupuestos de cada área al enfoque de género. • El seguimiento de certámenes y premios para que los reconocimientos sean igualitarios y los jurados paritarios.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de documentos corregidos. Nº de Servicios solicitantes. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Inspección General de Servicios.	Nº de cursos por servicio y año realizados. Nº de participantes por curso y año realizado. Puntuación media de valoración del curso. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Inspección General de Servicios.	Nº de cursos. Nº de personas participantes. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Hacienda. Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de Servicios que han introducido la perspectiva de género en los presupuestos. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Hacienda. Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de Servicios que han introducido informes de impacto de género en los presupuestos. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de áreas incorporadas a la comisión por año. Nº de áreas total en la comisión. Nº de pliegos con cláusulas de igualdad por año. Gastos por Concejalías y año de acciones del Plan. Nº indicadores de transversalización por concejalía. Nº de certámenes y premios igualitarios por año. Nº de jurados paritarios por año.



8.1 Potenciar la transversalidad de la perspectiva de género entre todas las áreas municipales

Medidas	Acciones
8.1.5 Monitorizar el cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de las acciones desde las distintas áreas municipales.	8.1.5.1 Seguimiento de la transversalización en la ejecución de acciones como parte de la evaluación anual del Plan.
8.1.6 Realizar estudios o investigaciones relacionados con las acciones del Plan.	8.1.6.1 Sistematización de datos, estudios e investigaciones en materia de igualdad de las diversas áreas municipales para la conformación del futuro Observatorio de Igualdad de la ciudad.
	8.1.6.2 Elaboración y publicación de "Les dones en la ciutat de València".
	8.1.6.3 Actualización del diagnóstico de género de la ciudad de València.
	8.1.6.4 Realización de consultas ciudadanas respecto a temas de igualdad, mediante el Barómetro de la Oficina Estadística.
	8.1.6.5 Apoyo a realización de investigaciones que se consideren necesarias para el logro de los objetivos del Plan.

Agente responsable	Indicadores orientativos de evaluación
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Porcentaje de cumplimiento de las acciones por concejalía. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas. Concejalía de Control Administrativo. Oficina de Estadística.	Fecha inicio sistematización. Nº de estudios e investigaciones realizados. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas. Concejalía de Control Administrativo. Oficina de Estadística.	Fecha publicación. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas. Concejalía de Control Administrativo. Oficina de Estadística.	Fecha actualización. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Control Administrativo. Oficina de Estadística.	Nº de consultas por año. Importe económico o medios propios.
Concejalía de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Nº de investigaciones realizadas por año. Importe económico o medios propios.



Seguimiento y evaluación

Entendemos la evaluación como un aspecto básico de la planificación que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente diseñados, y como un ejercicio de rendición de cuentas con el conjunto de la ciudadanía, actuación inexcusable de una administración pública moderna y transparente.

La evaluación, desde el momento en el que nos permite conocer el grado de ejecución de lo previsto y las posibles deficiencias, incidencias, dificultades, etc. o incluso oportunidades que se hayan producido, se plantea como la base para mejorar o perfeccionar las actuaciones futuras. El contenido del seguimiento y evaluación que se realice, tiene que tener necesariamente un componente cuantitativo y también otro cualitativo. Es decir, interesa conocer tanto lo que se ha hecho como qué repercusiones ha tenido para las personas, especialmente para las mujeres, y su bienestar, protección o defensa de sus derechos.

Así, se diseñarán unos instrumentos ágiles de recogida de información sobre la ejecución de las acciones programadas que permitan saber cuáles se han ejecutado, cuáles no y entre éstas cuántas han podido ser objeto de alguna actuación inicial. Complementariamente, el control de los indicadores que se incluyen en cada una de las acciones aportará información útil para este seguimiento de tipo cuantitativo.

La parte cualitativa de la evaluación estará basada en la opinión que las propias personas objeto del Plan nos faciliten:

- Mujeres usuarias de los diferentes programas o aquellas que acudan a los servicios de información y asesoramiento.
- Otras personas, mujeres u hombres, que hayan sido atendidas de alguna forma desde el Plan.
- Profesionales de los diferentes servicios municipales e instituciones públicas y privadas implicadas en alguna área del Plan.
- Entidades del movimiento asociativo que hayan conocido o utilizado algún recurso o programa.

Instrumentos como un cuestionario para consultas sobre grado de satisfacción u otras que se diseñen desde un planteamiento de calidad y excelencia, deben utilizarse de forma generalizada y automática para tener siempre actualizada la opinión de las personas a quienes se dirige este Plan.

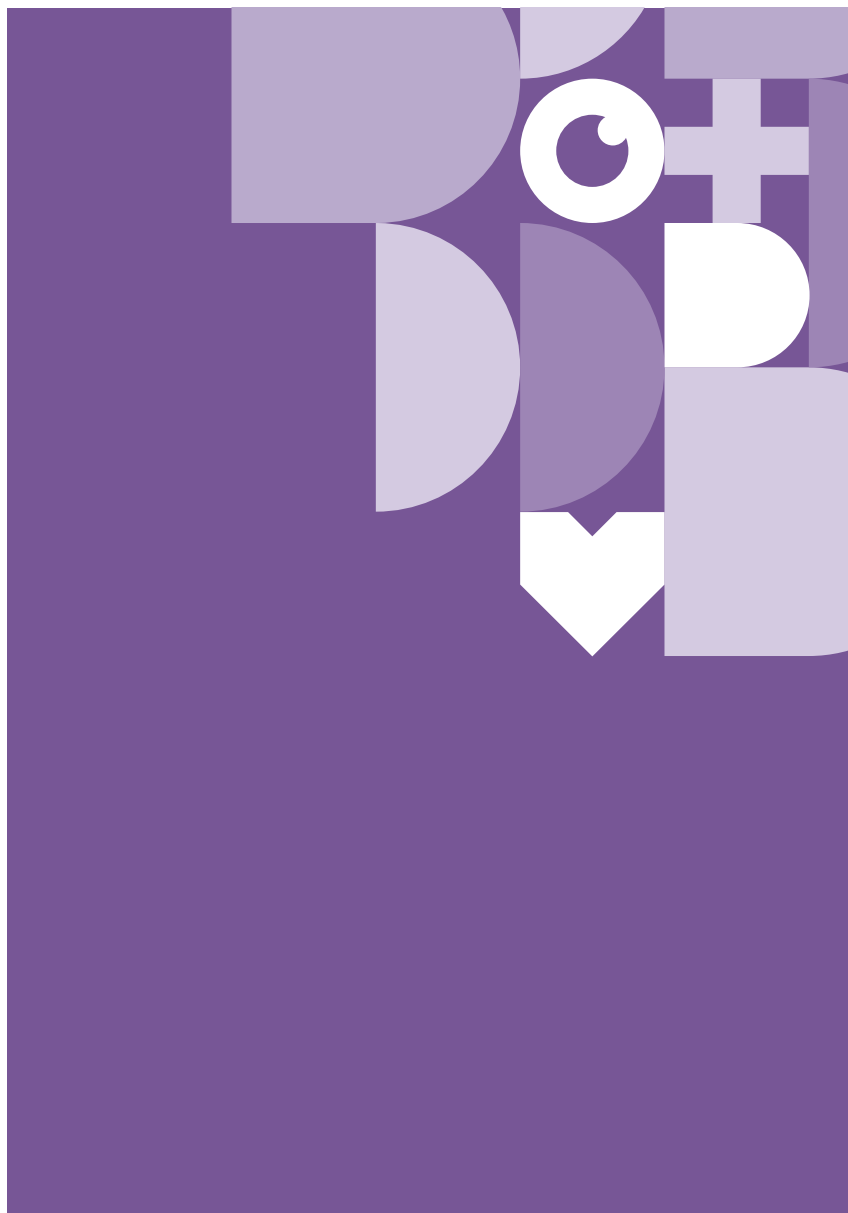
Así, pues, la evaluación del presente Plan tiene varios objetivos:

- Conseguir avances significativos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, desde la adaptación constante a la realidad. El hecho de que año a año puedan ajustarse las actuaciones a las novedades sociales, trata de asegurarlo.
- Fomentar la transversalidad en todas las fases del Plan, especialmente en las de diseño, ejecución y evaluación, implicando a la totalidad de las áreas municipales, concejalías y servicios a través de la Comisión Técnica Interáreas Municipales.
- Asegurar la participación activa en la evaluación de todas las instancias implicadas en el Plan, internas y externas.

En el marco de esta perspectiva de participación apuntamos el último aspecto del seguimiento y la evaluación de este Plan.

Se creará una subcomisión del Consell Municipal de les Dones y per la Igualtat para facilitar la participación de este órgano en la evaluación del Plan. El objetivo de esta subcomisión es servir de cauce para recoger aportaciones al seguimiento y la evaluación pero también a la programación de los ejercicios siguientes. El informe de seguimiento y evaluación y la programación del ejercicio siguiente se darán a conocer al conjunto del Consell bianualmente.







**1.2. ANEXO 2: INSTRUCCIÓN PRESUPUESTO CON
ENFOQUE DE GÉNERO**



ÒRGAN JUNTA DE GOVERN LOCAL		
DATA 20/07/2018	CARÀCTER SESSIÓ ORDINÀRIA	NÚM. ORDE 99

UNITAT 02230 - SERVEI D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	
EXPEDIENT E-02230-2018-000052-00	PROPOSTA NÚM. 1
ASSUMPTE SERVEI D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES. Proposa aprovar la instrucció relativa a la implantació a l'Ajuntament de València de pressupostos municipals amb enfocament de gènere.	

RESULTAT APROVAT	CODI 00002-O-00099
-------------------------	---------------------------

Id. Document: VRZK IBCJ jdEu zaK2 of1Y ixit 83U=
Comprovar autenticitat en <https://sede.valencia.es>
Expedient: E-02230-2018-000052-00

"HECHOS

ÚNICO. El expediente se inicia mediante moción conjunta de la concejala delegada de Igualdad y Políticas Inclusivas y del concejal delegado de Hacienda, proponiendo la aprobación de la instrucción relativa a la implantación de los presupuestos municipales con enfoque de género, que dice:

'El Ayuntamiento de València se ha comprometido firmemente con la igualdad entre mujeres y hombres. En sesión plenaria de fecha 22 de febrero de 2018, se aprobó el compromiso del gobierno municipal de trabajar para conseguir unos presupuestos municipales con enfoque de género a partir del análisis de su efecto en las vidas de hombres y mujeres, así como otros colectivos minoritarios (menores, personas mayores, personas con diversidad funcional, minorías étnicas, entre otras), posibilitando el ejercicio de los derechos fundamentales y de ciudadanía de toda la población a partir de la garantía de un reparto más democrático de los recursos municipales desde todas las áreas de gobierno.

La ciudad de València tiene derecho a tener unos presupuestos municipales pensados y orientados hacia la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres; la ciudadanía se merece que las políticas públicas sean justas, eficaces y eficientes y que hagan una redistribución equitativa de los recursos en beneficio de todas las personas. Por todo esto, es urgente iniciar un proceso de estudio e implantación progresiva de los presupuestos con enfoque de género en el Ayuntamiento de València, por lo que la regidora y el regidor que subscriben elevan a la Junta de Gobierno Local la aprobación de la INSTRUCCIÓN RELATIVA A LA IMPLANTACIÓN DE PRESUPUESTOS MUNICIPALES CON ENFOQUE DE GÉNERO'.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	20/07/2018	ACCVCA-120	4412716104892465427



ÚNICO. El órgano competente para aprobar la presente instrucción es la Junta de Gobierno Local.

De conformidad con los anteriores hechos y fundamentos de Derecho, previa declaración de urgencia, se acuerda:

Único. Aprobar la instrucción relativa a la implantación de presupuestos municipales con enfoque de género, cuyo contenido es el siguiente:

INSTRUCCIÓN RELATIVA A LA IMPLANTACIÓN EN EL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA DE PRESUPUESTOS MUNICIPALES CON ENFOQUE DE GÉNERO

La elaboración de presupuestos públicos con enfoque de género es una herramienta estratégica para la evaluación de las políticas públicas integrando el enfoque de género a lo largo de todas las fases del procedimiento político y técnico (definición y diagnóstico, diseño, planificación y cálculo presupuestario, implementación, seguimiento y evaluación). El cometido de los presupuestos con enfoque de género se inicia con la visibilización de los efectos diferenciados que las políticas de gastos y de ingresos de los entes públicos tienen sobre mujeres y hombres, examinando cómo las distribuciones de los recursos inciden directamente sobre unas y otros, ofreciéndoles distintas oportunidades económicas y sociales.

En nuestro país, en el marco de los artículos 9.2. y 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impone a los Poderes Públicos la integración del principio de igualdad de trato como criterio general de actuación y exige que la transversalidad del principio de igualdad se haga efectiva en el ámbito de la los Presupuestos de las políticas públicas, pues, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de esta norma las Administraciones Públicas deben integrar el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de forma activa, en la definición y presupuestos de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

En la Comunitat Valenciana, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat para la Igualdad entre Mujeres y Hombres incluye la estrategia de la transversalidad de género entre los principios rectores de la acción administrativa que enumera en su artículo 4.

El Ayuntamiento de València, consciente de que las desigualdades entre mujeres y hombres son el resultado de estructuras socioculturales históricamente arraigadas, que encuentra su fundamento en múltiples estereotipos transmitidos a través de las familias, el mundo laboral, los medios de comunicación, la educación formal e informal, en definitiva, a través de la cultura y que se proyectan y perpetúan mediante las estructuras de organización social que como sociedad compartimos, impulsa el Pla Marc de Igualtat entre Dones i Homes con el objetivo de contribuir a la consecución de la igualdad real y efectiva entre ambos sexos. En este Plan se establece un área de trabajo sobre transversalidad cuyo objetivo es contribuir a la aplicación del

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	20/07/2018	ACCVCA-120	4412716104892465427



enfoque de género en el conjunto de las políticas públicas del Ayuntamiento de València, siendo una de las medidas la incorporación progresiva de este enfoque en el presupuesto municipal.

La Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local, a la que se adhirió el Ayuntamiento de València el 29 de febrero de 2008, recoge entre sus principios, en concreto el número cinco, integrar la dimensión del género en todas las actividades de los gobiernos locales y regionales, y cita como medios para conseguir este objetivo entre otros, la incorporación de técnicas con enfoque de género en todas las políticas y en concreto en la elaboración y el análisis de los presupuestos.

El Acuerdo del Gobierno de la Nau, firmado en 2015 por los tres partidos que forman el gobierno en el Ayuntamiento de València, dice expresamente que dentro de las medidas para el cambio de la ciudad de València, el enfoque de género tiene que ser transversal en todas las políticas públicas.

Finalmente, por acuerdo plenario de 22 de febrero de 2018, el Ayuntamiento de València se comprometió a trabajar para conseguir unos presupuestos municipales con enfoque de género.

Los presupuestos elaborados por programas con enfoque de género tienen las siguientes ventajas:

- Son más eficaces en la medida en que producen el efecto deseado de llegar a toda la población teniendo en cuenta las diferentes necesidades.
- Son eficientes porque la asignación de los recursos se hace tras una planificación sistemática a partir de un diagnóstico, lo que permite utilizar recursos ajustados.
- Contribuyen a la transparencia presupuestaria, pues muestran claramente hacia quién están dirigidas las asignaciones presupuestarias (población/objetivo) y qué se gasta.
- Ayudan a evaluar las políticas públicas en función del impacto generado sobre la (des)igualdad existente, y la incidencia en la población beneficiaria.
- Cumplen con el principio de distribución y reparto equitativo propio del sistema democrático.
- Constituyen un enfoque innovador y suponen una oportunidad para producir un verdadero cambio social.

La aplicación práctica del enfoque de género en los presupuestos municipales exige elaborar un planteamiento estratégico y, con ello, una planificación a largo plazo en la que

Id. Document: VRZK IBCJ jdEu zaK2 of1Y ixit 83U=
Comprovar autenticitat en <https://sede.valencia.es>
Expedient: E-02230-2018-000052-00

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	20/07/2018	ACCVCA-120	4412716104892465427



tendrán que intervenir diferentes aspectos como: la declaración de compromiso y voluntad política, la formación de personal municipal, la temporalización de su implantación en varias fases, y la creación de estructuras de impulso y coordinación del proceso.

De estos cuatro aspectos el Ayuntamiento de València ya ha manifestado su compromiso político en los acuerdos antes citados y se ha impulsado y realizado formación adecuada al personal municipal en los ejercicios 2017 y 2018, por lo que se dispone:

PRIMERO. Se inicia a partir de este acuerdo de la Junta de Gobierno Local, el proceso de implantación en el Presupuesto General del Ayuntamiento de València del enfoque de género, proceso que tendrán continuidad en las futuras circulares o normas internas de elaboración y en las Memorias o Anexos que acompañen a los documentos presupuestarios.

SEGUNDO. Establecer que en los próximos meses se dispondrá de un asesoramiento externo adecuado para la asistencia a los Servicios de las diferentes Áreas que lo necesiten, con el objetivo de sistematizar el proceso de inclusión del enfoque de género en los Presupuestos Generales.

TERCERO. Disponer que, para la futura elaboración de Presupuestos Municipales con enfoque de género se creará la Comisión Impulsora para la Incorporación progresiva del Enfoque de Género, formada por personal del área de Hacienda e Igualdad y Políticas Inclusivas, que asimismo coordinará el proceso.

CUARTO. Establecer las siguientes fases en el proceso de implantación de un presupuesto sensible al género en el Ayuntamiento de València:

- FASE 1ª: Trabajos previos a la formalización de una memoria de aproximación al impacto de género en el presupuesto 2019. Periodo temporal 2018

En esta fase se realizarán las siguientes tareas:

- * Anexos a fichas presupuestarias
- * Desagregación de datos por sexo
- * Primeras experiencias con Servicios piloto seleccionados para ser motores de igualdad:

Servicio de Educación

Servicio de Juventud

Servicio de Bienestar Social

Servicio de Cooperación al Desarrollo

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	20/07/2018	ACCVCA-120	4412716104892465427



Servicio de Acción Cultural

Servicio de Movilidad

Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas

- FASE 2ª: Realización de un informe de aproximación al impacto de género en el Presupuesto del año 2020. (Periodo temporal: septiembre a octubre del año 2019)

En esta segunda fase la Comisión Impulsora establecerá una serie de pautas comunes para guiar a los máximos niveles de responsabilidad de los programas presupuestarios en orden a la consecución de los siguientes resultados:

- * Análisis de la situación actual, finalidad del programa y compromisos de futuro.

- * Redefinición del programa considerando los cambios necesarios para la reducción de las desigualdades y fomento de la igualdad real entre mujeres y hombres.

La consecuencia de este trabajo previo será la elaboración de un informe de aproximación al impacto de género del presupuesto del año 2020, que suscribirá el personal adscrito a la Comisión Impulsora, en el que se plasmará el resultado de los trabajos que se acaban de describir y la adquisición de compromisos para conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- FASE 3ª: Elaboración del Presupuesto del Año 2021 con políticas orientadas a la igualdad de género (periodo temporal de junio a octubre de 2020).

A estos efectos, se considera que el presupuesto con enfoque de género servirá de instrumento facilitador de los siguientes objetivos:

- * Tener en cuenta qué impacto producirá en las condiciones de vida y posiciones sociales de mujeres y hombres, intentar compensar las desigualdades y determinar en concreto:

- o Qué actuaciones plantean los programas para lograr la igualdad.

- o Qué cantidad del presupuesto se destina a estas actuaciones.

- o Qué cantidad del presupuesto estudiado se destina directa e indirectamente a la igualdad.

- * Tener en cuenta las consecuencias que las políticas públicas diseñadas y ejecutadas tienen sobre la división sexual del trabajo y cómo inciden en mujeres y hombres.

- * Adoptar políticas que reequilibren la situación de desigualdad detectada.

Id. Document: VRZK IBCJ jdEu zaK2 of1Y ixit 83U=
Comprovar autenticitat en <https://sede.valencia.es>
Expedient: E-02230-2018-00052-00

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	20/07/2018	ACCVCA-120	4412716104892465427



RESSUPOST 2021



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
REGIDORIA D'HISENDA
ACORD

* Re-definir las políticas públicas municipales orientándolas hacia la transformación social y la justicia redistributiva.

La presente instrucción será de obligado cumplimiento para todos los departamentos y Servicios municipales, por lo que se dispone su comunicación a todas las Jefaturas de Servicio, así como la publicación en la Intranet municipal."

Id. Document: VRZK IBCJ jdEu zaK2 of1Y ixit 83U=
Comprovar autenticitat en <https://sede.valencia.es>
Expedient: E-02230-2018-000052-00

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	20/07/2018	ACCVCA-120	4412716104892465427



Id. document: jB13 CkmM o5Lq UwQ5 o0Em p/6M ch4=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

ÒRGAN JUNTA DE GOVERN LOCAL		
DATA 04/11/2019	CARÀCTER SESSIÓ ORDINÀRIA	NÚM. ORDE 46
UNITAT 02230 - SERVEI D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES		
EXPEDIENT E-02230-2018-000052-00		PROPOSTA NÚM. 2
ASSUMPTE SERVEI D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES. Proposa aprovar la creació i funcionament de la Comissió Impulsora per a la incorporació progressiva de l'enfocament de gènere en els Pressupostos de l'Ajuntament de València.		
RESULTAT APROVAT		CODI 00002-O-00046

"HECHOS

ÚNICO. Mediante moción conjunta del concejal del Área de Hacienda y de la concejala delegada de Igualdad y Políticas de Género y LBTGI, se ha dispuesto lo siguiente:

En cumplimiento del compromiso que ha adquirido el Ayuntamiento de València de trabajar para conseguir unos presupuestos municipales con enfoque de género, materializado en la instrucción para su implantación aprobada por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 20 de julio de 2018, así como en el acuerdo plenario de 27 de septiembre de 2018 por el que se aprueba el Plan marco de igualdad entre hombres y mujeres, quienes suscriben elevan a la Junta de Gobierno Local la constitución y funcionamiento de la COMISIÓN IMPULSORA PARA LA INCORPORACIÓN PROGRESIVA DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DEL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. La Constitución Española de 1978, en el artículo 1, propugna como valores superiores del ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. En el artículo 14 consagra el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Es fundamental el artículo 9.2, por cuanto proclama la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 4 que 'La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	04/11/2019	ACCVCA-120	19415912531803743407 777074987597891044



es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas'. Así mismo, en el art. 21.2 de la norma se establece que 'las entidades locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las administraciones públicas'.

En consecuencia, el ordenamiento jurídico español proclama la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, desarrollando para ello instrumentos que tienen como objetivo la eliminación de los elementos discriminatorios presentes en la sociedad y supeditando la actuación de los poderes públicos al respeto y promoción de este derecho.

Sin embargo, esa igualdad legal entre mujeres y hombres se traduce en una desigualdad real en nuestra sociedad, cuya consecuencia más nefasta es la violencia de género y machista. La situación de las mujeres, si bien ha cambiado sustancialmente, aún existe un nivel de desigualdad, que exige la necesidad de eliminarla mediante la adopción de medidas razonables y adecuadas encaminadas a la superación de la discriminación por razón de sexo, tanto individual como colectiva.

Se trata de un problema que requiere solución desde todos los ámbitos, pero muy especialmente desde las administraciones públicas a través de políticas públicas que incorporen de manera transversal el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tal y como se establece en el art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dice expresamente que 'El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades'.

En el ejercicio de las políticas públicas, el principio de igualdad entre mujeres y hombres debe estar presente en la toma de decisiones, destacándose que es de suma importancia su presencia en todo el proceso o ciclo presupuestario, en aras a la visibilización de los efectos diferenciados que las políticas de gastos y de ingresos tienen sobre mujeres y hombres, examinando cómo las distribuciones de los recursos inciden directamente sobre unas y otros, ofreciéndoles distintas oportunidades económicas y sociales.

SEGUNDO. En la legislación de la Comunitat Valenciana, el art. 4 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, establece como principios rectores de la acción administrativa que 'Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	04/11/2019	ACCVCA-120	19415912531803743407 777074987597891044



Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género'.

Por su parte, el art. 4.bis de esta misma ley, añadido por la Ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat, dice lo siguiente:

'Artículo 4.bis. Informes de impacto de género.

Los proyectos normativos incorporarán un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia, y deberá acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación'.

TERCERO. El Ayuntamiento de València, consciente de que las desigualdades entre mujeres y hombres son el resultado de estructuras socioculturales históricamente arraigadas, que encuentra su fundamento en múltiples estereotipos transmitidos a través de las familias, el mundo laboral, los medios de comunicación, la educación formal e informal, en definitiva, a través de la cultura y que se proyectan y perpetúan mediante las estructuras de organización social que como sociedad compartimos, aprobó mediante acuerdo de Pleno de fecha 27 de septiembre de 2018, el Pla marc de igualtat entre dones i homes con el objetivo de contribuir a la consecución de la igualdad real y efectiva entre ambos sexos. En este Plan se establece un área de trabajo sobre transversalidad cuyo objetivo es contribuir a la aplicación del enfoque de género en el conjunto de las políticas públicas del Ayuntamiento de València, siendo una de las medidas la incorporación progresiva de este enfoque en el Presupuesto municipal.

CUARTO. Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 20 de julio de 2018, se aprobó la instrucción relativa a la implantación en el Ayuntamiento de València de presupuestos municipales con enfoque de género, en la que se dispone que se deberá crear una estructura de impulso y coordinación del proceso denominada COMISIÓN IMPULSORA PARA LA INCORPORACIÓN PROGRESIVA DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES, formada por personal del Área de Hacienda y de Igualdad.

QUINTO. La Comisión Impulsora tiene la naturaleza de órgano colegiado asesor específico, de participación administrativa, que tiene como finalidad impulsar y coordinar la incorporación progresiva del enfoque de género en el Presupuesto municipal. Su régimen jurídico se ajustará a las normas contenidas en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Se adscribe la presente Comisión al Área de Gobierno competente en materia de Igualdad.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	04/11/2019	ACCVCA-120	19415912531803743407 777074987597891044



SEXTO. El órgano competente para aprobar la creación y funcionamiento de la pretendida Comisión es la Junta de Gobierno Local.

De conformidad con los anteriores hechos y fundamentos de Derecho, se acuerda:

Único. Crear la Comisión Impulsora para la incorporación progresiva del enfoque de género en el Presupuesto del Ayuntamiento de València, que se regirá por las siguientes reglas de composición y funcionamiento:

1. Naturaleza y finalidad

La Comisión Impulsora para la incorporación progresiva del enfoque de género en el Presupuesto del Ayuntamiento de València, en adelante la Comisión, adscrita al Área de Gobierno competente en materia de Igualdad, es el órgano colegiado asesor específico que tiene como finalidad impulsar y coordinar la elaboración del informe de evaluación del impacto de género que debe incorporarse en el proceso de elaboración del Presupuesto municipal, y que tiene como objeto promover las actuaciones necesarias para que el Presupuesto sea un elemento activo en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en la ciudad de València.

Para alcanzar el objetivo pretendido, la actividad de la Comisión, en el marco de las funciones asignadas, se desarrollará para conocer los efectos que tienen sobre las mujeres y los hombres las políticas públicas plasmadas en el presupuesto, detectar y corregir en los programas presupuestarios la aparente neutralidad con respecto al género, garantizar el cumplimiento de la normativa vigente sobre igualdad de género, facilitar la incorporación de la transversalidad de género en las políticas municipales, evitando así los desajustes entre políticas específicas de igualdad y sectoriales, y comprobar si las actuaciones que se están llevando a cabo en el marco de la Comisión están teniendo resultados equivalentes en mujeres y hombres o, por el contrario, están discriminando alguno de los sexos.

2. Funciones

Para el cumplimiento de la finalidad descrita, la Comisión llevará a cabo las funciones siguientes:

- a) Realizar el informe de impacto de género que debe acompañar al Presupuesto municipal.
- b) Elaborar el sistema de indicadores de evaluación del impacto de género en el Presupuesto, así como los instrumentos de recogida y análisis de la información que se recabe de los Servicios municipales.
- c) Asesorar en la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración del Presupuesto y en la evaluación de su cumplimiento en las fases de ejecución y liquidación del mismo.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	04/11/2019	ACCVCA-120	19415912531803743407 777074987597891044



d) Asesorar en materia de formación de empleadas y empleados públicos para dar a conocer los contenidos de los cursos de formación relativos a las técnicas presupuestarias en materia de igualdad de género.

e) Coordinar los servicios municipales en aras a conseguir la efectiva implantación del Presupuesto con enfoque de género en el Ayuntamiento.

f) Cualquier otra función que se le atribuya por la Corporación, y que favorezca la consecución del objetivo de igualdad por razón de género en el ámbito presupuestario.

En el desarrollo de las funciones enumeradas, la Comisión emitirá informes y dictámenes, aprobará planes de actuación y podrá elaborar propuestas de acuerdo o resolución que elevará, a través de la Presidencia, al órgano competente para su aprobación.

Los acuerdos adoptados por la Comisión no tendrán efectos directos frente a terceros.

3. Composición

La Comisión estará compuesta por la Presidencia, la Vicepresidencia, las Vocalías y la Secretaría del órgano.

Quienes compongan el órgano colegiado, así como quienes participen en sus reuniones, no percibirán remuneración alguna por el ejercicio de sus funciones.

4. Presidencia

La Presidencia de la Comisión corresponderá a la persona titular del Área de Gobierno competente en materia de Igualdad.

Corresponde a la Presidencia las siguientes funciones:

- a) Ostentar la representación de la Comisión.
- b) Acordar las convocatorias de las sesiones y fijar el orden del día.
- c) Presidir las sesiones, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causas justificadas.
- d) Dirimir los empates con su voto de calidad.
- e) Asegurar el cumplimiento de las leyes.
- f) Visar las actas y propuestas adoptadas por el órgano, así como las certificaciones de sus acuerdos.

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	04/11/2019	ACCVCA-120	19415912531803743407 777074987597891044



g) Remitir al òrgano competente los acuerdos y resoluciones de la Comisión para su aprobación cuando ello fuese procedente.

h) Nombrar a las personas titulares de las Vocalías.

i) Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición.

5. Vicepresidencia

La Vicepresidencia de la Comisión corresponderá a la persona titular del Área de Gobierno competente en materia de Hacienda.

La persona titular de la Vicepresidencia sustituirá a quien ostente la Presidencia en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, y asumirá aquellas funciones que pueda delegarle.

En el supuesto de que exista imposibilidad para que la Vicepresidencia sustituya a la Presidencia, ésta recaerá en una de las Vocalías por designación de la Presidencia, con previa comunicación a la Secretaría.

6. Vocalías

Serán titulares de las Vocalías de la Comisión, las siguientes personas:

a) Dos personas representantes del Área de Gobierno competente en materia de Hacienda, designadas por la persona titular de dicha Área.

b) Dos personas representantes del Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas, designadas por la persona titular del Área de Gobierno competente en materia de Igualdad.

Corresponden a las Vocalías las siguientes funciones:

a) Asistir a las reuniones y participar en los debates.

b) Ejercer su derecho de voto.

c) Ejercer aquellas funciones que le sean encomendadas expresamente por la Comisión.

d) Obtener la información precisa para cumplir las funciones asignadas.

e) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición.

Las personas titulares de las Vocalías designarán a sus respectivas suplentes, que les sustituirán en los casos de vacante, ausencia o enfermedad.

7. Secretaría

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	04/11/2019	ACCVCA-120	19415912531803743407 777074987597891044



La Secretaría la asumirá la persona que ostente la Secretaría General del Ayuntamiento de València del Área en la que se incardina el Servicio de Igualdad, pudiendo delegar las funciones en funcionario o funcionaria de la Corporación con el acuerdo de la Presidencia.

Corresponde a la Secretaría velar por la legalidad formal y material de las actividades de la Comisión, certificar las actuaciones de la misma y garantizar que los procedimientos y reglas de constitución y adopción de los acuerdos sean respetados.

En particular, corresponden a la Secretaría las siguientes funciones:

- a) Asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.
- b) Efectuar las convocatorias de las sesiones por orden de la Presidencia, así como las citaciones a las y los componentes del órgano, con arreglo a las disposiciones generales de funcionamiento de los órganos colegiados.
- c) Preparar el despacho de los asuntos.
- d) Redactar las actas de las sesiones, autorizándolas con su firma y el visto bueno de la Presidencia.
- e) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados con el visto bueno de la Presidencia.
- f) Recibir los actos de comunicación de las y los componentes del órgano y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.
- g) Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición.

Para los casos de vacante, ausencia o enfermedad, la Secretaría podrá ser delegada entre el personal funcionario del Área de Gobierno competente en materia de Igualdad.

8. Otras personas asistentes

A las sesiones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, las personas titulares de las Áreas de Gobierno, de órganos directivos, así como personal funcional o personas expertas que por razón de sus funciones, conocimientos o especialización, sean convocadas por la Presidencia.

9. Funcionamiento, convocatoria y régimen de sesiones

Id. document: jB13 CkmM o5Lq UwQ5 o0Em p/6M cH4=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	04/11/2019	ACCVCA-120	19415912531803743407 777074987597891044



La Comisión se reunirá cuando así lo decida la Presidencia, a iniciativa propia o previa petición de un tercio de las Vocalías.

La convocatoria de las sesiones se realizará por la Presidencia con una antelación mínima de dos días hábiles. Salvo que no resulte posible, las convocatorias serán remitidas a través de medios electrónicos.

En caso de resultar necesario someter a votación algún aspecto tratado en la Comisión, los acuerdos serán adoptados por mayoría de votos, decidiéndose por el voto de calidad de la Presidencia, en caso de empate.

Será de aplicación lo dispuesto en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativos a los Órganos colegiados de las distintas administraciones públicas.

10. Actas

De cada sesión que se celebre se levantará acta por la Secretaría en la que se reflejará, en todo caso, asistentes, orden del día de la sesión, las circunstancias del lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados.

Las sesiones podrán grabarse. El fichero resultante de la grabación, junto con la certificación expedida por la Secretaría de la autenticidad e integridad del mismo, y cuantos documentos en soporte electrónico se utilizasen como documentos de la sesión, podrán acompañar el acta de las sesiones sin necesidad de hacer constar en ella los puntos principales de las deliberaciones.

Cuando se hubiese optado por la grabación de las sesiones celebradas o por la utilización de documentos de soporte electrónico, deberán conservarse de forma que se garantice la integridad y autenticidad de los ficheros electrónicos correspondientes y el acceso a los mismos por parte de las y los componentes del órgano.

Las actas se podrán aprobar en la misma o en la siguiente sesión. La Secretaría elaborará el acta con el visto bueno de la Presidencia y la remitirá a través de medios electrónicos a las y los componentes de la Comisión, quienes podrán manifestar, por los mismos medios, su conformidad o reparos al texto, a efectos de su aprobación, considerándose, en caso afirmativo, aprobada en la misma sesión.

11. Grupos de trabajo

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	04/11/2019	ACCVCA-120	19415912531803743407 777074987597891044



La Comisión podrá crear grupos de trabajo de carácter permanente para la preparación de las sesiones, y grupos de trabajo para la realización de tareas de análisis, estudio y elaboración de propuestas concretas en el ámbito de la finalidad y funciones de la Comisión.

La composición, funcionamiento y régimen de sesiones de los grupos de trabajo se fijarán por la Comisión.

Podrán formar parte de los grupos de trabajo las personas titulares de las Vocalías, así como el personal al servicio del Ayuntamiento y aquellas personas que por razón de su especialización o conocimiento sean designados por la Presidencia.

12. Elaboración de informes

La Comisión elaborará el informe de impacto de género que debe acompañar al Presupuesto de cada ejercicio.

Dicho informe formará parte de la documentación que acompaña al Presupuesto para su examen, enmienda y aprobación.

La Comisión podrá requerir a los diversos órganos y Servicios los antecedentes, informes y demás documentación que precise para la elaboración del informe de impacto de género, así como para el desarrollo de sus funciones.

13. Actuaciones necesarias para la implantación del informe de impacto de género

La Comisión velará por la inmediata puesta en marcha de las actuaciones administrativas necesarias en orden a sistematizar la implantación del enfoque de género en el Presupuesto municipal en orden a elaborar el informe de impacto de género."

Id. document: jB13 CkmM o5Lq UwQ5 o0Em p/6M cH4=
CÒPIA INFORMATIVA (NO VERIFICABLE EN SEU ELECTRÒNICA)

Signat electrònicament per:

Antefirma	Nom	Data	Emissor cert	Núm. sèrie cert
EL SECRETARI TITULAR DE LA JUNTA DE GOVERN LOCAL	SERGI CAMPILLO FERNANDEZ	04/11/2019	ACCVCA-120	19415912531803743407 777074987597891044



**AJUNTAMENT
DE VALÈNCIA**

PRESSUPOST MUNICIPAL

**2021 · PRESSUPOST
MUNICIPAL 2021 : TOM
VIII**



**1.3. ANEXO 3: INFORME LA SIGNIFICACION DEL
GENERO. PERSONAL 2019**

PRESSUPOST 2021



GOVERN DE VALÈNCIA
DIRECCIÓ GENERAL D'ESTADÍSTICA

AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
OFICINA D'ESTADÍSTICA

INFORME: LA SIGNIFICACIÓN DEL GÉNERO, DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE SEXO EN LOS FICHEROS DE PERSONAL MUNICIPAL. 1/1/2019

23/06/2020



OFICINA D'ESTADÍSTICA

Direcció Plaça de l'Ajuntament, 1 · 46002 · València
estadistica@valencia.es



El presente Informe tiene como objetivo el análisis de las diferencias en función del sexo en la situación actual de la Plantilla del Ayuntamiento de València. En la Plantilla se incluye tanto el personal efectivo como el personal laboral temporal, no incluyéndose las vacantes existentes. El personal efectivo incluye los funcionarios (de carrera, interinos o en prácticas), el personal laboral no temporal (fijo o no fijo) y otro personal (funcionarios de empleo). Para cada año de los analizados, la fecha de referencia de los datos de personal es a 1 de Julio.

Las características que se describen de la plantilla hacen referencia a la edad media, el área de trabajo, nivel de responsabilidad, nivel del puesto, retribuciones medias, el número de permisos concedidos y la flexibilidad horaria entre otras. El Informe ha sido elaborado por el Departamento de Estadística Municipal a petición de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de València. El conjunto de tablas que se presentan y se comentan han sido elaboradas por la Oficina de Estadística a partir de los ficheros transferidos por el SERTIC y la OTL. El periodo observado es el año 2019, en los casos en que ha sido posible se hace una reconstrucción de serie histórica desde 2016 e intentamos analizar la evolución en este periodo.

A. CLASIFICACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL POR SEXO Y EDAD PARA EL PERIODO 2016-2019

En este primer apartado, se tratan los aspectos más generales sobre la distribución de la plantilla. Las variables que se analizan son en primer lugar la variable sexo y su evolución en el periodo 2016-19 y en segundo lugar, la variable de edad por grupos, la media de edad y la evolución en el periodo indicado.

T.1: Plantilla por sexo en el periodo de 2016 a 2019

	2016	2017	2018	2019	Variación
Mujeres	1.979	2.035	2.345	2.540	28,3%
Varones	2.913	2.902	3.108	3.085	5,9%
Totales	4.892	4.937	5.453	5.625	15,0%

Para el año al que corresponde los resultados del informe, 2019, el tamaño de la plantilla del Ayuntamiento de Valencia es de 5.625 personas, 733 más que en 2016, es decir, se ha visto aumentada en un 15%.

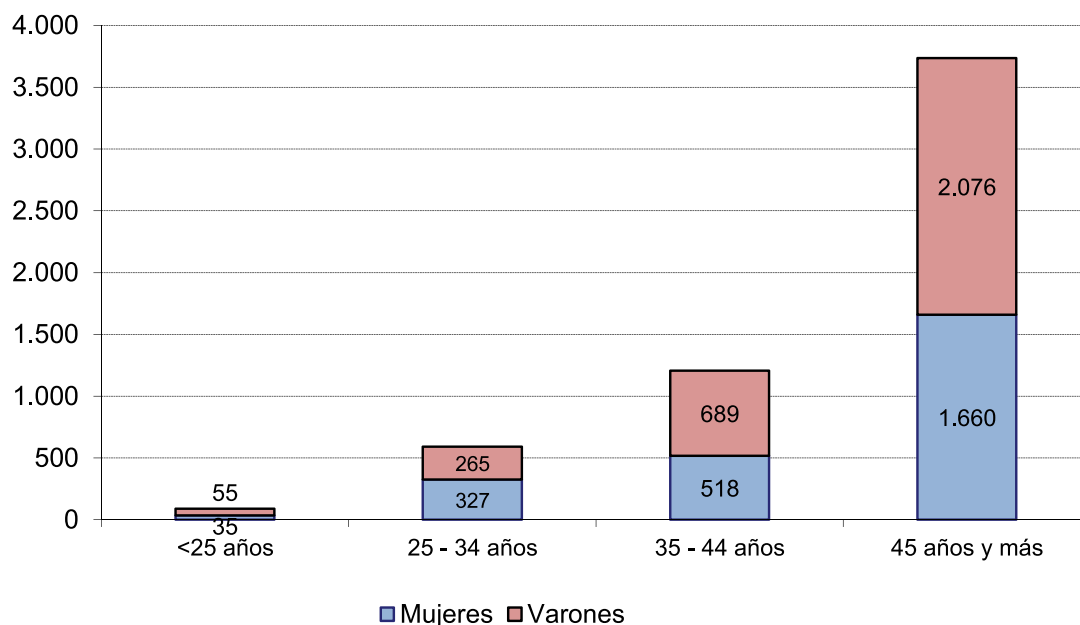
Por lo que respecta a la distribución por sexo para el año 2019, el número de varones es de 3.085 (54,8%) y el número total de mujeres es de 2.540 (45,2%).

A lo largo del periodo 2016/2019 recogido se mantiene una mayor presencia masculina en la plantilla del Ayuntamiento. En el 2016 la distribución por sexo era 40,5% de mujeres y 59,5% de varones. Hemos visto que en el 2019 el porcentaje de desigualdad por sexo es menor, y esto es debido a que el aumento del personal empleado ha tenido un impacto positivo mayor en el grupo de mujeres, con una variación porcentual (2016/19) del 28,3% frente al 5,9% de variación en los varones.

Se mantiene la tendencia hacia la igualdad en la distribución por sexo en la plantilla municipal. Al comparar los datos del último fichero correspondiente a 2019 con los del 2016, vemos una tendencia hacia la “paridad” en la plantilla, como media un 1,6% anual, si se mantiene esta misma tendencia en un plazo de 3,1 años podría darse la situación de que se llegara a una distribución “paritaria”.



G.1: Distribución de la Plantilla por edad y sexo. 2019



El gráfico de barras anterior nos muestra la distribución de la plantilla por grupo de edad y sexo. La mayor concentración del personal empleado la encontramos en el grupo de “45 años y más” (66,4%) respecto al total de la plantilla. Esta situación es similar tanto para las mujeres, como para los varones.

En todos los grupos de edad el porcentaje de mujeres empleadas es menor que el de varones. En los dos grandes grupos de edad en que antes dividíamos la plantilla, menores de 45 años y de 45 y más años, observamos que la diferencia por sexo nos ofrece una mayor paridad en la plantilla más joven, las mujeres representan en la de mayor edad el 44,4% y en la de menor edad el 46,5%.

T.1.B. Edad media del personal por sexo. 2016-2019

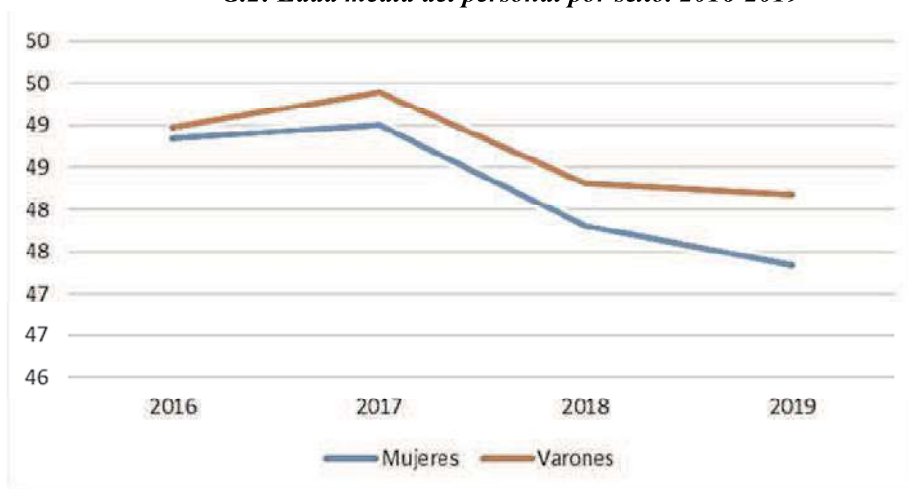
	Mujeres	Varones	Total
2016	48,9	49,0	49,0
2017	49,0	49,4	49,2
2018	47,8	48,3	48,1
2019	47,4	48,2	47,8

La edad media para el total de la plantilla en 2019 es de 47,8 años, 1,1 años menos que la media calculada para el año 2016 (48,9 años). El envejecimiento de la plantilla está paliándose gracias a las nuevas incorporaciones de población más joven. Como se muestra en

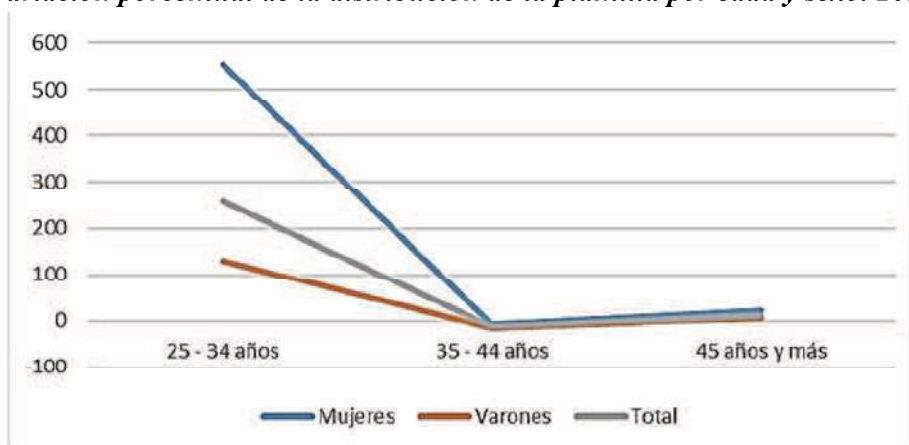
la *Tabla 1.B* el envejecimiento está disminuyendo progresivamente para todo el periodo recogido.

En el año 2016 la edad media de las mujeres era inferior a la del total de la plantilla (48,9 años/ 48,9 años) e inferior ligeramente respecto a los varones, que era de 49 años. En el año 2019 la edad media en las mujeres es 1,5 años inferior a 2016 y para los varones 0,8 años menos a su edad media calculada en 2016. Por tanto, el impacto del envejecimiento es mayor para la plantilla masculina.

G.2: Edad media del personal por sexo. 2016-2019



G.3: Variación porcentual de la distribución de la plantilla por edad y sexo. 2016-2019



Según vemos en el gráfico sobre *la variación de la distribución de la plantilla por edad y sexo*, se ha producido una fuerte caída de la presencia de población en edades intermedias en la Plantilla municipal, un 13,1% menos en el grupo de “35-44” esta caída más acusada en los varones 16,2% que en las mujeres que es de 8,6%.



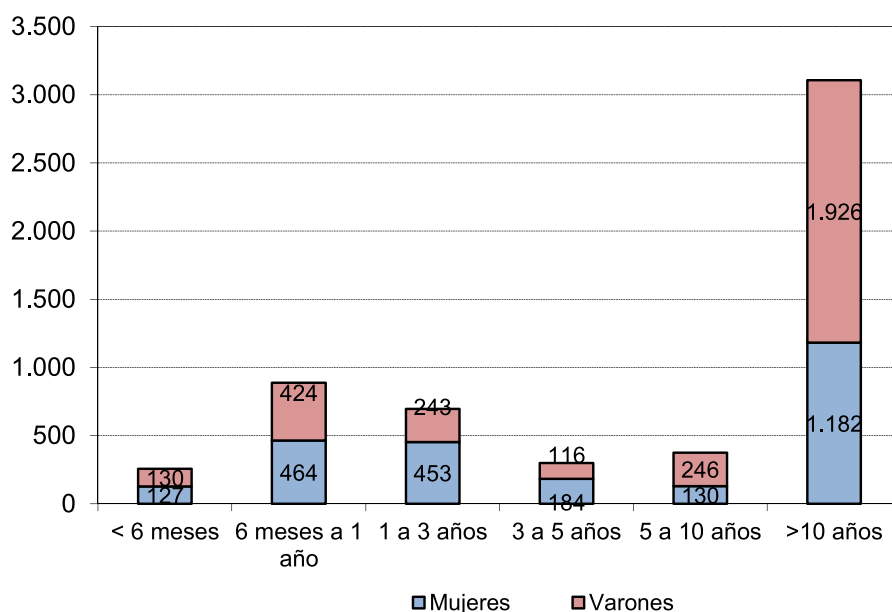
Analizando la evolución de la plantilla por sexo y edad, vemos que ha aumentado enormemente la presencia de personal de 25 a 34 años, respecto al 2016 son un 256,6% más. Este aumento ha sido mayor en grupo de mujeres 554,0% frente al 128,4% de los varones. Cabe comentar que estos grupos de edad contaban con una representación muy escasa en años previos, lo que ha provocado variaciones de esta magnitud.

La evolución para el personal mayor de 45 años y más, también es ascendente con un 12,1% más (22,2% más de mujeres y 5,2% más de varones).

B. CLASIFICACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL POR SEXO Y ANTIGÜEDAD PARA EL PERIODO 2016-2019

En este apartado presentamos la información correspondiente a la distribución de la plantilla según antigüedad en la Administración y sexo para el año 2019.

G.4: Distribución de la Plantilla según Antigüedad. 2019



T.2: Distribución de la plantilla por sexo y antigüedad en la Administración. 2019

		< 6 meses	6 meses a 1 año	1 a 3 años	3 a 5 años	5 a 10 años	>10 años	Total
2019	Mujeres	5,0	18,3	17,8	7,2	5,1	46,5	100,0
	Varones	4,2	13,7	7,9	3,8	8,0	62,4	100,0
	Total	4,6	15,8	12,4	5,3	6,7	55,3	100,0

Para el conjunto de la plantilla, en 2019, más de la mitad, el 55,3%, tienen una antigüedad superior a 10 años. La diferencia por sexos es muy significativa, entre los varones el 62,4% llevan más de 10 años en la Administración pública, entre las mujeres suponen el 46,5%.

A pesar de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, su mejora curricular y la igualdad formal en el acceso al empleo en la Administración pública, la brecha de género que observamos es notable. No obstante, en comparación al informe de 2016 donde el grupo de “>10 años de antigüedad” suponía el 68,3%, el porcentaje de mujeres era del 35,8% en este grupo, así que las distancias se han ido reduciendo.

Para el resto de los grupos, por debajo de los 5 años de antigüedad (el 20,4% del total), las mujeres son mayoría, lo que muestra que se han ido incorporando mayor número de mujeres. Puesto que las incorporaciones en los últimos años son, proporcionalmente al total del personal, muy pocas, la incidencia de esta tendencia no se hace notar en el conjunto. En la plantilla con menos de 3 años de antigüedad (el 32,8% del total) se concentran más mujeres 56,7% frente al 43,3% de varones.

El máximo equilibrio lo encontramos en personas que llevan < 6 meses *de antigüedad* con un porcentaje de mujeres del 49,4%. El grupo con mayor desigualdad interna es el de 5 a 10 años *de antigüedad*, con un 34,6% de mujeres y 65,4% de varones.

T.2B: Plantilla por sexo y antigüedad en la Administración. 2016-2019

		< 6 meses	6 meses a 1 año	1 a 3 años	3 a 5 años	5 a 10 años	>10 años	Total
2016	Mujeres	153	100	60	31	471	1.164	1.979
	Varones	85	85	41	85	461	2.156	2.913
	Total	238	185	101	116	932	3.320	4.892
2019	Mujeres	127	464	453	184	130	1.182	2.540
	Varones	130	424	243	116	246	1.926	3.085
	Total	257	888	696	300	376	3.108	5.625

Observando sobre la tabla la evolución en el periodo recopilado podemos ver que el grupo que ha sufrido una mayor disminución es el personal con una antigüedad entre 5 y 10 años, son 72,4% menos de mujeres que en 2016 y 46,6% menos de varones. Asimismo, el grupo de > 10 años también sufre un ligero incremento del 1,5% entre las mujeres y una reducción del 10,7% menos de varones, personal que se ha ido jubilando. Vemos un crecimiento importante sobre todo en el grupo de 6 meses a 1 año de antigüedad, un crecimiento del 364,0% para las mujeres y del 398,8% para los varones, este hecho va aparejado al incremento de las nuevas incorporaciones.

Nos encontramos para los dos sexos un problema de renovación, el ritmo de nuevos accesos, que se va incrementando muy lentamente, no asegura la conservación del “conocimiento” acumulado que se pierde por las bajas naturales (jubilaciones).

Si la tasa de reposición no se supera con nuevas incorporaciones, que además puedan entrar a formar parte de la plantilla, de forma continuada, nos encontramos, por un lado, con un gran grupo de “personal funcionario” muy envejecido y de otro un colectivo de plantilla joven

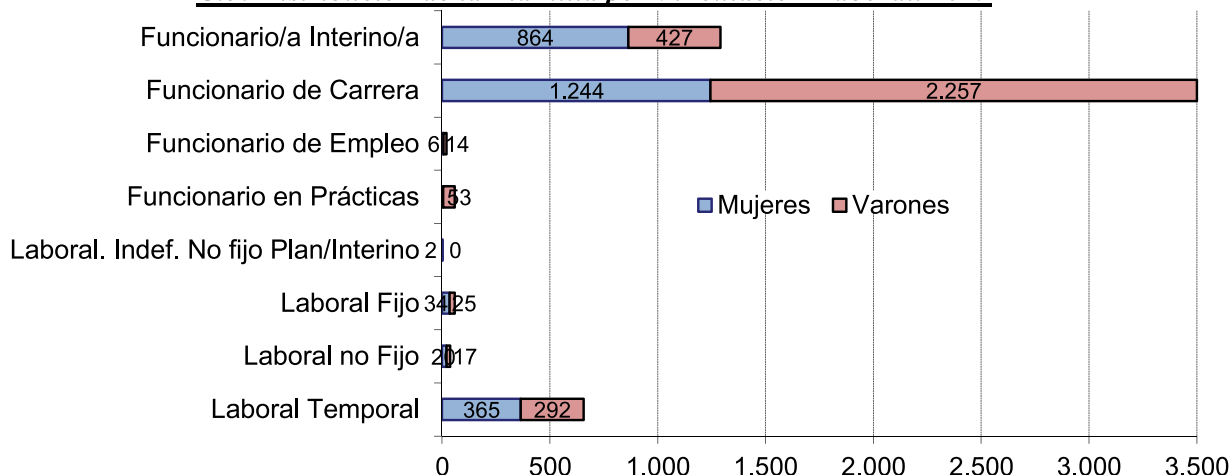


que pasa poco tiempo en la Organización, bajo diferentes formas de contratación temporal y no quedan vinculadas a largo plazo.

C. CLASIFICACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL POR SEXO Y VINCULACIÓN LABORAL PARA EL PERIODO 2016-2019

A continuación, nos centramos en la relación laboral de las personas de Plantilla en el Ayuntamiento de València en el año 2016. Nos interesa comparar por un lado, el personal de plantilla con relación funcionarial, contratación laboral y por otro lado, atender a la distribución por sexo de cada tipo de vinculación laboral (funcionariado de carrera, funcionariado interino, etc.)

G.5: Distribución de la Plantilla por Vinculación Laboral. 2019



El funcionariado de carrera es el colectivo más amplio, representan el 62,2% del total, para la plantilla masculina este porcentaje se eleva al 73,2%; entre las empleadas municipales representa un 49%. Del total de personal funcionario/a de carrera sólo el 35,5% son mujeres.

El segundo grupo, según tipo de vinculación, son las personas que se encuentran en situación de interinidad, representan el 23,0% del total. Para los varones empleados supone el 13,8% de ellos; para las mujeres representa un grupo mucho más numeroso, el 34%. En este grupo de personal interino, las mujeres suponen una amplia mayoría, más de dos terceras partes, el 66,9%.

Si agrupamos el conjunto de personas con contrato laboral, estas representan el 13,4% de la plantilla; un 10,8% para la plantilla masculina y un 16,6% para las mujeres. Las mujeres representan el 55,7% del total de personal con contrato laboral.

C. CLASIFICACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL POR SEXO Y ÁREA DE TRABAJO PARA EL PERIODO 2016-2019

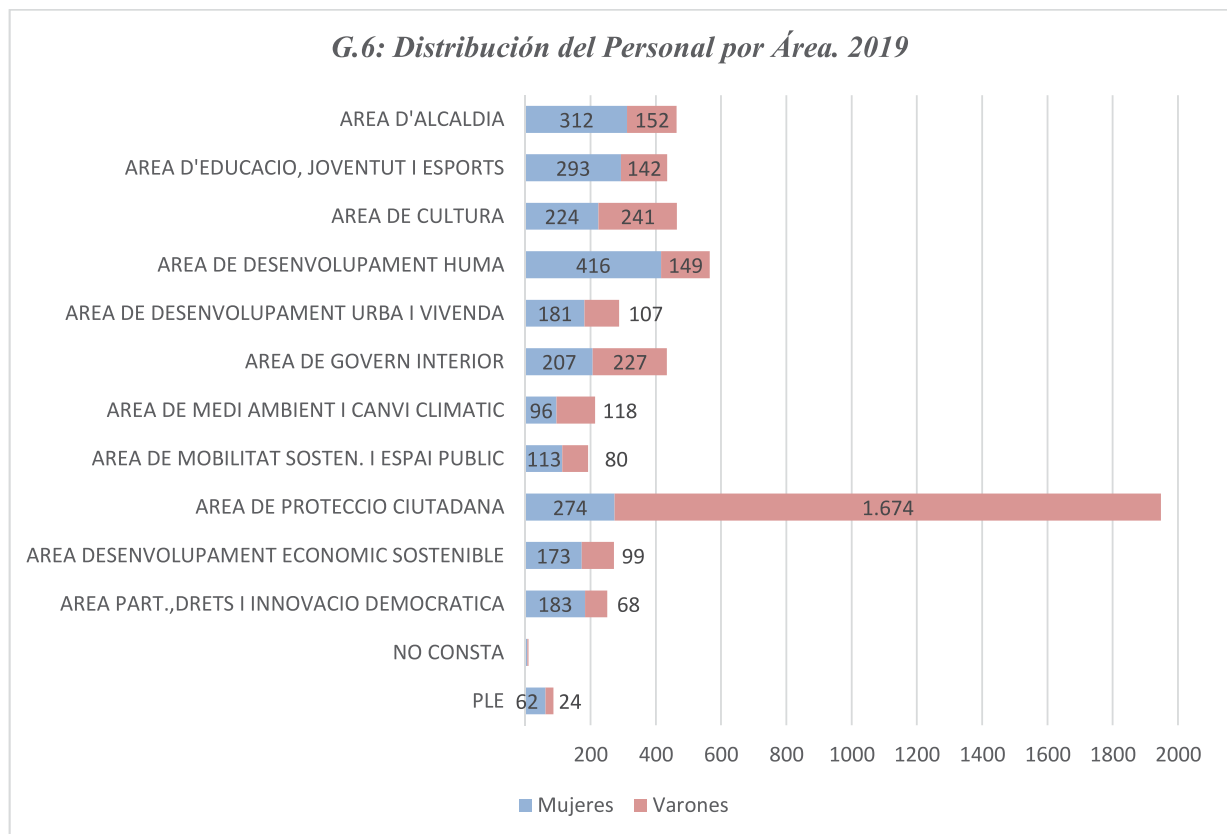
En esta sección, interpretamos el reparto del personal de la plantilla por las distintas áreas municipales. Hemos estimado necesario la comparación de los resultados con la situación

encontrada en el 2016. No obstante, muchas áreas han sufrido importantes transformaciones, dificultando así el análisis.

Observamos en el gráfico siguiente la importancia proporcional del área de *Protección Ciudadana* respecto al total de plantilla, el 34,6% del total. El hecho de que esta área esté ampliamente masculinizada, (85,9% son varones), afectaría a la distribución desigual de la plantilla. Esta diferencia se ha reducido ligeramente respecto al informe de 2016 que eran el 87,5% varones.

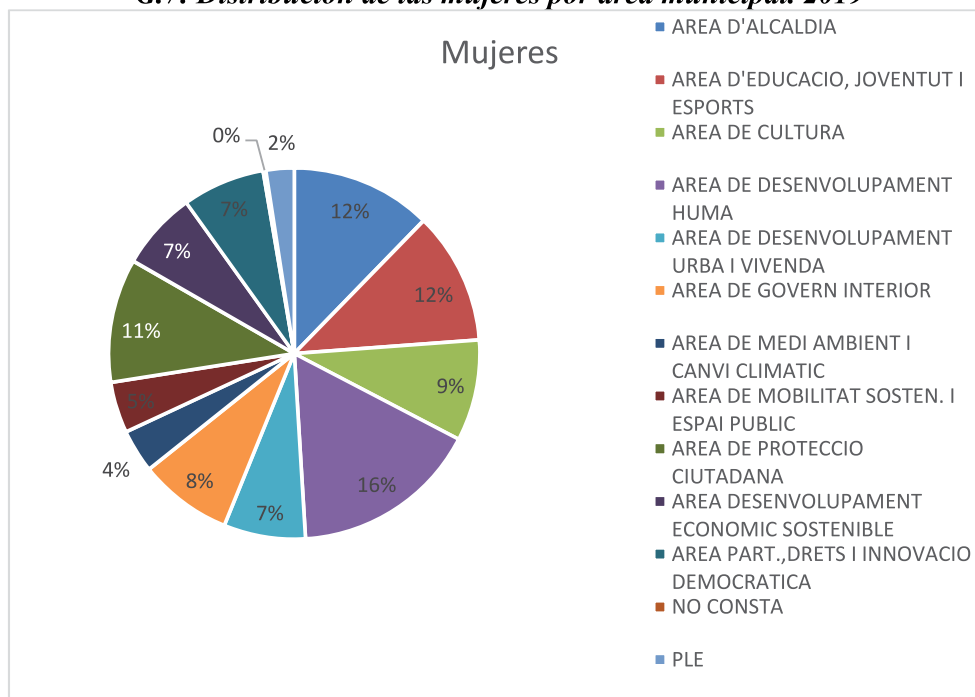
Vemos claras diferencias en cuanto a la distribución por áreas de varones y mujeres; las áreas más feminizadas (si tenemos en cuenta que las mujeres representan el 45,2% de la plantilla total) son, *Desarrollo Humano* (73,6%), *Participación, Derechos e Innovación Democrática* (72,9%), *Alcaldía* (67,9%), *Educación, Juventud y Deportes* (67,4%), *Desarrollo Urbano y Vivienda* (62,8%), *Pleno* (72,1%) y *Desarrollo Económico y Sostenible* (63,6%).

Únicamente en *Medio Ambiente y Cambio Climático* con un 55,1% del total y *Cultura* con un 51,8%, los varones suponen más del 50% de la plantilla; además por supuesto del caso de *Protección ciudadana*. Por tanto, estas serían las más masculinizadas.

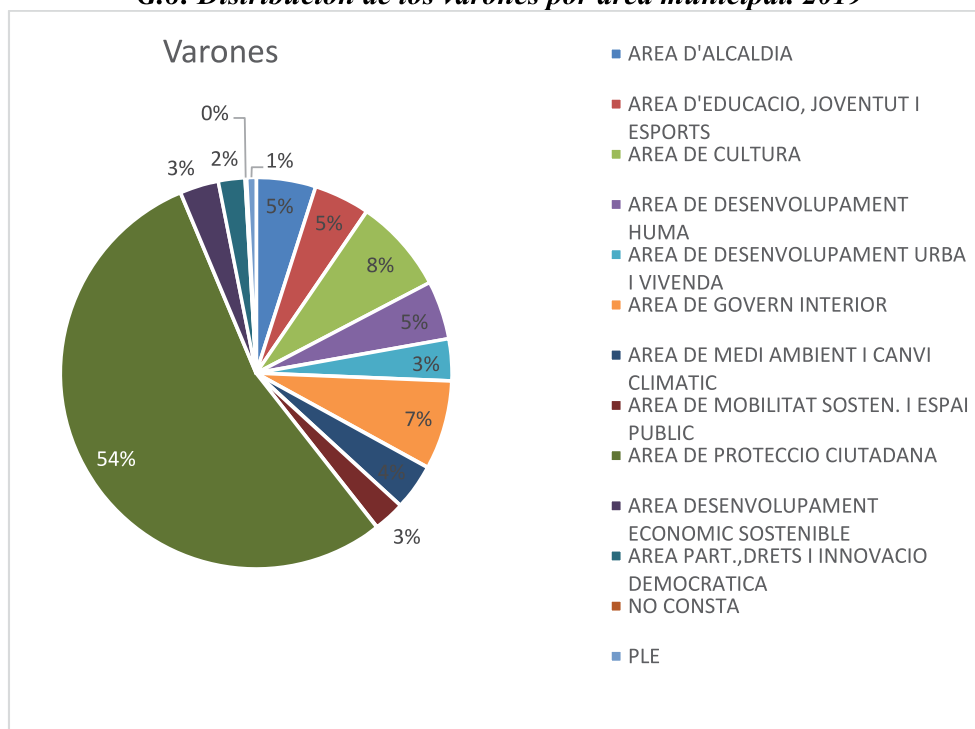




G.7: Distribución de las mujeres por área municipal. 2019



G.8: Distribución de los varones por área municipal. 2019



En los gráficos anteriores vemos la clasificación del personal de 2019 de cada sexo en las diferentes áreas municipales para aquellos en los que consta el área. La concentración para los varones es mucho mayor, dado que el 54,3% de ellos se encuentra trabajando en el área de *Protección Ciudadana*, bajando unos 7 puntos porcentuales respecto al valor de 2016. En segundo lugar, a mucha distancia, estaría *Cultura* con un 7,8% y *Gobierno Interior* con un 7,4%.

Las mujeres se encuentran mucho más repartidas en las diferentes áreas municipales, siendo el grupo de mujeres menos concentrado y más heterogéneo. Podemos destacar Desarrollo Humano, con un 16,4% del total; Alcaldía con un 12,3%, Educación, Juventud y Deporte con un 11,5% o Protección Ciudadana con un 10,8%.

En el caso de *Protección Ciudadana* en 2016 el 87,5% de la plantilla eran varones, en 2019 esta proporción se ha visto reducida en 1,6 puntos porcentuales, hasta el 85,9%. Esto supone una reducción de 53,3 centésimas anualmente y a un ritmo similar en 20 años conseguiríamos una paridad por sexos en esta área municipal.

En las áreas de *Medio Ambiente* y *Cultura*, únicas áreas junto con *Protección Ciudadana* donde el número de hombres supera el número de mujeres, también se observan tendencias decrecientes en su masculinización. En *Medio Ambiente* partíamos en 2016 de un 58,8% de masculinización y un aumento respecto al 55,9% de 2009. En 2019 ha pasado a ser del 55,1%. Hacia una mayor feminización podemos encontrar *Pleno*, donde partíamos en 2016 de un 62,9% de mujeres y en 2019 encontramos un 72,1% de mujeres en su plantilla.

D. CLASIFICACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL POR SEXO Y CARGO FUNCIONAL PARA EL PERIODO 2016-2019

El siguiente bloque que analizamos es el de asignación funciones, cargos y puestos dentro del Ayuntamiento. La clasificación atiende a un rango de mayor a menor responsabilidad (desde la Dirección Superior a tareas administrativas, de mantenimiento, o subalternas).

Del total de las funciones que se analizan las que tienen mayor número de empleados/as son Personal Administrativo (15,4%), Personal de Seguridad Pública (26,8%), Personal Técnico (22,6%), y Personal Subalterno (10,9%). Por lo que respecta a la distribución según sexo, la mayor desigualdad la encontramos en los cargos del Personal de Oficios (95,1% de varones y 4,88% mujeres), Personal de Seguridad Pública (85,5% de varones y 14,5% de mujeres), Personal Administrativo (19,9% de varones y 80,1% de mujeres) y Directores/as Superiores (76,5% de varones y 23,5% de mujeres).

Por tanto, las funciones más masculinizadas son las del Personal de Oficios, Personal de Seguridad Pública y la de Dirección Superior, mientras que la más feminizada es la de Personal Administrativo.



T.3: Total Direcció superior por sexo 2016 y 2019

	Mujeres	%	Varones	%	Total
2016	19	32,2%	40	67,8%	59
2019	8	23,5%	26	76,5%	34
Variación Porcentual	-57,9%	-	-35%	-	-42,37%

Como muestra la tabla 3, existe un desequilibrio en la distribución por sexo muy marcado para el colectivo de directores/as superiores. En 2019 el 76,5% del total de la plantilla de directores/as superiores son varones y el 23,5% mujeres.

Este reparto porcentual desigual se ha incrementado en el periodo de tres años analizados, con la disminución de la plantilla, las mujeres han perdido casi nueve puntos porcentuales en este grupo de Dirección Superior.

Podemos valorar que durante este periodo no se ha caminado en una dirección más igualitaria en este grupo.

T.4: Total de Dirección intermedia por sexo 2016 y 2019

	Mujeres	%	Varones	%	Total
2016	53	47,3%	59	52,7%	112
2019	65	52,0%	60	48,0%	125
Variación Porcentual	22,6%	-	1,7%	-	11,6%

Cuando analizamos los puestos de Dirección Intermedia, vemos una distribución mucho más igualitaria; en 2016 el 47,3% de ellos estaban ocupados por mujeres y en el periodo observado de los tres años transcurridos, este porcentaje ha crecido en casi cinco puntos porcentuales hasta situarse en 2019 en un 52%, sobrepasando así el número de hombres que pasaría del 52,7% en 2016 a 48% en 2019.

En esta tipología de puestos el aumento de la plantilla ha favorecido la distribución más igualitaria, puesto que en el periodo han aumentado un 22,6% las mujeres con Dirección Intermedia, mientras los varones han aumentado solamente en un 1,7%.

El análisis más pormenorizado de los datos, descendiendo a nivel de Área, nos lleva a observar que en algunas áreas municipales el porcentaje de varones en la Dirección Intermedia es notablemente superior al que representan respecto a la plantilla en esa área. Señalamos, por ejemplo: Alcaldía, Desarrollo Urbano o Medio Ambiente.

T.5: Total Dirección operativa por sexo 2016 y 2019

	Mujeres	%	Varones	%	Total
2016	151	48,1%	163	51,9%	314
2019	145	47,4%	161	52,6%	306
Variación Porcentual	-4%	-	-1,2%	-	-2,5%

En cuanto al control de las actividades diarias atribuidas a la dirección operativa la distancia entre las responsabilidades asignadas a varones y mujeres ha aumentado ligeramente. En 2019 el 47,4% de estos puestos estaban ocupados por mujeres, siete décimas menos que tres años antes.

De nuevo nos encontramos muchas áreas municipales donde los varones están sobrerrepresentados en la Dirección Operativa respecto a su proporción dentro de la plantilla en esa área. Sería el caso, por ejemplo, de *Alcaldía, Desarrollo Humano o Medio Ambiente*.

T.6: Total de Personal Técnico por sexo 2016 y 2019

	Mujeres	%	Varones	%	Total
2016	473	49,2%	489	50,8%	962
2019	588	46,2%	686	53,8%	1.274
Variación Porcentual	24,3%	-	40,3%	-	32,42%

Los puestos con funciones técnicas presentan una distribución por sexo bastante igualitaria, como vemos en la tabla esta situación para 2016. Sin embargo, el crecimiento de puestos de personal técnico ha hecho aumentar la masculinidad del sector en tres puntos porcentuales, pasando de un 49,2% de mujeres en 2016 a un 46,2% en 2019.

Por áreas siguen apareciendo las desigualdades que venimos comentando, especialmente masculinizadas se encontrarían las áreas de *Protección Ciudadana* con un 95,0% de personal técnico masculino o *Cultura* con un 69,5%; especialmente feminizadas estarían *Desarrollo Humano* con un 81,6% de personal técnico femenino, *Participación, Derecho e Innovación Democrática* con un 77,1% o *Educación Juventud y Deporte* con un 66,0%.

T.7: Total de Personal Técnico Auxiliar por sexo 2016 y 2019

	Mujeres	%	Varones	%	Total
2016	73	22,5%	252	77,5%	325
2019	111	56,6%	85	43,4%	196
Variación Porcentual	52%	-	-66,3%	-	-39,7%

En los puestos catalogados como de personal técnico auxiliar ha habido una reducción considerable de los altos niveles de masculinización existentes en 2016, suponiendo los varones el 77,5%; llegando a cuotas más paritarias e incluso de feminización con un 43,4% de varones y un 56,6% de mujeres en 2019.

La evolución respecto a 2016 ha supuesto la pérdida del 39,7% de estos puestos, pero esta disminución se ha concentrado en los varones, haciendo que se perdieran prácticamente 2 de cada 3 puestos de personal técnico auxiliar ocupados por varones. De forma contraria se ha producido un aumentando en un 50% los puestos ocupados por mujeres, disminuyendo así la desigualdad por sexo interna en el grupo.

Se mantienen áreas con un desequilibrio por sexo muy marcado: *Educación, Juventud y Deportes* con un 97,5% mujeres, *Gobierno Interior* con un 83,3% de varones, *Medio Ambiente*



con un 73,3% de varones o Desarrollo Urbano con un 72,2% de varones. No obstante, hay que tener en cuenta que el número de personas en este colectivo por área es muy reducido, por lo que estos porcentajes son poco representativos.

T.8: Total de Personal Administrativo por sexo 2016 y 2019

	Mujeres	%	Varones	%	Total
2016	602	80,9%	142	19,1%	744
2019	695	80,1%	173	19,9%	868
Variación Porcentual	15,4%	-	21,8%	-	16,7%

Como se muestra en la tabla, el personal Administrativo, que es uno de los grupos funcionales más numerosos del Ayuntamiento, está profundamente feminizado, en 2019 el 80,1% del total son mujeres.

Respecto a la proporción de mujeres entre el Personal Administrativo se observa un alto nivel de homogeneidad, ya que en todas las áreas el número de mujeres supera el 64% del total. Las áreas con una mayor feminización de este grupo son: *Pleno* con un 90,7% de mujeres, *Movilidad y Espacio Público* con un 84,9%, *Desarrollo Urbano* con un 82,2% y *Gobierno interior* con un 81,0%.

Si comparamos los datos del 2019 con los del 2016 vemos como la segregación ocupacional en las tareas administrativas ha disminuido ligeramente debido al aumento de puestos del 16,7% de los puestos administrativos, dentro del cual el aumento de puestos ocupados por varones (21,8%) es de 6,8 puntos porcentuales mayor que los puestos ocupados por mujeres (15,4%).

T.9: Total de Personal Subalterno por sexo 2016 y 2019

	Mujeres	%	Varones	%	Total
2016	340	56,3%	264	43,7%	604
2019	343	55,8%	272	44,2%	615
Variación Porcentual	0,9%	-	3,0%	-	1,8%

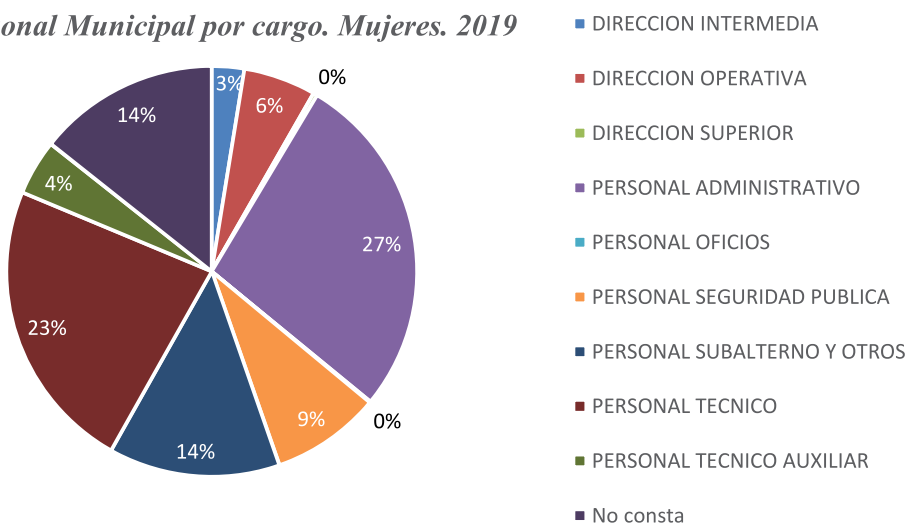
Los puestos de Personal Subalterno (Grupo E) están ocupados en un 55,8% por mujeres y un 44,2% por varones en 2019. Esta distribución no ha sufrido grandes transformaciones respecto a 2016, cuando el 56,3% estaban ocupados por mujeres y el 43,7% por varones.

T.10: Total de Personal Oficios por sexo 2016 y 2019

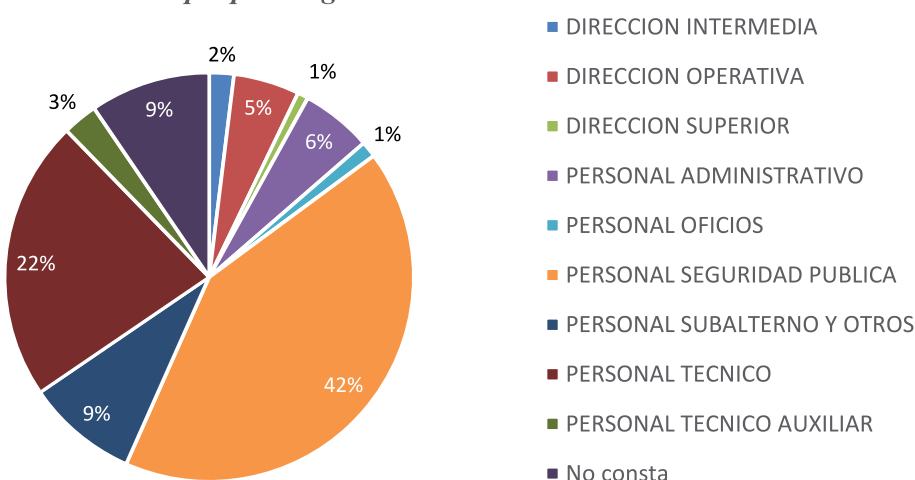
	Mujeres	%	Varones	%	Total
2016	4	7,5%	49	92,5%	53
2019	2	4,9%	39	95,1%	41
Variación Porcentual	-50,0%	-	-20,4%	-	-22,6%

Por último, el colectivo catalogado como Personal de Oficios está fuertemente masculinizado, el 95,1% de las personas que ocupan estos puestos, en 2019, son varones. Este grupo ha sufrido un descenso muy importante, una reducción del 22,6% en el periodo analizado de tres años, esta disminución no ha hecho variar la distribución por sexo del colectivo.

G.9: Personal Municipal por cargo. Mujeres. 2019



G.10: Personal Municipal por cargo. Varones. 2019





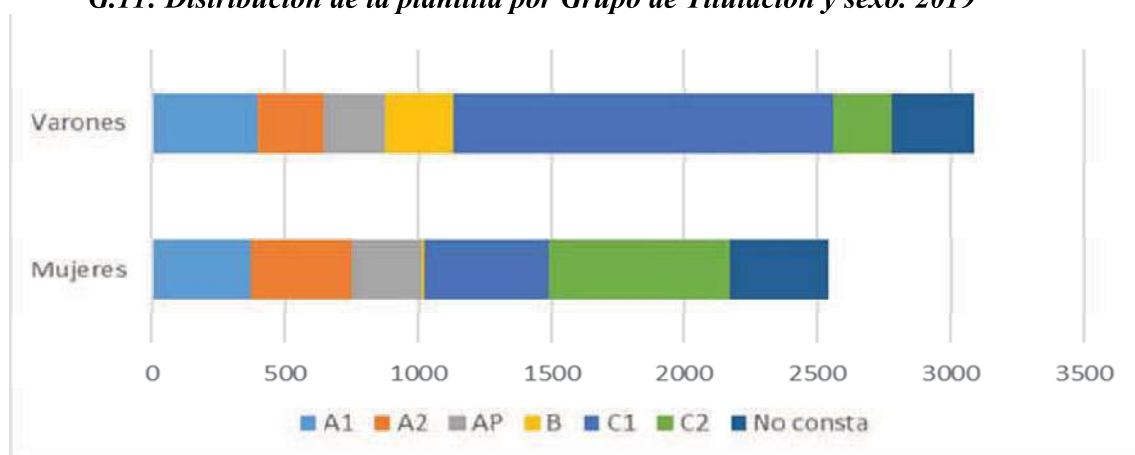
En los gráficos superiores se muestra visualmente la información redactada anteriormente. Como también ocurría en el apartado de las áreas de trabajo, la distribución por sexo está más descompensada en los varones que en las mujeres. La fracción más sobresaliente es la relativa al personal de la Seguridad Pública que concentra al 42% de varones, en las mujeres el reparto es mayor, aunque predomina personal administrativo con el 27% de mujeres.

E. CLASIFICACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL POR SEXO Y GRUPO DE TITULACIÓN PARA EL PERIODO 2016-2019

En este apartado, se trata la distribución de la plantilla por grupo de titulación y sexo en 2019. Los resultados también se comparan en el periodo de 2016-19. Los grupos de titulación abarcan a Doctores/as, Licenciados/as o con Título Universitario de Grado en el Grupo A, Técnicos superiores o Diplomados en el Grupo B y con Título de Bachiller o técnico en el Grupo C.

También presentamos el gráfico 8 la estructura retributiva por niveles para el grupo A. Para el análisis separaremos al colectivo de mayor nivel en dos grupos: Jefatura de Servicio (N27, N28, N29, N30) y Jefatura de Sección (N25, N26).

G.11: Distribución de la plantilla por Grupo de Titulación y sexo. 2019



Sobre el total de la plantilla en el 2019 el grupo de titulación más numeroso es el C1 con el 33,7% de personal, seguido del C2 con el 15,9%, A1 con un 13,5% y A2 con un 11,2%.

Esta distribución es muy desigual por sexo. Para los varones el grupo mayoritario es el C1, con un 46,1% del total; a mucha distancia está el A1 con un 12,8% y el B con un 8,4%. Para las mujeres esta distribución varía, pasando a ser el grupo mayoritario el C2 con un 26,7% del total, seguido del C1 con un 18,5%, del A2 con un 15,1% y del A1 con un 14,4%.

La distribución por sexo según grupo de titulación es la siguiente:

- El grupo C1, el más numeroso con 1.895 plazas, presenta una distribución muy desequilibrada, con un 75,1% de varones. Este grupo sería uno de los menos feminizados.
- El segundo grupo en importancia numérica es el C2, con 898 plazas, de las cuales el 75,4% están ocupadas por mujeres. Este grupo sería el más feminizado.
- Debemos nombrar el grupo B, aún con un contingente pequeño, 267 plazas en total, están ocupadas casi exclusivamente por varones, salvo 8 plazas ocupadas por mujeres.
- El resto de grupos se moverían en el intervalo del 60% – 40%, para uno u otro sexo. Siendo mayoritarias las mujeres en el grupo A2, con un 60,7% del total de plazas, en el grupo AP (agrupación profesional) con un 53,1% del total de plazas ocupadas por mujeres; o entre las plazas no clasificadas “Sin Grupo” (funcionarios de empleo y personal laboral temporal), con un 54,6%. Los varones serían mayoritarios en el grupo A1, con un 51,8% del total de plazas.

T.11: Distribución de la plantilla por grupo de Titulación. 2016-2019

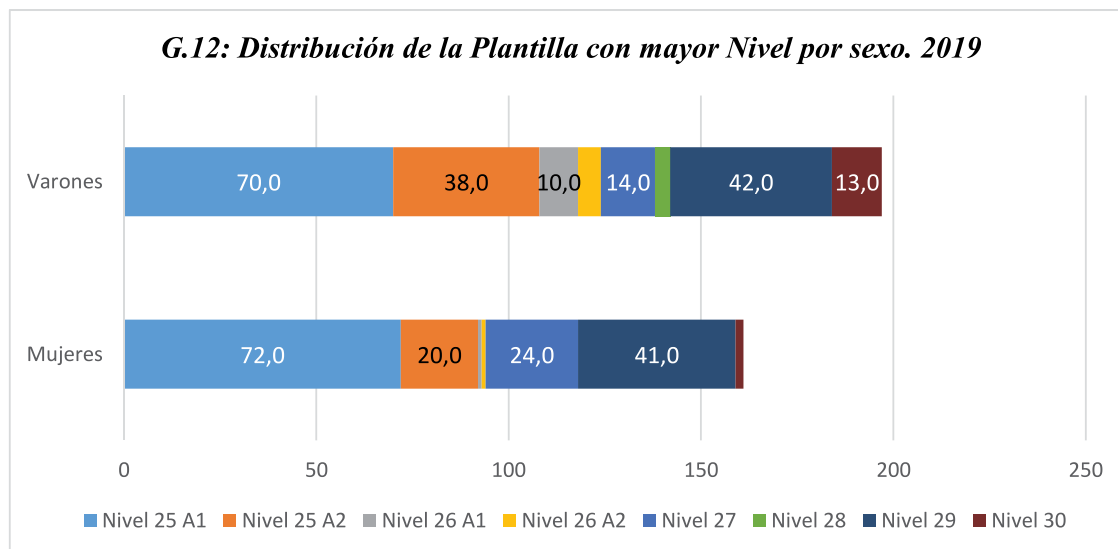
		A1	A2	AP	B	C1	C2	N.C	Total
2016	Mujeres	317	314	273	0	390	614	71	1979
	Varones	370	239	226	90	1719	205	64	2913
	Total	687	553	499	90	2109	819	135	4892
2017	Mujeres	325	326	266	0	411	640	67	2035
	Varones	365	246	241	88	1697	212	53	2902
	Total	690	572	507	88	2108	852	120	4937
2018	Mujeres	362	376	266	0	416	668	257	2345
	Varones	386	238	236	86	1657	217	288	3108
	Total	748	614	502	86	2073	885	545	5453
2019	Mujeres	367	384	263	8	471	677	370	2540
	Varones	394	248	232	259	1424	221	307	3085
	Total	761	632	495	267	1895	898	677	5625
Var 16-19	Mujeres	15,8	22,3	-3,7	-	20,8	10,3	421,1	28,3
	Varones	6,5	3,8	2,7	187,8	-17,2	7,8	379,7	5,9
	Total	10,8	14,3	-0,8	196,7	-10,1	9,6	401,5	15,0

Respecto a la variación en el periodo analizado vemos concentrarse el aumento de plantilla total en aquellos puestos clasificados como “Sin Grupo” (funcionarios de empleo y personal laboral temporal), con un aumento del 401,5%; seguido del grupo B con un aumento del 196,7%.

La evolución diferenciada por sexo arroja diferencias. Entre los puestos clasificados como “Sin Grupo” que tiene un incremento muy relevante, un 421,1% en el caso de las mujeres y 379,7% en el de los varones. En el caso de las mujeres y a excepción del grupo AP en donde encontramos una variación negativa, la tendencia general para el resto de grupos ha sido positiva. Siendo sus grupos de mayor crecimiento, el A2 con un 22,3%, C1 con un 20,8% y A1 con 15,8%; mientras que en el caso de los varones los mayores incrementos se encuentran en



los grupos C2 con un 7,8%, A1 con un 6,5% y A2 con un 3,8%. Resulta también relevante destacar como en el grupo C1 hay un descenso del 17,2% en el número de varones y un aumento de 20,8% en el número de mujeres. Al contrario, en el grupo AP hay una reducción del 3,7% en el número de mujeres y un aumento del 2,7% en el número de hombres. El grupo B sigue siendo, casi exclusivamente, masculino.



En lo relativo a la distribución por nivel retributivo, aquellos puestos con nivel 25 o superior; encontramos un 55,0% de ellos ocupados por varones. Existe una mayor desigualdad interna por sexos en el Nivel 28, ocupado únicamente por varones; en el Nivel 26 A1 ocupado en un 90,9% por varones; en el Nivel 30 ocupado en un 86,7% por varones, al igual que el Nivel 26 A2 con un 85,7% de varones. Las mujeres únicamente son mayoritarias en el Nivel 27 con un 63,2% del total de puestos y en el Nivel 25 A1 con un 50,7% de ellos.

T.12: Distribución del personal de plantilla por Nivel retributivo. 2016-2019

		Nivel 25 A1	Nivel 25 A2	Nivel 26 A1	Nivel 26 A2	Nivel 27	Nivel 28	Nivel 29	Nivel 30
2016	Mujeres	89	11	1	0	15	1	37	2
	Varones	71	30	9	9	11	7	41	14
	Total	160	41	10	9	26	8	78	16
2017	Mujeres	82	15	1	0	18	1	39	2
	Varones	73	37	8	8	11	6	40	14
	Total	155	52	9	8	29	7	79	16
2018	Mujeres	75	16	2	0	23	0	44	2
	Varones	73	40	11	7	13	6	42	14
	Total	148	56	13	7	36	6	86	16
2019	Mujeres	72	20	1	1	24	0	41	2
	Varones	70	38	10	6	14	4	42	13
	Total	142	58	11	7	38	4	83	15
Var 16-19	Mujeres	-19,1	81,8	0,0	-	60,0	-100,0	10,8	0,0
	Varones	-1,4	26,7	11,1	-33,3	27,3	-42,9	2,4	-7,1
	Total	-11,3	41,5	10,0	-22,2	46,2	-50,0	6,4	-6,3

En 2016 la distribución de estos puestos, los de mayor responsabilidad en el Ayuntamiento, suponía que el 55,2% de ellos estaban ocupados por varones, por tanto, en tres años ha aumentado en dos décimas la desigualdad entre sexos.

Desde el 2016 los cambios más relevantes los encontramos en el Nivel 28 con una reducción del 59,0% de personal, un 42,9% en el caso de los varones y la reducción total del 100% en el caso de las mujeres. Asimismo, el Nivel 27 ha experimentado un aumento en el total de puestos del 46,2%, un 27,3% para los varones y un 60,0% para las mujeres (aunque este grupo es muy poco numeroso y no tiene mucho impacto sobre el total). Otro aumento destacable se produce en el Nivel 25 A2 con un aumento de 41,5% del total, 26,7 para los varones y 81,8% para las mujeres.

G. INCORPORACIONES Y BAJAS EN LA PLANTILLA MUNICIPAL 2009-16

En esta parte del informe reúne los contenidos relacionados con las incorporaciones y las bajas de la plantilla del Ayuntamiento en el año 2019, también presentamos el acumulado de 2016-19 y el saldo obtenido en el 2019.

T.13: Altas, Bajas y saldo por sexo en el periodo 2018-2019

	Incorporaciones			Bajas			Saldo		
	Mujeres	Varones	Total Plantilla	Mujeres	Varones	Total Plantilla	Mujeres	Varones	Total Plantilla
2018-2019	571	654	1.225	376	677	1.053	195	-23	172

Durante este último año ha habido más incorporaciones que bajas en la plantilla, resultando un saldo neto positivo de 172 plazas en total. Por sexo la distribución es muy diferente, resultando en 23 plazas menos ocupadas por varones y 195 plazas más ocupadas por mujeres.

Ha habido una incorporación de mayor número de varones 654, sobre un total de 1.225, el 53,4%. En cuanto al número de bajas para este año, de un total de 1.053, sólo el 35,7% son mujeres. Esto puede deberse a la mayor presencia de varones entre las edades más elevadas, lo que produce mayor número de jubilaciones.

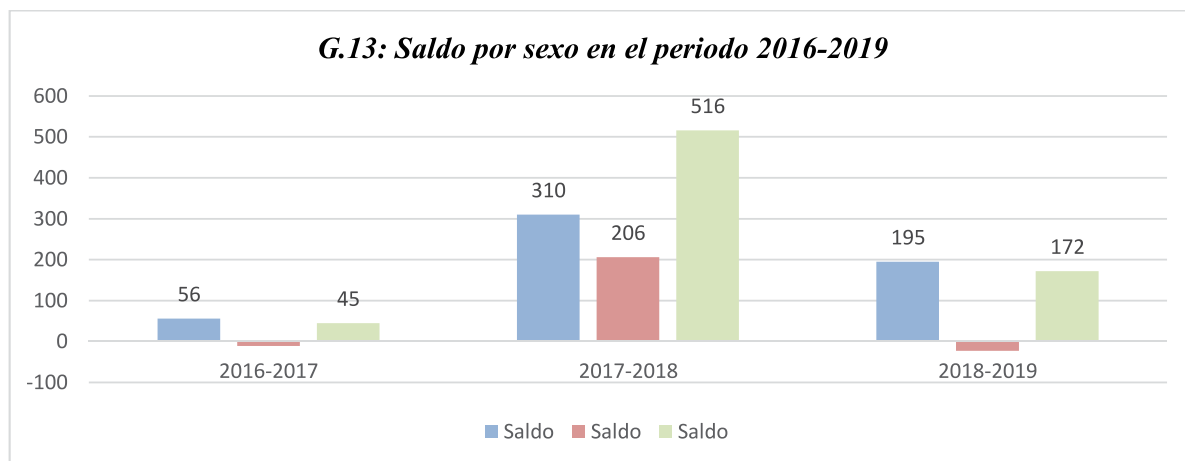
T.14: Acumulado por sexo y registro 2016-19

	Incorporaciones			Bajas			Saldo		
	Mujeres	Varones	Total Plantilla	Mujeres	Varones	Total Plantilla	Mujeres	Varones	Total Plantilla
2016-2019	964	841	1.805	403	669	1.072	561	172	733

En el total de periodo se han incrementado las plazas en 733, este es el saldo entre las Incorporaciones (1.805) y las Bajas en el periodo (1.072). Para el caso de los varones el saldo es de 172 más y para las mujeres de 561 más. Todos los años estudiados ha habido saldo positivo para el total de la plantilla.

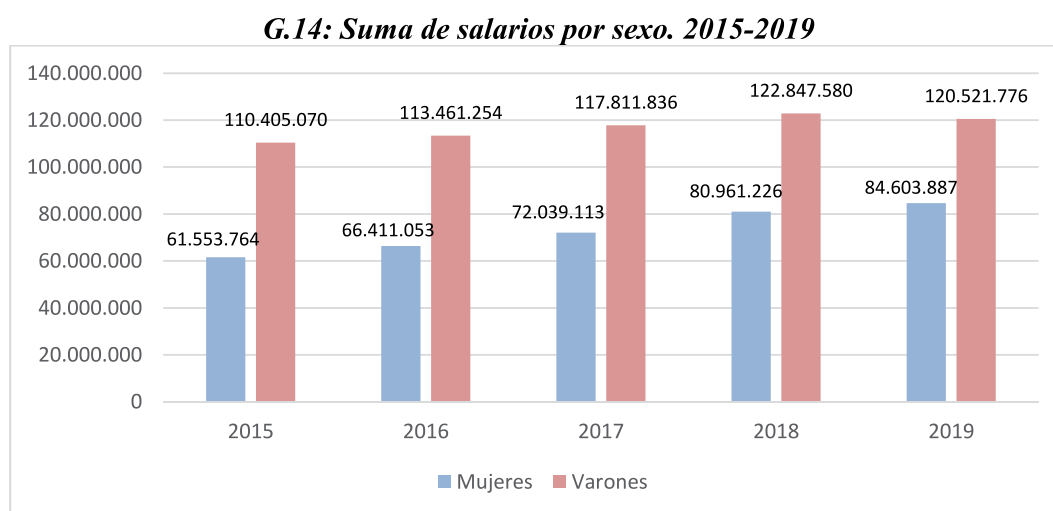


Vemos que tanto en el número de Bajas los varones superan a las mujeres; siendo el 62,4%; mientras que en el número de Incorporaciones las mujeres superan a los varones; siendo el 53,4%.



H. RETRIBUCIONES DE LA PLANTILLA MUNICIPAL POR SEXO EN EL PERIODO 2015-19

Esta sección contiene los datos de las retribuciones por sexo en el periodo 2015-19. Se presenta la suma total de las retribuciones, la media mensual de retribución, y de los diferentes componentes de las retribuciones, salario base y complementos. Se ofrecen datos diferenciados por sexo y edad, así como por grupo de titulación y área de trabajo.



Respecto a la masa salarial total percibida por sexo, en 2019 el volumen de ingresos percibido por las mujeres representa un 70,2% del total percibido por los varones. En la evolución recogida desde 2015 esta cuantía se ha incrementado en 14,4 puntos porcentuales.

Del total de la masa salarial durante 2019, por cada 100 euros percibidos por un varón, una mujer percibe 70,2 euros. Podemos ver que las diferencias en la masa salarial total percibida dependen, además del número total de varones que es mayor (como ya hemos visto) y de la diferente distribución por puestos y niveles (como ya hemos visto); lo que nos lleva a una distribución desigual también de los complementos.

T.15: Retribución total anual (en €) del personal por sexo y componentes de la retribución.

	2019			
	Sueldo base	Complemento del puesto de trabajo	Complemento carrera administrativa	Salario
Mujeres	19.739.327	33.370.791	4.690.021	84.603.887
%Mujeres	23,3	39,4	5,5	100,0
Varones	25.578.380	49.624.916	6.848.326	120.521.776
%Varones	21,2	41,2	5,7	100,0
% Mujeres Varones	77,2	67,2	68,5	70,2
Total	45.317.707	82.995.707	11.538.347	205.125.663
%Total	22,1	40,45	5,6	100,00

Respecto a los distintos componentes de la retribución, de la masa salarial total (excluido el complemento específico de mayor productividad aplicado únicamente a Policías), vemos que los Complementos específicos suponen el 67,2% del total de retribuciones, de estas por cada 100€ ingresados a un varón, son ingresados a una mujer 39,4€. Los complementos de carrera administrativa corresponden con un 5,6% de la masa salarial, de estas por cada 100€ ingresados por varón, son ingresados 68,5€ a una mujer. Por tanto, los complementos del puesto de trabajo son los complementos salariales donde encontramos mayor desigualdad.

Podemos ver que en el sueldo base de las mujeres (en su conjunto) representa el 77,2% de las retribuciones por este concepto a los varones como colectivo; el sueldo base representa en conjunto el 22,1% del total de las retribuciones.

T.16: Retribución media anual (en €) por sexo para el periodo 2015-19

	2015	2016	2017	2018	2019
Mujeres	33.526,0	33.557,9	35.400,1	34.525,0	33.308,6
Varones	38.018,3	38.963,3	40.624,8	39.526,3	39.067,0
% Mujeres/Varones	88,2	86,1	87,1	87,3	85,3
Total	36.278,2	36.776,2	38.470,3	37.375,5	36.466,8

Si analizamos las retribuciones medias anuales durante 2019, vemos que se sitúan en 36.466,8€ para el total de la plantilla, con 39.067,0€ para los varones y 33.308,6€ para las mujeres. Esto supone que la diferencia por sexos durante 2019 es de 5.758,4€ anuales. En retribución media anual, por cada 100€ cobrados por un varón como media en el Ayuntamiento durante 2019, las mujeres han cobrado 85,3€, lo que supone una diferencia de un 14,7%.

En el periodo recogido de cinco años se ha producido un aumento de la retribución media anual del 0,5% para el total de la plantilla. Esto ha supuesto un aumento del 2,8% para los varones y una reducción del 0,6% para las mujeres. Por tanto, se ha incrementado la diferencia entre la retribución media anual de varones y mujeres en el periodo estudiado.



**T.17: Porcentaje de Retribución de las mujeres respecto de los varones por edad
2015-2019**

	2015	2016	2017	2018	2019
	Mujeres/Varones	Mujeres/Varones	Mujeres/Varones	Mujeres/Varones	Mujeres/Varones
Menos de 34 años	87,6	83,3	83,3	109,8	97,6
De 35 a 44 años	86,7	85,6	85,6	86,2	86,8
De 45 a 54 años	88,6	86,6	86,6	87,3	86,9
De 55 a 64 años	89,8	87,3	87,3	87,3	86,9
65 o más	83,8	78,9	78,9	85,8	80,7
Total	88,2	86,1	86,1	87,3	85,3

La tabla anterior nos muestra las retribuciones percibidas de las mujeres respecto a los varones por grupo de edad. La distancia para el total en 2019 era de 14,7% menos de retribución a las mujeres respecto a la retribución a los varones. La diferencia mayor se observa para las mujeres de mayor edad, para las mayores de 65 llega esta distancia a los 19,3 puntos porcentuales. En los últimos cinco años para este grupo de edad la diferencia ha aumentado.

El grupo de edad que presenta una menor distancia entre las retribuciones a varones y mujeres es el de menores de 34 años, equivalente a un 2,4%. Hemos de tener en cuenta que este grupo también es el que presenta unas retribuciones más bajas.

Para todos los grupos de edad ha habido en estos cinco años fluctuaciones en las retribuciones entre varones y mujeres. Destaca especialmente los casos de menos de 34 años, donde la distancia se reduce en 10 puntos porcentuales; los de 64 años o mayores, donde la distancia se amplía en 3,1 puntos porcentuales; y el grupo de 55 a 64 años donde la distancia experimenta un aumento del 2,9%. En términos totales la distancia entre retribuciones percibidas por mujeres y varones se incrementa en 2,9 puntos porcentuales.

T.18: Salario medio percibido por grupo de edad y sexo. 2019

	2019			
	Mujeres	Varones	% Muj/Var	Total
Menos de 34 años	15.970,4	16.364,5	97,6	16.155,3
De 35 a 44 años	34.215,3	39.439,7	86,8	37.197,5
De 45 a 54 años	36.611,8	42.125,5	86,9	39.629,0
De 55 a 64 años	36.940,0	42.489,4	86,9	40.065,8
65 o más	43.048,5	53.331,9	80,7	49.983,8
Total	33.308,6	39.067,0	85,3	36.466,8

Uno de los elementos más significativos para explicar la mejora salarial es la edad, con el incremento de edad se acumulan retribuciones por antigüedad y lógicamente el efecto que produce la carrera profesional. Vemos en los datos de la tabla anterior que efectivamente para ambos sexos se produce este mismo efecto, pero no en el mismo grado. Para los datos de retribuciones de 2019, la diferencia entre el salario medio percibido por los varones más jóvenes y el grupo de mayor edad es el equivalente a un incremento del 225,9% de sus ingresos. En el caso de las mujeres este proceso de crecimiento salarial se produce también, pero la diferencia entre el salario medio mensual de las más jóvenes y las más mayores es del 169,6%. La carrera profesional (medida en incremento salarial) es más limitada en el caso de las mujeres; produciendo que las distancias salariales crezcan para las más mayores respecto a sus compañeros varones.

T.19: Retribución anual (en €) del personal por sexo y grupo de titulación. 2019

	2019			
	Mujeres	Varones	% Muj/Var	Total
Sin grupo	12.676,0	12.381,6	102,4	12.542,5
A1	54.763,5	57.627,3	95,0	56.246,2
A2	42.193,7	49.035,1	86,0	44.878,3
AP	26.108,1	27.205,2	96,0	26.622,3
B	45.248,5	47.119,0	96,0	47.063,0
C1	36.217,5	39.896,0	90,8	38.981,7
C2	28.547,0	29.536,3	96,7	28.790,5

Para todos los grupos de titulación los salarios medios mensuales de los varones son superiores a los de las mujeres con la excepción de los considerados como “Sin Grupo”. La mayor distancia se da en el grupo A2, donde por cada 100€ de media que ingresa un varón, una mujer ingresa 86€; una distancia de 14 puntos.

Le sigue el grupo C1 que está integrado mayoritariamente por varones (75,1%), en este grupo por cada 100€ que ingresa un varón, una mujer ingresa 90,8€; una distancia o brecha del 9,2%.

Además de las razones comentadas que afectan a las diferencias de retribuciones por sexo, de forma muy significativa la antigüedad, podemos encontrar otras causas en los requerimientos externos al trabajo que muchas mujeres tienen que atender, vinculados fundamentalmente a los cuidados y atención familiar. Esto se analizará a continuación cuando tratemos horarios y permisos.

T.20: Retribución medios anuales (en €) del personal por sexo y área. 2019

	2019			
	Mujeres	Varones	% Muj/Var	Total
Área de Alcaldía	36.635,1	46.131,1	79,4	39.745,9
Área de educación, juventud y deportes	32.098,2	32.875,2	97,6	32.351,8
Área de cultura	30.183,0	37.153,7	81,2	33.795,8
Área de desarrollo humano	34.361,6	34.811,8	98,7	34.480,3
Área de desarrollo urbano y vivienda	35.291,8	39.379,3	89,6	36.810,4
Área de gobierno interior	34.082,4	29.100,4	117,1	31.476,6
Área de medio ambiente y cambio climático	32.372,0	35.362,0	91,5	34.020,7
Área de movilidad sostenible y espacio público	33.098,8	36.531,2	90,6	34.521,6
Área de protección ciudadana	37.808,7	42.471,5	89,0	41.815,7
Área desarrollo económico sostenible	22.867,9	21.892,0	104,5	22.512,7
Área participación, derechos e innovación democrática	31.655,8	30.558,0	103,6	31.358,4
Pleno	36.324,8	58.023,6	62,6	42.380,3
No consta	10.316,9	12.718,0	81,1	11.277,3

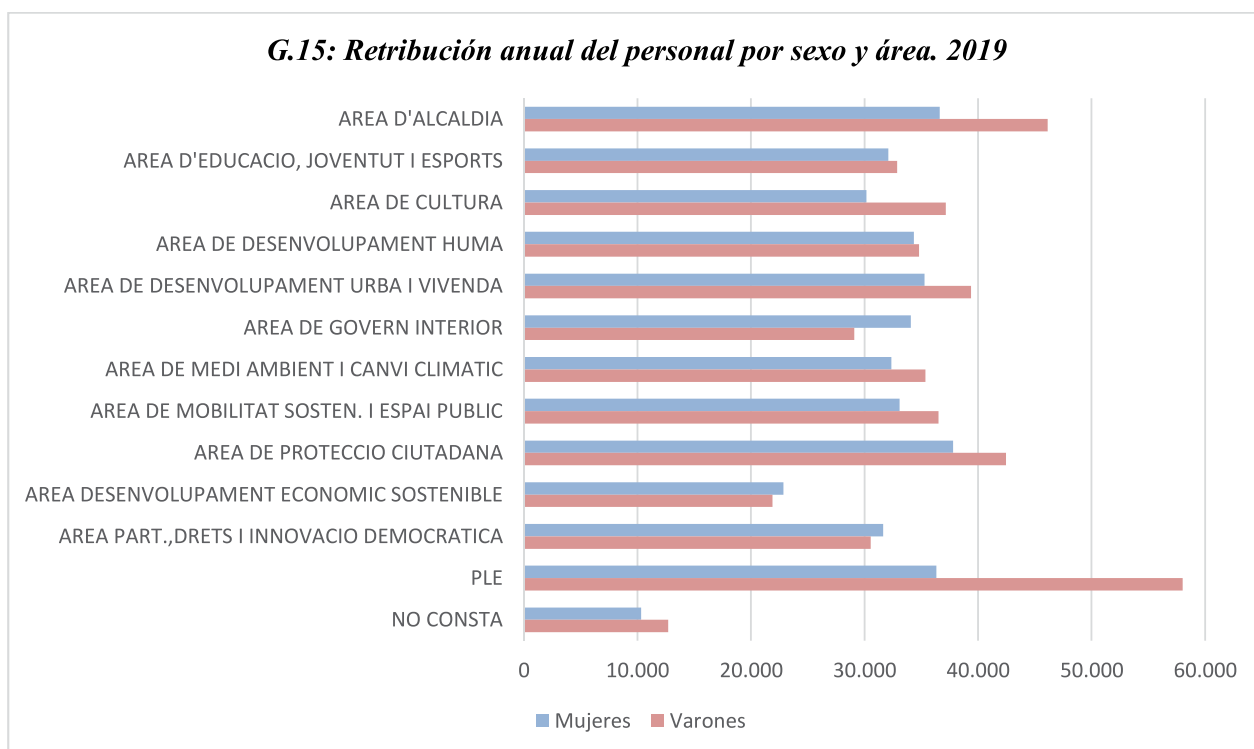
Sobre la tabla anterior vemos que de las doce Áreas en las que se estructura el Organigrama municipal en nueve de ellas el salario de los varones es más alto que el de las mujeres.



Los salarios medios anuales más elevados se dan en el Área del Pleno, con 42.380,3€. Es justo en esta área donde la distancia entre los salarios medios de los varones y los salarios medios de las mujeres, es mayor. En el Área del Pleno por cada 100€ que ingresa un varón mensualmente, una mujer que trabaja en esa misma área ingresa 62,6€, un 37,4% menos. El salario medio anual para las mujeres en esta área es 36.324,8€ y el de los varones es de 58.023,6€.

En el Área de Alcaldía las diferencias de retribuciones también son muy significativas, por cada 100€ mensuales que cobra un varón, las mujeres que trabajan en Alcaldía cobran 79,4€, un 20,6% menos.

De las áreas con mayor diferencia, en tercer lugar está el Área de Cultura, por cada 100€ ingresados por un varón, una mujer ingresa 81,2€, lo que supone una diferencia de 18,8% menos.



En sentido contrario, las Áreas con una menor retribución anual media, Gobierno Interior (31.476,6), Desarrollo Económico Sostenible (22.512,7) y Participación, Derechos e Innovación Democrática (31.358,4) son las únicas en la que encontramos una mejor retribución, proporcionalmente, para las mujeres. En el caso de Gobierno Interior por cada 100€ que ingresa como media un varón, una mujer que trabaja en esta área ingresa 117,1€; en Desarrollo Económico Sostenible por cada 100€ que ingresa como media un varón, una mujer

ingresa 104,5€; y en y Participación, Derechos e Innovación Democrática por cada 100€ que ingresa como media un varón, una mujer ingresa 103,6€.

La brecha salarial por razón de género en el conjunto de la plantilla se sitúa en 10,9% (en retribuciones anuales medias); pero estamos comprobando que dependiendo del Área de Gobierno es muy diferente.

I. PERMISOS, FLEXIBILIDAD HORARIA Y REDUCCIONES DE JORNADA SOLICITADAS SEGÚN CAUSA, POR SEXO EN EL 2016

Este apartado comprende la información relativa a los permisos solicitados con motivo de atender a las necesidades bien de cuidados familiares, de participación política sindical, de obligaciones académicas, familiares y/o personales.

T.21: Número de permisos por tipo de requerimiento. 2017-2019

	2017					2018					2019				
	M	%	V	%	Total	M	%	V	%	Total	M	%	V	%	Total
Actividad sindical	4.964	31,8	10.663	68,2	15.627	4.966	30,2	11.476	69,8	16.442	4.059	26,2	11.456	73,8	15.515
Cursos congresos jornadas	765	67	377	33	1.142	677	58,6	478	41,4	1.155	843	67,3	410	32,7	1.253
Cursos congresos jornadas sindicales	114	28,1	292	71,9	406	129	22,6	443	77,5	572	219	36,9	375	63,1	594
Cursos planes de formación	3.818	86,1	619	14	4.437	5.153	76,4	1592	23,6	6.745	5.559	76,9	1667	23,1	7.226
Deber inexcusable	47	74,6	16	25,4	63	112	41,6	157	58,4	269	245	56,2	191	43,8	436
Enfermedad de familiar	1.380	69,8	598	30,2	1.978	1.358	70	581	30	1.939	1.579	73,1	581	26,9	2.160
Exámenes finales	313	65,6	164	34,4	477	612	66,9	303	33,1	915	413	60,9	265	39,1	678
Fallecimiento familiares	305	59,7	206	40,3	511	330	66,9	163	33,1	493	355	60,2	235	39,8	590
Traslado de domicilio	31	75,6	10	24,4	41	41	71,9	16	28,1	57	50	59,5	34	40,5	84

El permiso para participación sindical lo solicitan fundamentalmente los varones, concretamente el 73,8% del total durante el año 2019.

Los cursos de formación son los segundos más solicitados y cuentan con una participación muy feminizada. De un total de 7.226 solicitudes en 2019, el 23,1% son realizadas por varones y el 76,9% por mujeres.

Los permisos por enfermedad de familiar en su gran mayoría son solicitados también por mujeres. De un total de 2.160 en 2019, el 26,9% son varones los solicitantes y el 73,1% mujeres.

Respecto al informe anterior de 2016 se ha producido un aumento considerable en cada uno de los permisos siendo remarcable el crecimiento de un 107,5% en el cuidado de un familiar. En el caso de la actividad sindical las diferencias son tan acusadas porque el criterio de cómputo ha cambiado.



T22: Flexibilidad horaria por cuidado de familiares. 2019

Nº de minutos/horas diarios/diarias	Mujeres	%	Varones	%	Total
Por tener a cargo algún niño o niña de 12 años o menor					
1 hora	563	55,7	447	44,3	1010
2 horas	27	87,1	4	12,9	31
Total	590	56,7	451	43,3	1041
Por tener a cargo persona mayores					
1 hora	101	74,3	35	25,7	136
Por tener a cargo personas con discapacidad o familiar con enfermedad grave					
1 hora	8	57,1	6	42,9	14
Por conciliación (hijos/as) horarios centros educativos especiales					
2 horas	0	-	0	-	0

La causa mayoritaria que motiva la flexibilidad es la del cuidado de hijos/as menores de 12 años, un total de 1.041 solicitudes. Por esta causa, 590 mujeres y 451 varones pidieron en 2019 una flexibilidad horaria. En concreto, 563 mujeres y 447 varones solicitan 1h diaria. La solicitud de 2h por la atención de cuidados de familiares es menos requerida, concretamente 31 y son el 87,1% mujeres las que lo usan.

El segundo motivo de flexibilidad horaria es tener a cargo a personas mayores. De un total de 136 personas que solicitan 1h por este motivo el 74,3% son mujeres y el 25,7% varones.

T.23: Personal que disfrutó de reducción de jornada por tipo de reducción, sexo y nº de minutos/horas diarios. 2019

Nº de minutos/horas diarios/diarias	Mujeres	%	Varones	%	Total
Por tener a cargo persona de 12 años o menos					
30 min	19	90,5	2	9,5	21
1 hora	36	90,0	4	10,0	40
1 h 30 min	9	100,0	0	0,0	9
2 horas	9	100,0	0	0,0	9
2 h 30 min	5	100,0	0	0,0	5
3 horas	5	100,0	0	0,0	5
½ jornada	1	100,0	0	0,0	1
Total	84	93,3	6	6,7	90
Por tener a cargo algún familiar que requiere especial dedicación					
1 hora	253	44,2	320	55,8	573

Por atención directa de alguna persona con discapacidad					
1 hora	104	51,0	100	49,0	204
Por enfermedad larga o crónica					
1 hora	156	45,1	190	54,9	346

La razón más habitual para la petición de reducción de jornada es el cuidado de un familiar con especial dedicación. De un total de 573 en 2019, el 44,2% son mujeres y el 55,8% varones.

Dentro del apartado de reducción horaria para la atención a menores, de un total de 90 el 93,3% son mujeres y el 6,7% varones. Lo más habitual en este tipo de petición es la reducción de 1h de la jornada, con 36 solicitudes que corresponden a mujeres en el 90,0% de los casos. En cuanto a las reducciones por encima de una hora, aun siendo muy escasas, son solicitadas casi exclusivamente por mujeres.

Podemos concluir que existe una mayor implicación de las mujeres (también en la plantilla municipal) en la atención a los cuidados de dependientes y especialmente de hijos/as.

Lo comentado anteriormente pone de manifiesto la doble jornada que muchas mujeres tienen que desempeñar tanto en el ámbito público como en el privado. Vemos que aunque las tareas de atención se suelen realizar por varios miembros de la familia, el peso del cuidado, al menos el peso principal, recae fundamentalmente en las mujeres. Esta mayor implicación de las mujeres, en su conjunto, respecto a las necesidades de cuidados en el entorno familiar es uno de los factores reconocidos que actúa como freno en la carrera profesional.



CONSIDERACIONES GENERALES:

- Se ha producido en el periodo entre 2016 y 2019 un **aumento de la plantilla** del Ayuntamiento de València en un **15%**. El saldo de 2019 respecto al año 2016 es de 733 personas más. No obstante, sigue habiendo un **mayor número de varones que de mujeres (54,8% varones 45,2% mujeres)**.
- El grupo de edad más beneficiado por el **aumento** de plantilla es el de los **jóvenes** de 25 a 34 años; desde 2016 se ha producido un incremento del 256,6%.
- **Se ha producido una reducción del envejecimiento** de la plantilla. El grupo de edad más numeroso sigue siendo el de >45 años (66,4% del total) y la media de edad está en 47,8. Sin embargo, al comparar con los datos de 2016 observamos una reducción del envejecimiento de plantilla, reduciéndose en 3,1% el porcentaje de mayores de 45 y en 1,2 años la media de edad.
- El porcentaje de la plantilla con **más de 10 años de antigüedad** es el más elevado, 55,3% del total. En este grupo se encuentran un 62,4% de los varones y un 46,5% de las mujeres.
- La gran mayoría de la plantilla, en 2019, tiene una vinculación laboral de **funcionariado de carrera (62,2%)**. Este porcentaje es mayor para **los varones (73,2%)**. Del total de personal funcionariado de carrera son varones el 49,0%.
- Entre el personal **funcionariado interino** son mayoría **las mujeres con un 66,9%** del total.
- Existe una **distribución por sexo desigual en las diferentes áreas**, las áreas de *Protección Ciudadana, Medio Ambiente y Cambio Climático* están fuertemente masculinizadas y *Desarrollo Humano y Educación Juventud y Deporte* están muy feminizadas.
- **Existe una desigualdad en el ascenso social y en el cargo según sexo**. Esta segregación ocupacional está relacionada con la *socialización diferencial* de hombres y mujeres. Así pues, muchas mujeres ocupan puestos administrativos (80,1% de mujeres en este grupo) y hay más varones en puestos de dirección (53,1% de varones en este grupo).
- **La carrera profesional es menor en las mujeres**. La limitación en el desarrollo profesional se puede deber a la disponibilidad laboral ligada a las responsabilidades familiares y domésticas, que afectan a los posibles “ascensos”.
- Para los niveles retributivos superiores de 2019 **la distribución es desigual**. En el caso de las personas con **Nivel 30 sólo el 13,3%** de ellas son **mujeres**. Considerando los tres Niveles más altos (**28, 29 y 30**), **el 42,2%** de estas personas son **mujeres**.
- Para la retribución anual media en 2019, por cada 100€ cobrados por un varón, una mujer ingresa 85,3€ (un 14,7% de brecha salarial anual). Esta diferencia ha crecido desde 2015 un 2,9 por cada 100€.

- En 2019 el grupo de **mujeres** más perjudicadas son las de **65 y más años**. Estas presentan un **ingreso anual de 80,7€ por cada 100€** que ingresan los **varones del mismo grupo de edad**.
- En 2019, el **grupo de retribución con mayor desigualdad interna es el A2** (por cada 100€ de retribución mensual media de un varón una mujer ingresa 86€)
- **Los permisos** presentan una distribución desigual en función de la variable sexo, son más solicitados por **mujeres** sobre todo los relativos con los **cuidados de familiares enfermos** o que han sufrido algún accidente (73,1% de mujeres). El número de permisos ha aumentado respecto al 2016.
- Las peticiones de **reducción de jornada** por cuidado de los hijos/as son más numerosas entre las **mujeres**. Las más solicitadas son la reducción de una hora para la atención de personas que lo requieren, en este caso la distribución por sexo es ligeramente superior en los varones.



1.4. ANEXO 4: FICHA DE GÉNERO



DATOS DE GÉNERO	PEG2-4
------------------------	---------------

SERVICIO	
-----------------	--

SECTOR	PROGRAMA	ECONÓMICO	IMPORTE

ANÁLISIS DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO EN OBJETIVOS DE IGUALDAD DE GÉNERO

--



DATOS DE GÉNERO		PEG6.xls		
SERVICIO				
DENOMINACIÓN DE LA INVERSIÓN		IMPORTE		
APLICACIÓN PRESUPUESTARIA		SECTOR	PROGRAMA	ECONÓMICO
FINALIDAD DE LA INVERSIÓN				
		NO	SI	DENOMINACIÓN
¿EXISTE ALGÚN ESTUDIO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON EL ÁMBITO DE LA INVERSIÓN PRETENDIDA?				
¿EL SERVICIO HA TENIDO EN CUENTA ESTADÍSTICAS DESAGRADAS POR SEXO PARA LA PLANIFICACIÓN/DECISIÓN/REDACCIÓN DE LA INVERSIÓN?				
¿SE CONOCEN SITUACIONES DIFERENCIADAS DE HOMBRES Y MUJERES EN LAS QUE INCIDE LA INVERSIÓN QUE SE PRETENDE?				
¿SE HA UTILIZADO O SE UTILIZARÁ UN LENGUAJE INCLUSIVO E IGUALITARIO PARA LA REDACCIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE LA INVERSIÓN?				
		NO	SI	NÚMERO DE PERSONAS
¿EL PERSONAL ASIGNADO AL SERVICIO POSEE FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO?				
	NO PROCEDE	SI PROCEDE		
		NO	SI	INDICAR APARTADOS ANEXO XII
¿PARA LA INVERSIÓN SE HA TENIDO O SE TENDRÁ EN CUENTA EL ANEXO XII DE LA LEY 5/2014, DE 25 DE JULIO, DE ORDENACIÓN DEL TERRITORIO, URBANISMO Y PAISAJE, DE LA COMUNIDAD VALENCIANA?				
		NO	SI	INDICAR NÚMERO DE OBJETIVOS / ACCIONES DEL PMI / DESCRIPCIÓN
¿LA INVERSIÓN ESTÁ INCLUIDA DENTRO DEL PLAN MARCO DE IGUALDAD (PMI) DE LA CIUDAD DE VALÈNCIA?				
B) IDENTIFICACIÓN DE INCIDENCIA DEL PRESUPUESTO SOLICITADO EN OBJETIVOS DE IGUALDAD DE GÉNERO				
	IMPORTE (€)			
PRESUPUESTO NO IDENTIFICADA SU INCIDENCIA AL GÉNERO (importe) *				
	INCIDENCIA DIRECTA (€)	INCIDENCIA INDIRECTA (€)		
PRESUPUESTO CON INCIDENCIA AL GÉNERO (importe)				

*Nota:

Los criterios para la calificación del gasto según tipo de incidencia han sido los siguientes:

Incidencia directa: Se trata de proyectos o acciones que actúan directamente sobre las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y las causas que la provocan. En este sentido, inicialmente, se presta atención a dos niveles de actuación:

A) Líneas de acción que se dirigen específicamente a mujeres, a lo largo de su vida.

B) Líneas de acción que transforman el sistema de roles y estereotipos de género hacia una redistribución más equitativa de responsabilidades.

Incidencia indirecta: Se trata de proyectos o acciones, que aun cuando no se haya especificado esta intención, promueven cambios de contextos y normas que facilitan la igualdad de género, potenciando valores sociales, corresponsabilidad, integración de colectivos vulnerables, etc.

Sin incidencia identificable: Se trata de aquellos proyectos o acciones sobre los que no es posible prever qué tipo de contribución puedan tener respecto a la igualdad.