PRESUPUESTOS
2016

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA GENERALITAT

GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE HACIENDA Y MODELO ECONÓMICO

ÍNDICE INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO DE LA GENERALITAT PARA 2016.

1.- INTRODUCCIÓN

2.- LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

3.- EL IMPACTO DE GÉNERO EN EL SISTEMA ECONÓMICO DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

3.1.- Población e Inmigración

3.1.1.- Distribución de la población por comunidades y ciudades autónomas.
3.1.2.- La población residente por provincias.
3.1.3.- Distribución de la población por grupos de edad según sexo.
3.1.4.- Tipología de la estructura de las familias y núcleos de convivencia.
3.1.5.- Evolución de las tasas de nupcialidad.
3.1.6.- Evolución de la fecundidad.
3.1.7.- Población inmigrante.

3.2.- Poder y Representación

3.2.1.- Composición de los Parlamentos autonómicos.
3.2.2.- Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
3.2.3.- Presencia de Mujeres en los Gobiernos Locales.
3.2.4.- Participación de las mujeres en los órganos de gobierno de las Diputaciones Provinciales.
3.2.5.- Distribución de altos cargos de la Generalitat por conselleria y sexo.

3.3.- Empleo, Renta y Pensiones

3.3.1.- La población valenciana según su situación en el mercado laboral y sexo.
3.3.2.- Población activa.
3.3.3.- Población inactiva.
3.3.4.- Población ocupada.
3.3.5.- Población parada.
3.3.6.- Evolución de los salarios.
3.3.7.- Pensiones y prestaciones por desempleo.

3.4.- Universidad, Empresas y TIC

3.4.1.- Población con educación superior.

3.4.2.- Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias.

3.4.3.- Indicadores de desarrollo académico del alumnado matriculado en enseñanzas universitarias.

3.4.4.- Alumnado matriculado en estudios de Máster.

3.4.5.- Tesis doctorales.

3.4.6. Personal docente e investigador en las universidades.

3.4.7.- Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC.

3.4.8.- Ocupación en el sector de alta tecnología.

3.4.9.- Sociedades laborales creadas.

3.4.10.- Cooperativas constituidas.

3.4.11.- Trabajo autónomo.

3.5.- Educación

3.5.1.- Matriculación de alumnos en enseñanzas no universitarias.

3.5.2. Alumnado matriculado en estudios de bachillerato

3.5.3.- Esperanza de vida escolar y tasa de idoneidad de las edades de la enseñanza educativa obligatoria.

3.5.4.- Tasas de graduación en enseñanzas no universitarias.

3.5.5.- Abandono educativo temprano.

3.5.6.- Alumnado repetidor en Educación Primaria y Educación Secundaria.

3.5.7.- Pruebas de Acceso a la Universidad.

3.5.8.- Enseñanzas de Régimen Especial

3.5.9.- Educación de Personas Adultas.

3.6.- Deporte

3.6.1.- Práctica de deportes.

3.6.2.- Participación de la población valenciana en competiciones deportivas.

3.6.3.- Deportistas de élite.

3.7.- Salud

3.7.1.- Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años.

3.7.2.- Principales causas de muerte.

3.7.3.- Estado de salud percibido de la población.

3.7.4.- Morbilidad hospitalaria.

3.7.5.- Consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.

3.7.6.- Defunciones registradas por causa de suicidio.

3.7.7. Dependencia y discapacidad.

3.8.- Violencia de Género, Delincuencia y Justicia

3.8.1.- Información estadística sobre la violencia de género.

3.8.2.- Población reclusa.

3.8.3.- Delincuencia e infracciones penales.

3.8.4.- Menores de edad condenados por delitos penales.

3.9.- Pobreza, Desigualdad y Bienestar Social

3.9.1.- Pobreza y exclusión social.

3.9.2.- Desigualdad salarial.

3.9.3.- Desigualdad en renta.

3.9.4.- Prestaciones sociales y calidad de vida.

4.- ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA GENERALITAT

4.1. Análisis del Personal de la Administración de la Generalitat

4.1.1.- Análisis general.

4.1.2.- Análisis del personal según la relación jurídica con la Administración.

4.1.3.- Análisis del personal por grupos y niveles.

4.1.4.- Análisis del personal por provincias.

4.1.5.- Análisis del personal por tramas de edad.

4.2.- Análisis del Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias.

4.2.1.- Análisis general.

4.2.2.- Análisis del personal según el tipo de plantilla.

4.2.3.- Análisis del personal por tipo de modalidad de asistencia sanitaria.

4.2.3.1. Atención Primaria.

4.2.3.2. Atención Especializada.

4.2.3.3. Salud Pública.

4.3.- Análisis del Personal Docente de Centros Públicos No Universitarios.

4.3.1.- Análisis general.

4.3.2.- Personal docente en centros públicos de educación infantil y primaria.

4.3.3.- Personal docente en centros públicos de ESO, Bachillerato y Formación Profesional.

4.3.4.- Profesorado en centros públicos de Educación Especial.

4.3.5.- Profesorado en otros tipos de enseñanzas.

4.4.- Análisis del Personal al Servicio de la Administración de Justicia.

4.5.- Análisis del Personal del Sector Público de la Generalitat.

5.- FICHAS IMPACTO DE GÉNERO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS GENERALITAT.

5.1.- Presidencia.

5.2.- Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

5.3.- Conselleria de Hacienda y Modelo Económico.

5.4.- Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas.

5.5.- Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte

5.6.- Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

5.7.- Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

5.8.- Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural.

5.9.- Conselleria de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio.

5.10.- Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, Participación y Cooperación

5.11.- Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE)

5.12.- Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF)

5.13.- Resto Sector Público Instrumental de la Generalitat

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS DE LA GENERALITAT PARA 2016

1.- INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. La labor de Naciones Unidas en pro de la igualdad entre mujeres y hombres, presenta un punto de inflexión en la IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995. A partir de esta conferencia, se pone de relieve que, el cambio de la situación de las mujeres es un tema en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto y se considera, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas.

La Unión Europea consolida en el Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 17 de junio de 1997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1999, la política iniciada en los años setenta acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres, y por ello, establece como principio la no discriminación por razón de sexo desde diferentes aspectos, proclamando en su artículo 2 que una de las misiones del Consejo es la igualdad entre mujeres y hombres.

La Constitución Española establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, proyectándose con una eficacia transcendente de manera tal que las situaciones de desigualdad devienen incompatibles con el orden de valores que la Constitución proclama. Además, establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y 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.

En la Comunitat Valenciana el Estatuto de Autonomía, en clara consonancia con lo establecido en la normativa europea y en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En la actualidad, todas las instituciones nacionales, europeas e internacionales vienen realizando un gran esfuerzo para garantizar el derecho de las personas a no sufrir discriminación por razón de sexo. Este esfuerzo se materializa, fundamentalmente, a través de tres vías de intervención:

1.- El desarrollo del principio de igualdad a través de la eliminación en el ordenamiento jurídico de las discriminaciones por razón de sexo.

2.- Las acciones positivas, que consisten en medidas específicas de intervención que actúan sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad entre las personas, con el fin de compensar las desigualdades sociales.

3.- El mainstreaming de género, que supone la integración de los objetivos de igualdad en la elaboración y evaluación de las políticas públicas, es decir la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas.

La plena y efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es un objetivo prioritario e irrenunciable del Consell. Hace años que desde la Generalitat se viene desarrollando una importante labor para promover y consolidar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicando medidas e instrumentos jurídicos, políticos, económicos y sociales para abordar los obstáculos que todavía persisten en este sentido.

Una de las actuaciones que se vienen llevando a cabo es la aprobación por parte del Consell de Planes de Igualdad de Oportunidades, que, tienen la finalidad de lograr una sociedad más justa, cohesionada e igualitaria para todas las personas de nuestra Comunitat.

Por otra parte, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece en su artículo 4, entre los principios rectores de la acción administrativa, la obligación de los poderes públicos valencianos de adoptar medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género y medidas que respondan a la transversalidad de género.

La transversalidad tiene por objeto integrar la dimensión de género en cada una de las políticas públicas, de forma que sea posible detectar las desigualdades entre mujeres y hombres, reorientando las actuaciones hacia los objetivos de igualdad. Se trata de una estrategia complementaria a las acciones específicas dirigidas a las mujeres que intenta contrarrestar los efectos de desigualdad que puedan producir las políticas públicas.

En este marco, la integración de la perspectiva de género en los presupuestos supone evaluarlos teniendo en cuenta las desigualdades entre sexos y reasignar los recursos de una manera más equilibrada si fuera necesario. El presupuesto público se convierte así en un instrumento fundamental para aplicar la transversalidad de género a las políticas generales.

En línea con lo expuesto, la Ley 6/2013, de 26 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2014 en su Disposición Adicional trigésimo tercera, establece la obligación de incorporar al proceso de elaboración de los presupuestos de la Generalitat un informe de evaluación de impacto de género, informe cuya elaboración deberá impulsarse y coordinarse por una comisión creada al efecto mediante decreto del Consell.

La integración del enfoque de género en los presupuestos de la Comunitat Valenciana permitirá poner el acento en el análisis del impacto de las políticas en mujeres y hombres con el fin de facilitar y promover la igualdad entre sexos.

La Comisión a que se hace referencia fue creada mediante Decreto 154/2014, de 26 de septiembre, del Consell por el que se crea la Comisión del Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat, cuya finalidad se centra en los siguientes puntos:

a) Conocer los efectos que tienen las intervenciones públicas plasmadas en los presupuestos de la Generalitat.

b) Detectar y corregir las rutinas en los procesos administrativos presupuestarios basadas en una aparente neutralidad con respecto al género.

c) Garantizar el cumplimiento de la normativa autonómica y estatal sobre igualdad de género.

d) Facilitar la incorporación de la transversalidad de género en las políticas generales.

e) Evitar desajustes en las políticas públicas entre políticas específicas de igualdad y políticas sectoriales o no específicas

f) Comprobar si las actuaciones están teniendo resultados equivalentes en mujeres y hombres o por el contrario están discriminando a alguno de los dos sexos.

Esta Comisión tiene como función principal la realización del informe de impacto de género en los Presupuestos de la Generalitat, además de elaborar un sistema de indicadores de evaluación del impacto de género en los presupuestos.

Tal como se establece en la disposición adicional segunda del Decreto de creación de la Comisión citado anteriormente, "La comisión velará por la inmediata puesta en marcha de las actuaciones administrativas necesarias en orden a incorporar un análisis de género del personal al servicio de a Generalitat en los Presupuestos del ejercicio 2015", es por ello que, para los presupuestos 2015, se llevaron a cabo las siguientes actuaciones:

1.- Aprobación del Decreto 154/2014, de 26 de septiembre, del Consell por el que se crea la Comisión del Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat.

2.- Impacto de género en el sistema económico de la Comunitat Valenciana.

3.- Análisis atendiendo a la perspectiva de género, del personal de la Administración del Consell de la Generalitat, del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias, del personal docente de centros públicos no universitarios y del personal al servicio de la Administración de Justicia.

4.- Análisis de las políticas de formación de la Generalitat, y de las políticas de la PAC, todo ello también bajo la perspectiva de género.

Siguiendo con el mandato de la citada Disposición, para el presupuesto 2016 se ha modificado el presente informe, manteniendo una parte de análisis general del impacto de género en el sistema económico, así como un análisis del personal al servicio de la

Administración de la Generalitat, e incorporando, con respecto al informe de 2015, un análisis, desde la perspectiva de género, de los programas presupuestarios que se gestionan desde las distintas Secciones de la Generalitat, así como de los distintos entes que forman parte del Sector Público Instrumental de la Generalitat.

2 - LÍNEAS ESTRATÉGICAS PARA LA EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

En la Comunitat Valenciana el Estatuto de Autonomía, en clara consonancia con lo establecido en la normativa europea y en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Por otra parte, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece en su artículo 4, entre los principios rectores de la acción administrativa, la obligación de los poderes públicos valencianos de adoptar medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género y medidas que respondan a la transversalidad de género.

En este marco, la integración de la perspectiva de género en los presupuestos, supone evaluarlos teniendo en cuenta las desigualdades entre sexos, y reasignar los recursos de una manera más equilibrada si fuera necesario. El presupuesto público se convierte así en un instrumento fundamental para aplicar la transversalidad de género a las políticas generales.

En línea con lo expuesto, la Ley 6/2013, de 26 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2014 en su Disposición Adicional trigésimo tercera, establece la obligación de incorporar al proceso de elaboración de los presupuestos de la Generalitat un informe de evaluación de impacto de género, informe cuya elaboración deberá impulsarse y coordinarse por una comisión creada al efecto mediante decreto del Consell.

Durante el ejercicio 2014 se iniciaron las actuaciones tendentes a la realización del informe de impacto de género en los presupuestos de la Generalitat, dándose cumplimiento a la Disposición Adicional 33, aprobando el Decreto 154/2014, de 26 de septiembre, del Consell por el que se crea la Comisión del Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat.

Esta Comisión, de acuerdo con el Decreto 154/2014, de 26 de septiembre, del Consell, es el órgano colegiado asesor específico, de participación administrativa, que tiene como objeto impulsar que los presupuestos de la Generalitat sean un elemento activo en la consecución de forma efectiva del objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.

Entre las funciones de la mencionada Comisión se encuentra, en primer lugar, realizar el informe de impacto de género del proyecto de ley de Presupuestos de la Generalitat, además de elaborar el sistema de indicadores de evaluación del impacto de género en la ejecución de los presupuestos de la Generalitat, así como los instrumentos de recogida de información de todos los centros directivos y su análisis.

Con la finalidad de poder analizar desde una perspectiva de género todas las políticas de gasto que tiene la Generalitat, se ha previsto que en la composición de la Comisión estén representadas todas las Consellerias, así como los organismos autónomos y entidades que por su objeto pueden influir en el género a través de sus actuaciones.

La Comisión ha realizado las siguientes reuniones:

- Su primera reunión se realizó en fecha 17 de octubre de 2014, en cuyo orden del día, como puntos principales, se encontraban la constitución de la comisión, y aprobar las actuaciones necesarias para elaborar el informe.

- En fecha 27 de octubre de 2014 se realizó la segunda reunión, cuya finalidad incluida en el orden del día fue aprobar el informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat para 2015, con el borrador que telemáticamente se había remitido a todos los miembros de la Comisión.

- En fecha 12 de marzo de 2015, se realizó una nueva reunión de este Comité, para establecer la nueva estructura del Informe de Impacto de Género para los presupuestos de la Generalitat para 2016 y preparar el plan de trabajo para su elaboración. En la reunión se estableció un plan de trabajo consistente en tres fases. La primera fase consistía en la clasificación de los programas presupuestarios en función de las competencias de que dispongan para actuar en materia de igualdad de género, de manera que se pudieran identificar los programas sobre los que se centraría el Informe. Por su parte, la segunda fase correspondería a la realización de informes de impacto de género para cada programa presupuestario identificado, para lo que se preparó un modelo de informe a cumplimentar por los centros gestores y que permitiera recopilar los aspectos fundamentales del programa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. Por último, la tercera fase consistiría en la homogeneización y depuración de la información recopilada en los informes cumplimentados por los centros gestores y elaboración de la propuesta de informe final por un grupo de trabajo constituido al efecto en el seno de la Comisión.

- Como consecuencia de las elecciones autonómicas realizadas en la Comunitat Valenciana, se estableció una nueva estructura orgánica de la Generalitat y por tanto, el consecuente cambio en los miembros de la Comisión, por lo que se consideró oportuno realizar una nueva reunión, realizada en fecha 18 de septiembre de 2015, con la misma finalidad que la anterior, para presentar el plan de trabajo a los nuevos vocales de la Comisión y dar las instrucciones necesarias para la correcta cumplimentación de las fichas de cada Sección Presupuestaria.

En segundo término, y como consecuencia de las reuniones de la Comisión, durante el ejercicio 2015 se han formado los siguientes grupos de trabajo en el seno de la misma:

- Grupo de trabajo para la clasificación de los programas presupuestarios que han de formar parte del Informe de Impacto de Género, formado por:

- La Vocal representante de la Dirección General de Presupuestos.

- La vocal representante de la Dirección General con competencias en materia de Igualdad de Género.

- El Secretario de la Comisión.

Como resultado de este grupo de trabajo, se realizó la clasificación de los programas en función de sus competencias para incidir en la igualdad de género y se remitieron a los representantes de la Comisión.

- Grupo de trabajo para el diseño y consenso sobre las fichas de impacto de género del Sector Público Instrumental de la Generalitat. Este grupo de trabajo estaba formado por:

- La Vocal representante de la Dirección General de Presupuestos.

- La vocal representante de la Dirección General con competencias en materia de Sector Público.

- El Secretario de la Comisión.

Se acordó en dicho grupo de trabajo, el diseño de las fichas citadas, y la remisión y recogida de datos a través del miembro de la Comisión con competencias en el Sector Público.

Con estas actuaciones, se ha realizado el informe de impacto de género en los presupuestos de la Generalitat para 2016, y tal como se determina en el Decreto de Creación de la Comisión citada anteriormente, se ha avanzado en la implantación del informe de género con respecto a 2015, dado que se ha incluido, además de los puntos del informe de 2015, un análisis de cada uno de los programas presupuestarios bajo la perspectiva de género, para procurar tener una visión más amplia del impacto de las políticas que nuestro gobierno lleva a cabo en términos de género.

Una vez completado el informe en todos sus aspectos, en un futuro se pretende realizar estudios más profundos, en función de los datos y de los resultados de los informes de ejercicios anteriores, que darán una visión más clara de la evolución que están teniendo las actuaciones de la Generalitat en términos de género.

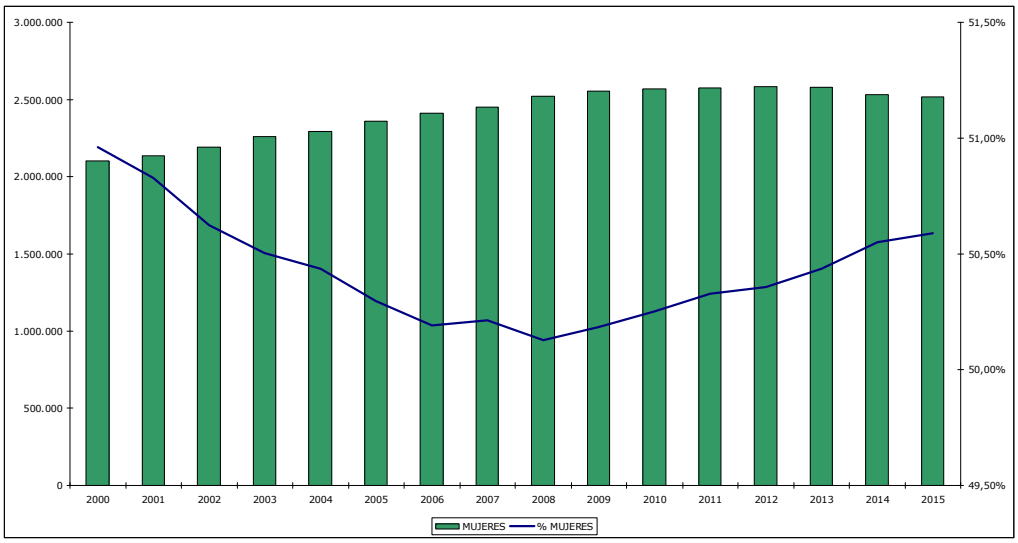
3.- EL IMPACTO DE GÉNERO EN EL SISTEMA ECONÓMICO DE LA COMUNITAT VALENCIANA

3.1. POBLACIÓN E INMIGRACIÓN

3.1.1. Distribución de la población por Comunidades y Ciudades Autónomas.

Según las cifras de población a 1 de enero de 2015 del padrón contínuo publicadas por el Instituto Nacional de Estadística (cifras provisionales), la Comunitat Valenciana cuenta con una población residente de 4.977.171 personas, de los que 2.459.275 son hombres (49,41%) y 2.517.896 mujeres (50,59%). Aunque el número de mujeres en la Comunitat Valenciana se ha reducido, por tercer año consecutivo, su porcentaje en la población ha experimentado un ligero incremento, de 0,04 puntos porcentuales, continuando con la tendencia que se observa desde 2008. (Gráfico 1).

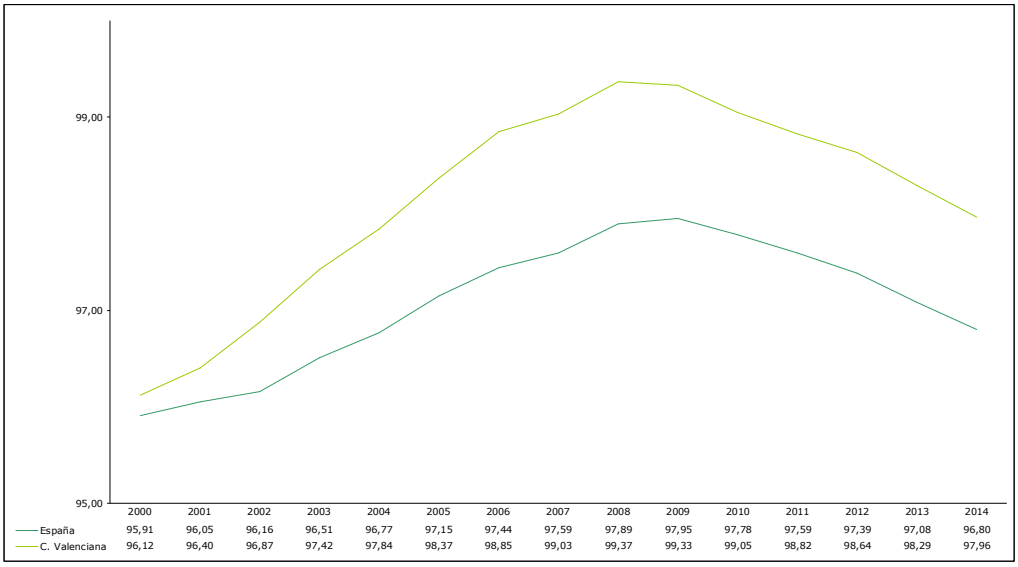
Gráfico 1. Evolución del número de mujeres y del porcentaje de mujeres en la población residente de la Comunitat Valenciana. Período 2000-2015.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

En el conjunto de España, la población a 1 de enero de 2015 se estima en 46.600.949 personas, de las cuales el 50,9% son mujeres y el 49,1%, hombres. Este ligeramente más reducido porcentaje de mujeres en la población valenciana respecto a la población nacional se ha mantenido durante los últimos años. Así, la Comunitat Valenciana se ha caracterizado por unos ratios más elevados de masculinidad durante todo el período 2000-2014, mostrando un mayor número de hombres por cada 100 mujeres que en España. (Gráfico 2)

Gráfico 2. Ratio de masculinidad en la Comunitat Valenciana y España. Período 2000-2014.

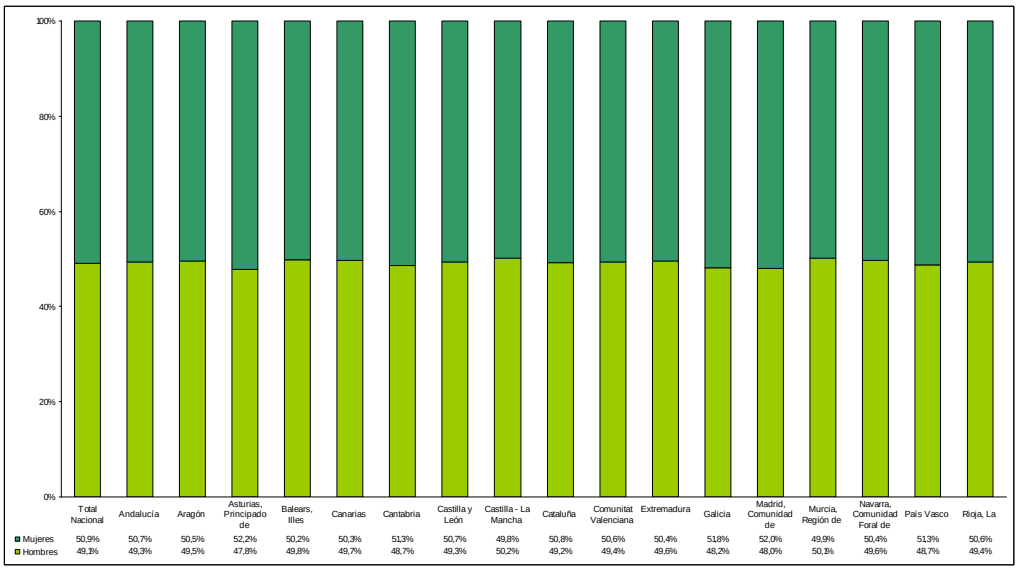


	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
España	95,91	96,05	96,16	96,51	96,77	97,15	97,44	97,59	97,89	97,95	97,78	97,59	97,39	97,08	96,80
C. Valenciana	96,12	96,40	96,87	97,42	97,84	98,37	98,85	99,03	99,37	99,33	99,05	98,82	98,64	98,29	97,96

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Indicadores Demográficos Básicos.

La población de la Comunitat Valenciana representa el 10,7 % del total de la población de España, mientras que Andalucía con un 18%, Cataluña, con un 16,1% y la Comunidad de Madrid, con un 13,8% son las comunidades autónomas que aportan un mayor número de habitantes al conjunto del Estado. Todas las comunidades autónomas cuentan con mayor número de mujeres que de hombres, con la excepción de las comunidades autónomas de Murcia (49,9%), Castilla-La Mancha (49,8%) Las comunidades que cuentan con una mayor proporción de mujeres en su población son Asturias (52,2%), Madrid (52,0%), Galicia (51,8%) y País Vasco (51,3%). (Gráfico 3).

Gráfico 3. Distribución de la población de las Comunidades Autónomas por sexo. Datos correspondientes a 1 de enero de 2015.



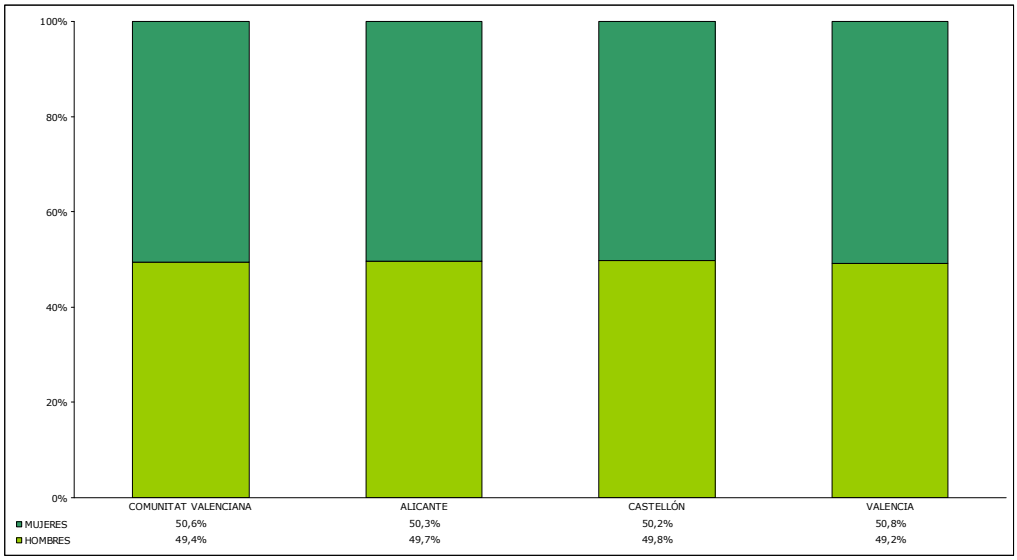
	Total Nacional	Andalucía	Aragón	Asturias, Principado de	Balears, Illes	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Castilla - La Mancha	Cataluña	Comunitat Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid, Comunidad de	Murcia, Región de	Navarra, Comunidad Foral de	País Vasco	Rioja, La
Mujeres	50,9%	50,7%	50,5%	52,2%	50,2%	50,3%	51,3%	50,7%	49,8%	50,8%	50,6%	50,4%	51,8%	52,0%	49,9%	50,4%	51,3%	50,6%
Hombres	49,1%	49,3%	49,5%	47,8%	49,8%	49,7%	48,7%	49,3%	50,2%	49,2%	49,4%	49,6%	48,2%	48,0%	50,1%	49,6%	48,7%	49,4%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

3.1.2. La población residente por provincias.

La composición por sexo de la población en las provincias de la Comunitat Valenciana a 1 de enero de 2015 es muy similar a la obtenida para el conjunto de la comunitat autónoma. Así, en las tres provincias el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres, siendo la provincia de Valencia la que cuenta con una mayor proporción de mujeres (50,8%), mientras que la proporción de mujeres en Castellón y Alicante es de 50,2% y 50,3%, respectivamente (Gráfico 4). Además, en la provincia de Valencia, que es la más poblada de la Comunitat, con más de dos millones y medio de habitantes, reside más de la mitad de las mujeres de la Comunitat Valenciana (51,3%).

Gráfico 4. Distribución de la población residente en la Comunitat Valenciana por provincias y sexo. Año 2015

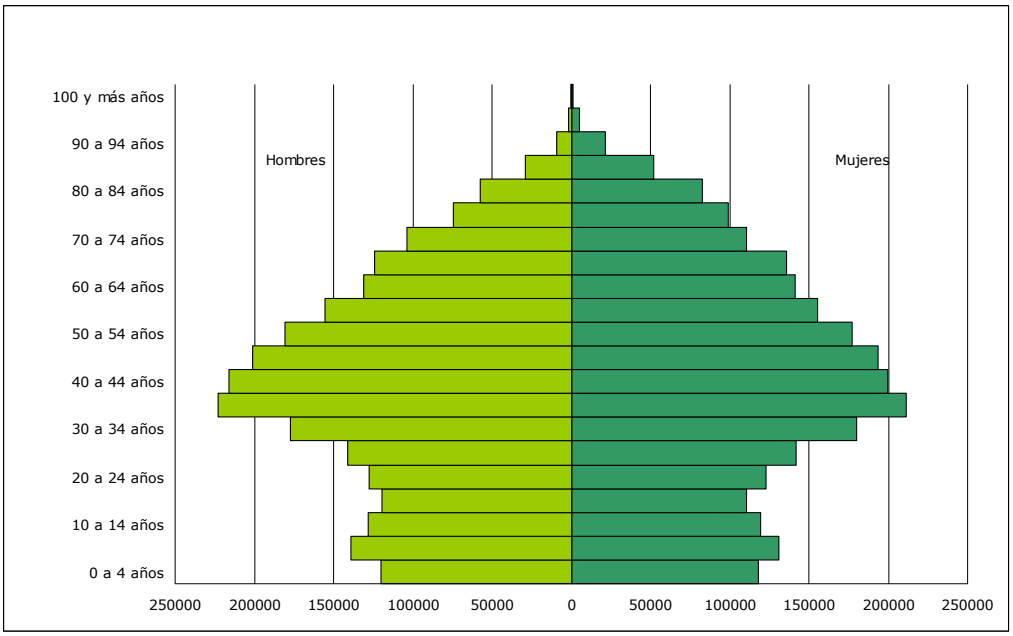


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

3.1.3. Distribución de la población por grupos de edad según sexo.

La pirámide poblacional de la Comunitat Valenciana, al igual que la española, presenta los rasgos de una sociedad desarrollada inmersa en un proceso de envejecimiento de la población. La población joven es relativamente reducida en comparación con el importante contingente de población de mediana edad, mientras que el aumento de la esperanza de vida se aprecia en la considerable población mayor de 65 años. Asimismo, la estructura por sexo presenta una distinta composición por edades. Así, en las edades tempranas se aprecia un mayor porcentaje de hombres que de mujeres, debido al mayor número de varones nacidos. De hecho, la ratio de masculinidad al nacimiento en la Comunitat Valenciana ha estado tradicionalmente en valores alrededor del 107%. Sin embargo, la proporción de mujeres va incrementando con los grupos de edad, pasando del 48,4% en el grupo de 0 a 4 años, al 49,6% para el grupo de 25 a 29 años. Las mujeres llegan a representar el 50% en el grupo de población de 50 a 54 años, y a partir de ese grupo, va aumentando su proporción hasta llegar a representar el 78% de la población valenciana de 100 y más años. (Gráfico 5).

Gráfico 5. Pirámide de población de la Comunitat Valenciana. Año 2015

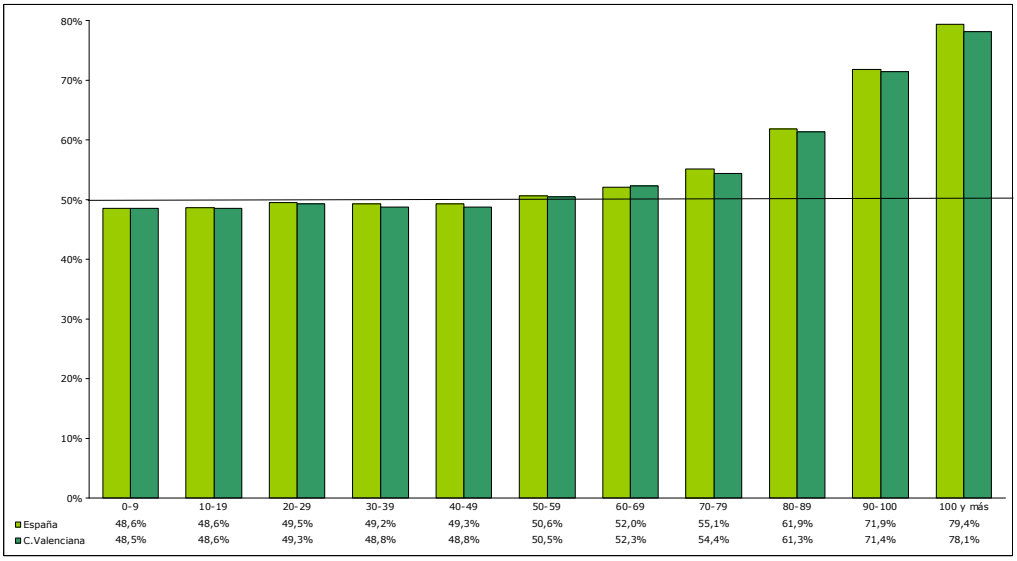


Cifras de población a 1 de enero de 2015. Resultados provisionales

Fuente: INE

La distribución de la población por sexo y edad es muy similar en España y en la Comunitat Valenciana. De hecho, el mismo perfil de crecimiento en los porcentajes de mujeres por grupos de edad de la Comunitat Valenciana se observa a nivel nacional, con el porcentaje de mujeres situándose por encima del 50% en el grupo de población con edades comprendidas entre los 50 y los 59 años, e incrementándose en los grupos de edad superiores. (Gráfico 6).

Gráfico 6. Porcentaje de mujeres por grupos de edad en la Comunitat Valenciana y en España. Año 2015

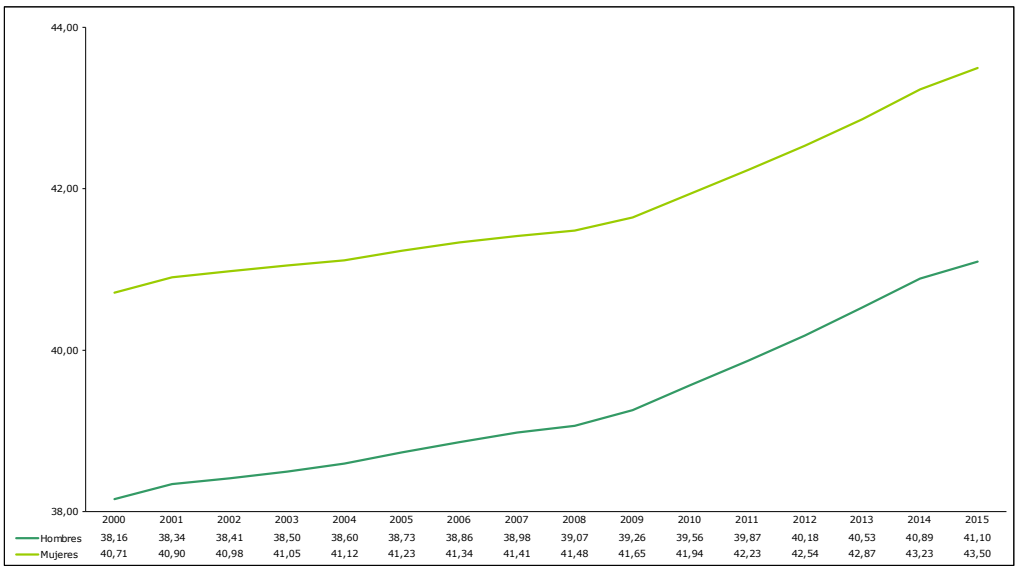


Cifras de población a 1 de enero de 2015. Resultados provisionales

Fuente: INE

El envejecimiento de la población valenciana también se puede apreciar al observar el crecimiento continuo de la edad media de la población valenciana, tanto en los hombres como en las mujeres. Así, la edad media de los hombres de la Comunitat Valenciana ha pasado de 38,2 años en el año 2000 a 40,9 años en 2014, mientras que en el caso de las mujeres los datos son de 40,7 años a 43,2 años, respectivamente. Esta trayectoria refleja que, aunque la edad media de las mujeres sigue siendo superior a la de los hombres, la brecha se ha ido reduciendo como consecuencia del mayor crecimiento de la edad media de los hombres en los últimos 15 años. Por su parte, los datos provisionales de la Estadística del Padrón Continuo estiman una edad media de la población valenciana a 1 de enero de 2015 de 43,5 en las mujeres y de 41,1 para los hombres. (Gráfico 7).

Gráfico 7. Evolución de la edad media de la población de la Comunitat Valenciana, por sexo. Periodo 2000-2015.

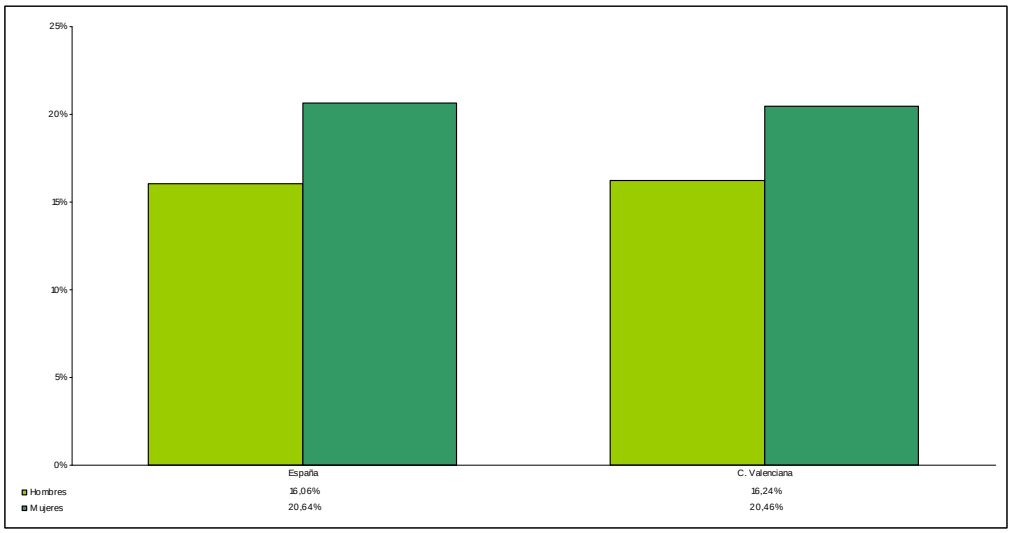


	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hombres	38,16	38,34	38,41	38,50	38,60	38,73	38,86	38,98	39,07	39,26	39,56	39,87	40,18	40,53	40,89	41,10
Mujeres	40,71	40,90	40,98	41,05	41,12	41,23	41,34	41,41	41,48	41,65	41,94	42,23	42,54	42,87	43,23	43,50

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Indicadores Demográficos Básicos para el periodo 2000-2014, y datos provisionales de la Estadística del Padrón Continuo para 2015.

Las cifras de población de la Estadística del Padrón Continuo estiman que en la Comunitat Valenciana existen a 1 de enero de 2015 un total de 914.505 personas de 65 y más años, de los cuales 399.440 son hombres y 515.065 son mujeres. Estas cifras indican que el 16,24% de los hombres de la Comunitat Valenciana y el 20,46% de las mujeres se encuentran en esos tramos de edad, cifras muy similares a las nacionales (16,06% y 20,64%, respectivamente) (Gráfico 8).

Gráfico 8. Porcentaje de la población de 65 y más años en la Comunitat Valenciana y España, según sexo. Datos correspondientes a 1 de enero de 2015.

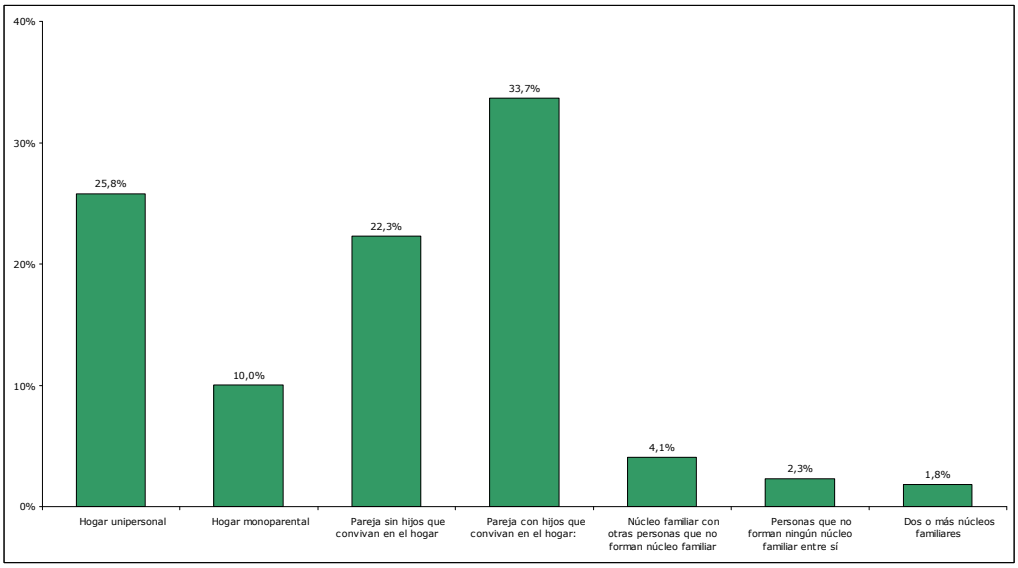


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

3.1.4. Tipología de la estructura de las familias y núcleos de convivencia.

Según los datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), se estima que en la Comunitat Valenciana existían un total de 2.007.500 hogares en 2014. El porcentaje más importante corresponde a los hogares formados por parejas, que representan el 56% del total de hogares y, dentro de los mismos, la modalidad más frecuente es la pareja con hijos, cuyo porcentaje en el total de hogares es del 33,7%. Les siguen en importancia los hogares unipersonales, que representan el 25,8% del total de hogares. Por su parte, los hogares monoparentales alcanzan el 10% del total de hogares, mientras que el resto de categorías (núcleo familiar con otras personas que no forman parte del núcleo familiar, personas que no forman ningún núcleo familiar entre sí, y dos o más núcleos familiares) suman un porcentaje total del 8,2% del total de hogares (Gráfico 9).

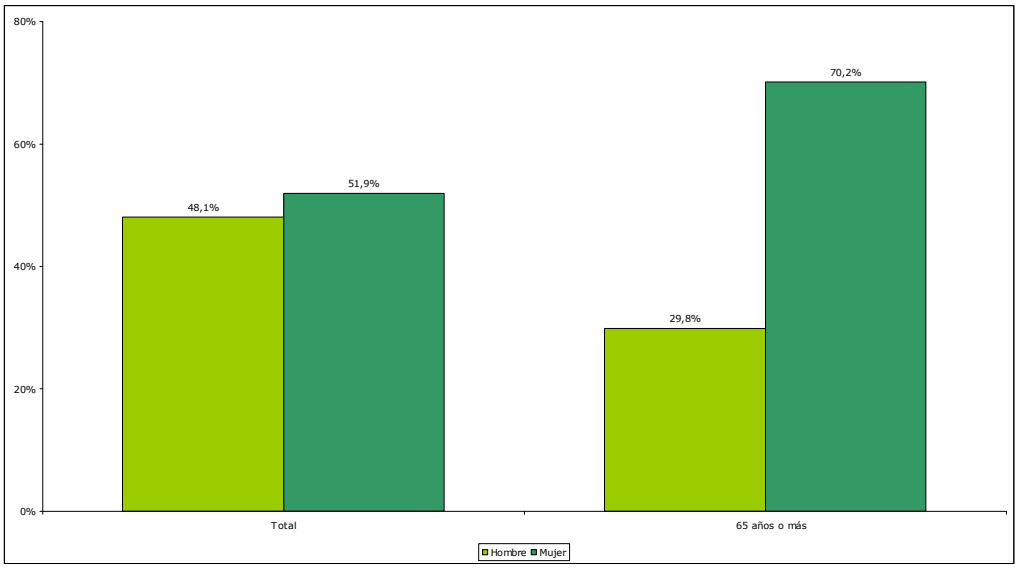
Gráfico 9 .Tipología de los hogares de la Comunitat Valenciana. Año 2014.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Continua de Hogares (ECH).

El total de hogares unipersonales en la Comunitat Valenciana estimados por la Encuesta Continua de Hogares (ECH) ascendía en 2014 a 517.900, siendo mayoritaria la presencia de mujeres en los mismos, con un porcentaje del 52%. Esta mayor presencia femenina en los hogares unipersonales es mucho más evidente cuando se observa la población mayor de 65 años que vive sola, en donde las mujeres representan el 70% de los hogares unipersonales de ese grupo de edad. (Gráfico 10).

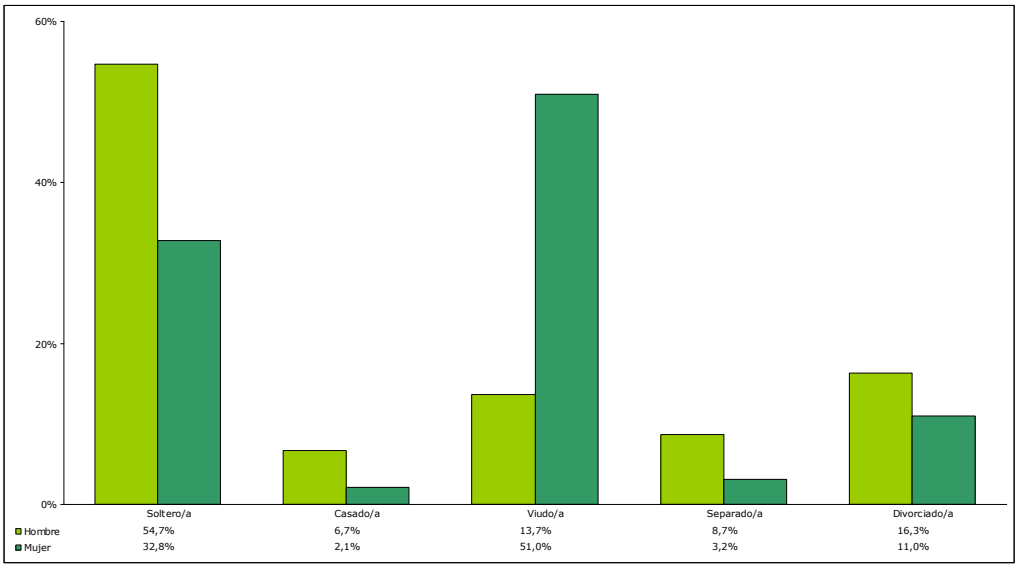
Gráfico 10. Hogares unipersonales en la Comunitat Valenciana, según sexo. Año 2014.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Continua de Hogares (ECH).

Asimismo, la composición de los hogares unipersonales también presenta diferencias significativas en la composición por sexo según estado civil. Así, mientras que el estado civil más común en los hombres que viven solos es el de soltero, en el caso de las mujeres el estado civil que más prevalece es el de viudas, encontrándose en esa situación la mitad de las mujeres que viven solas. (Gráfico 11).

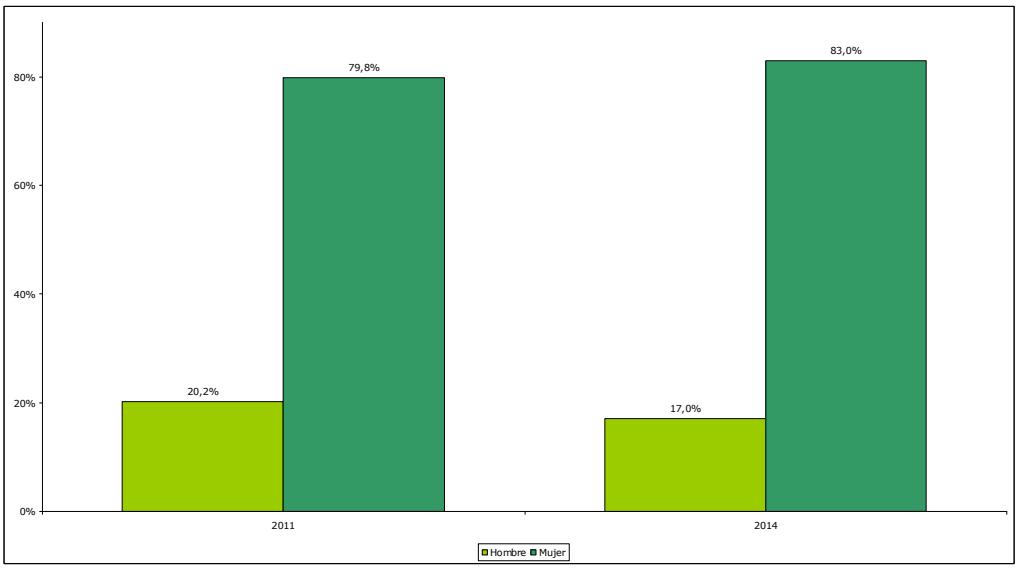
Gráfico 11. Hogares unipersonales en la Comunitat Valenciana, según sexo y estado civil. Año 2014.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta Continua de Hogares (ECH).

En relación con los hogares monoparentales, los datos del Censo de Población y Viviendas 2011 mostraban que el 79,8% de los hogares monoparentales de la Comunitat Valenciana tenían como persona principal a una mujer. En 2014, utilizando los datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), este porcentaje habría pasado a ser del 83%. En cualquier caso, con independencia de la fuente estadística utilizada, la mayoría de hogares monoparentales de la Comunitat Valenciana tiene a mujeres como personas principales del núcleo familiar. (Gráfico 12).

Gráfico 12. Porcentaje de hogares monoparentales, según sexo de la persona principal del núcleo familiar. Comunitat Valenciana 2011 y 2014.

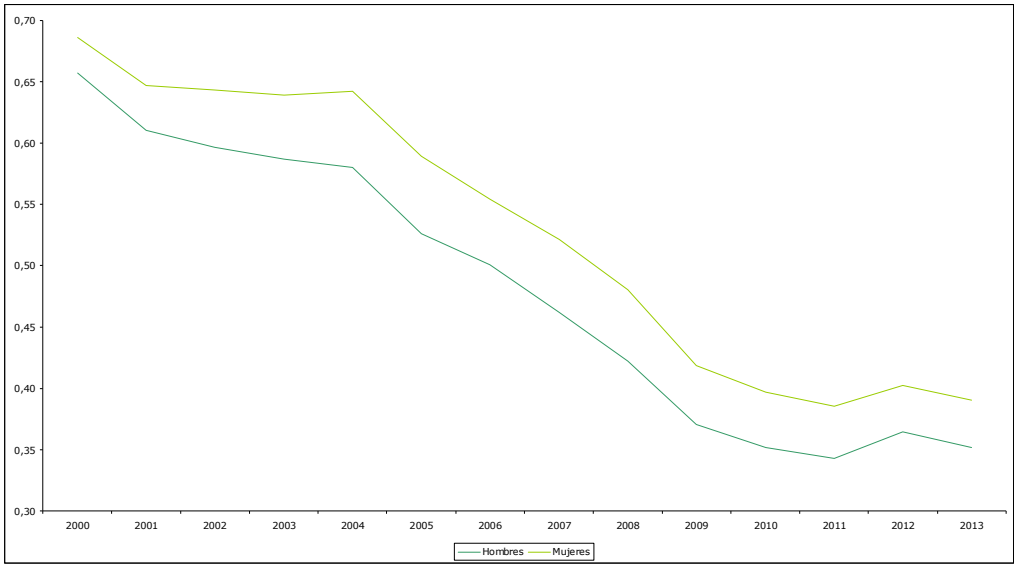


Fuente: Los datos de 2011 proceden de elaboración propia de la Conselleria de Economía, Turismo y Empleo a partir de datos de los censos de Población y Viviendas 2011 del INE. Los datos de 2014 proceden de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del INE.

3.1.5. Evolución de las tasas de nupcialidad.

El indicador coyuntural de primo-nupcialidad volvió a descender durante 2013, continuando la tendencia de descenso en el valor del indicador como reflejo de la reducción en el número de matrimonios que se viene observando en las últimas décadas. Entre los años 2000 y 2013 el número de personas que se casan por cada mil habitantes ha caído en un 45%, con un descenso mayor en el caso de los hombres que de las mujeres. Así, el indicador coyuntural de primo-nupcialidad para los hombres pasó de 0,657 por mil en el año 2000 a 0,352 por mil en el año 2013, mientras que el indicador para las mujeres fue de 0,686 por mil y 0,390 por mil, respectivamente. No obstante, los valores del indicador siguen superiores para las mujeres que para los hombres, sin que se aprecien indicios a la reducción de la brecha. (Gráfico 13).

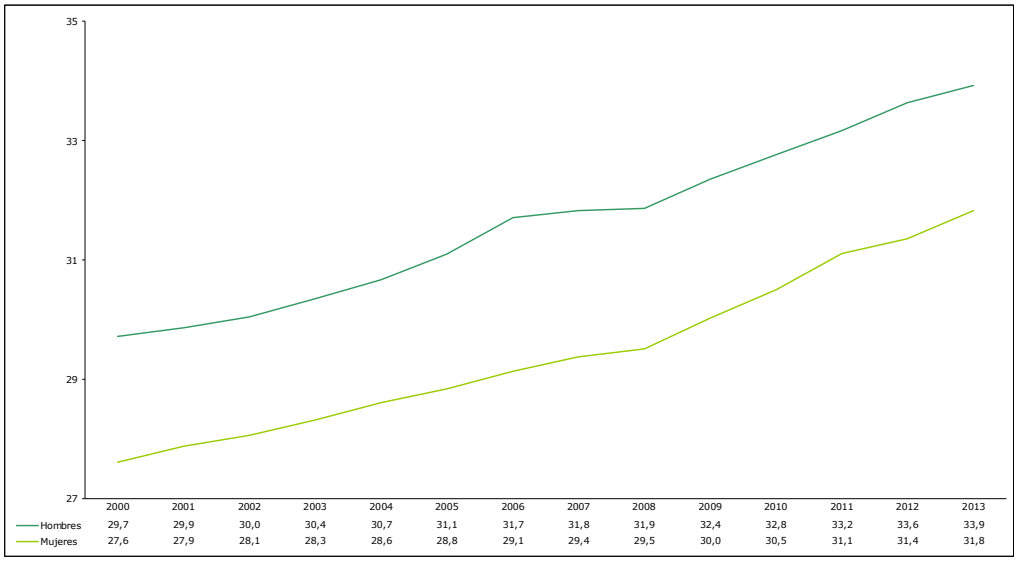
Gráfico 13. Evolución del Indicador de Primo-Nupcialidad en la Comunitat Valenciana, según sexo. Período 2000-2013.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Indicadores Demográficos Básicos.

La edad en que se contrae el primer matrimonio ha vuelto ha aumentar en 2013 en la Comunitat Valenciana, como ya viene ocurriendo en los últimos años, tanto en hombres como en mujeres. La edad media del primer matrimonio se sitúa en 33,9 años para los hombres, y en 31,8 para las mujeres, reflejando que las mujeres se casan a una edad más temprana y que esas diferencias se han mantenido estables durante los últimos años (Gráfico 14).

Gráfico 14. Evolución de la edad media en el primer matrimonio en la Comunitat Valenciana, según sexo. Período 2000-2013.

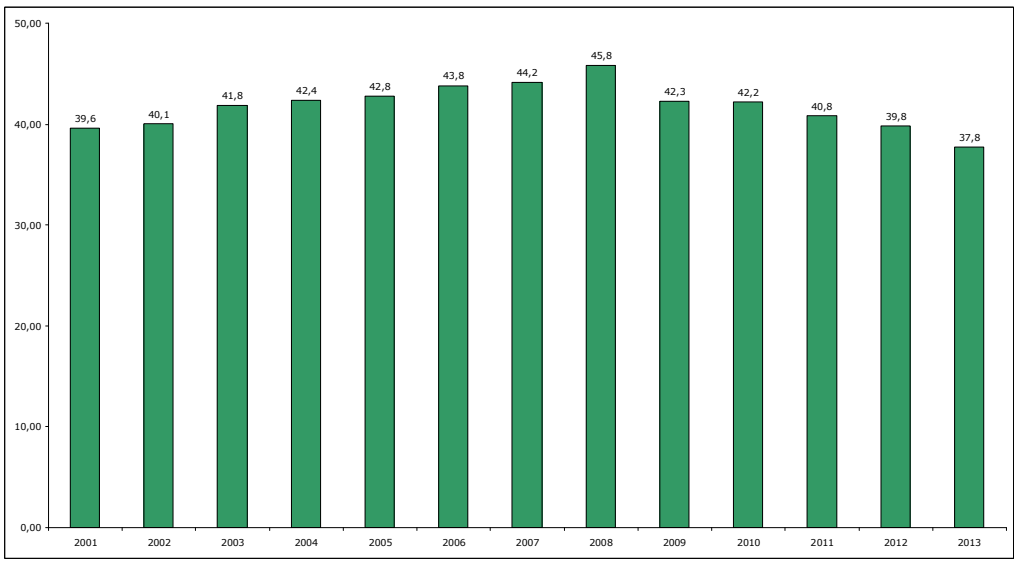


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Indicadores Demográficos Básicos.

3.1.6. Evolución de la fecundidad.

Al igual que la nupcialidad, la fecundidad también experimentó una reducción en la Comunitat Valenciana durante 2013. La tasa global de fecundidad, que muestra la relación, expresada en tantos por mil, entre el número de nacidos vivos de mujeres de 15 a 49 años y el total de población femenina de esa edad, pasó del 39,82 por mil en 2012 al 37,77 por mil de 2013, siendo el quinto año consecutivo que se registran descensos en esa tasa. (Gráfico 12).

Gráfico 15. Evolución de la Tasa Global de Fecundidad (tanto por mil) en la Comunitat Valenciana. Período 2000-2013.

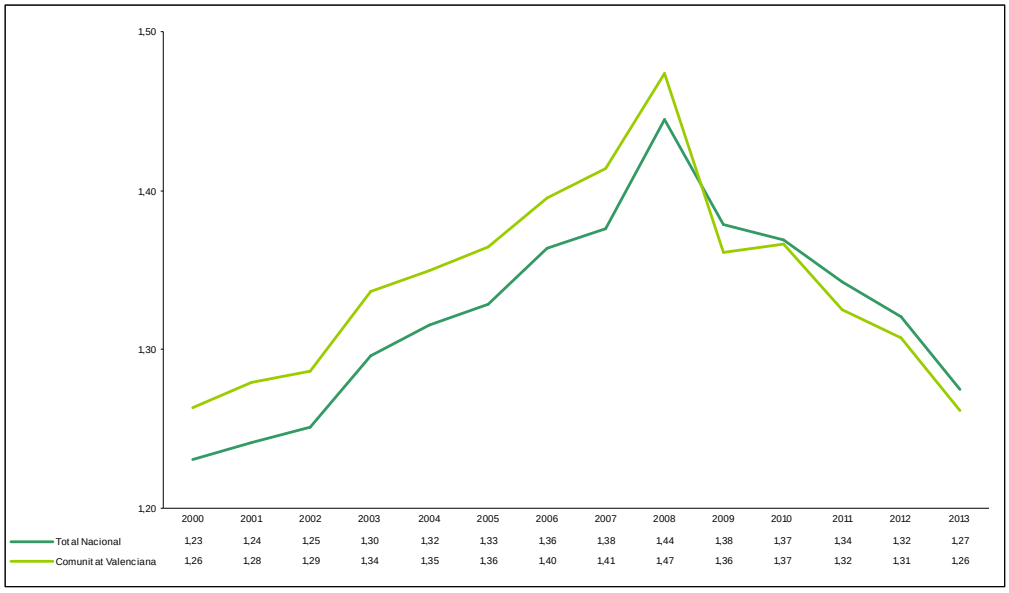


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Indicadores Demográficos Básicos.

Un comportamiento similar se puede apreciar al observar el indicador coyuntural de fecundidad, que muestra en la Comunitat Valenciana una continua reducción en el número de hijos por mujer desde 2008. En 2013, el indicador muestra que el número medio de hijas/os por mujer en la Comunitat Valenciana era de 1,26, ligeramente inferior a los 1,28 hijas/os por mujer que adopta el indicador para España. (Gráfico 16).

Gráfico 16. Evolución del Indicador Coyuntural de Fecundidad (hijos por mujer) en la Comunitat Valenciana y en España. Período 2000-2013

.

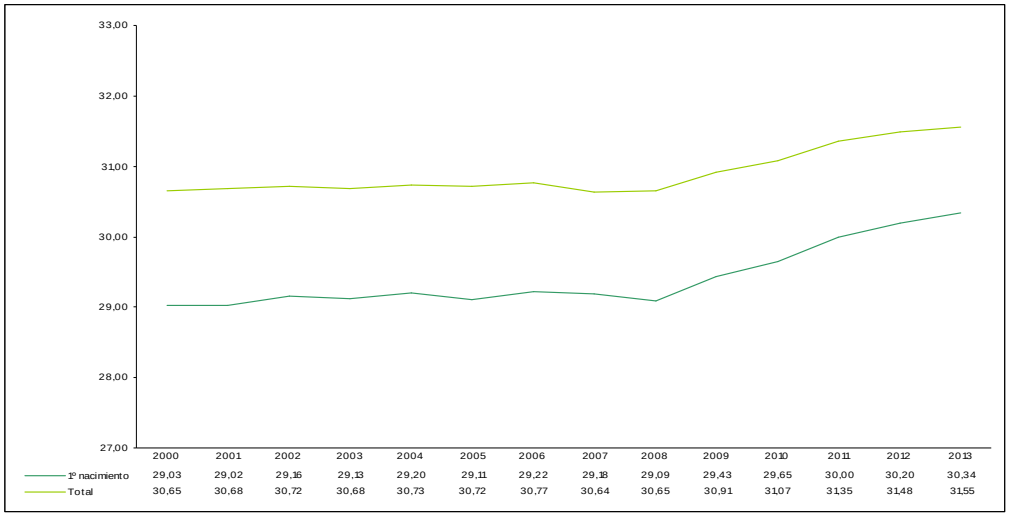


	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total Nacional	1,23	1,24	1,25	1,30	1,32	1,33	1,36	1,38	1,44	1,38	1,37	1,34	1,32	1,27
Comunitat Valenciana	1,26	1,28	1,29	1,34	1,35	1,36	1,40	1,41	1,47	1,36	1,37	1,32	1,31	1,26

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Indicadores Demográficos Básicos.

Junto a este descenso en la fecundidad, también se observa un retraso en la edad para tener hijos. La edad media a la maternidad para el primer nacimiento ha vuelto a aumentar en 2013, situándose en los 30,34 años, al igual que la edad media de maternidad total que también se sitúa por encima de los 30 años. En concreto, la edad media a la maternidad total, definida como la media de las edades a las que las mujeres tienen hijos, ponderadas con las tasas de fecundidad por edad, se sitúa en 2013 en los 31,55 años, y ha estado experimentado incrementos anuales desde 2009. (Gráfico 17).

Gráfico 17. Evolución de la edad media a la maternidad (primer nacimiento y total) en la Comunitat Valenciana. Período 2000-2013

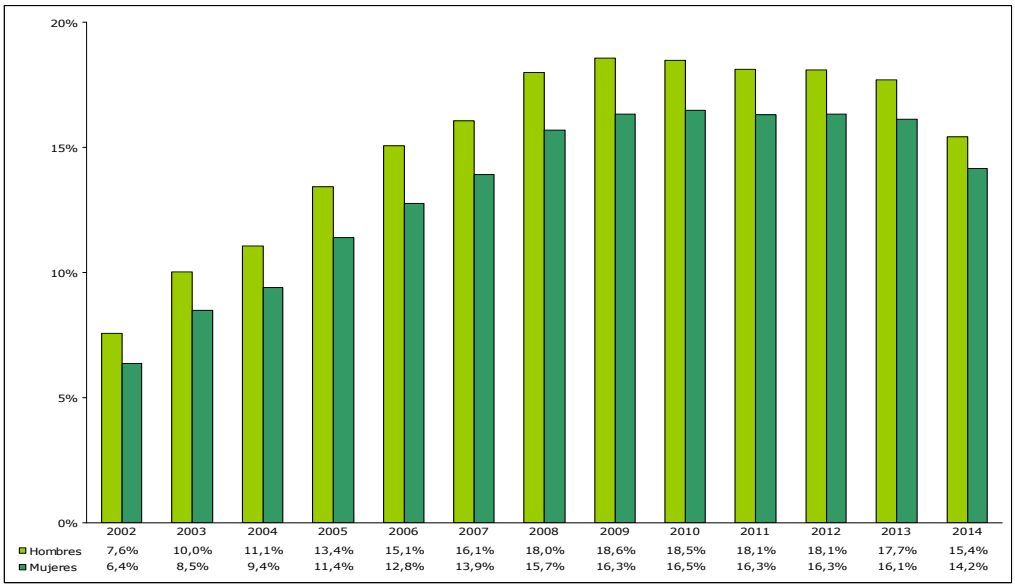


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Indicadores Demográficos Básicos.

3.1.7. Población inmigrante.

El porcentaje de población extranjera en la Comunitat Valenciana volvió a reducirse en 2014, siendo el tercer año consecutivo en que el porcentaje experimenta descensos. Las mujeres extranjeras empadronadas en la Comunitat Valenciana pasaron de representar el 16,1% de las mujeres valencianas en 2013 al 14,2% en 2014, mientras que el porcentaje para la población masculina se redujo en más de dos puntos porcentuales durante ese periodo. No obstante, el porcentaje de población extranjera masculina sigue siendo superior a la femenina. (Gráfico 18).

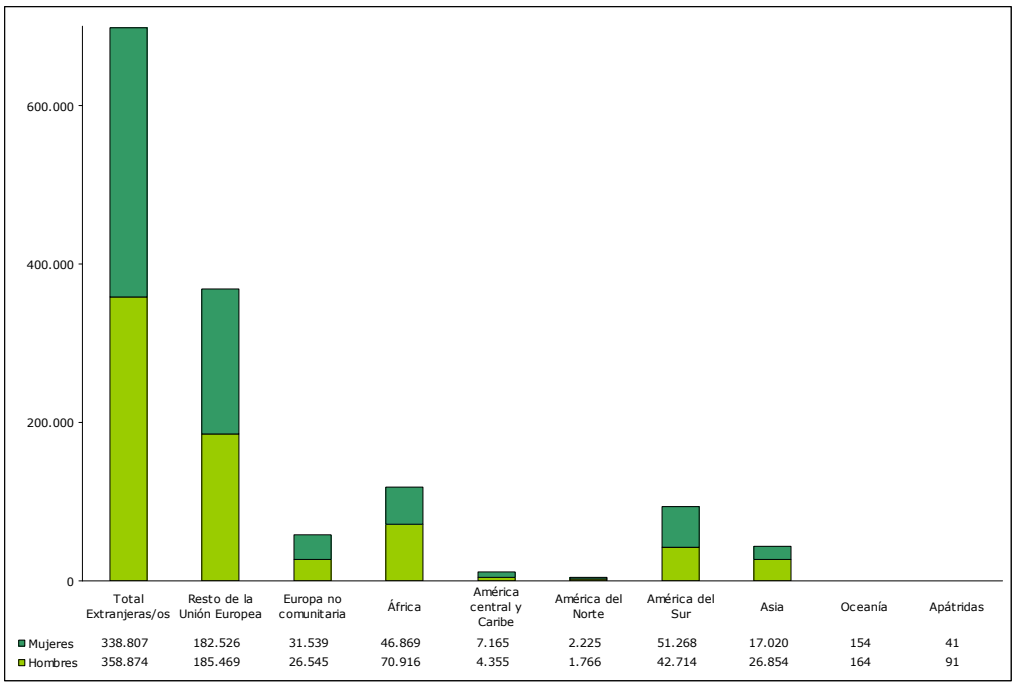
Gráfico 18. Evolución del porcentaje de la población extranjera empadronada en la Comunitat Valenciana, por sexo. Período 2002-2014.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Explotación Estadística del Padrón (2002-2014).

Las cifras provisionales de población a 1 de enero de 2015 muestran que la población extranjera en la Comunitat Valenciana es de 697.681 personas, de las cuales el 48,6% son mujeres. Esta composición equilibrada por sexos se mantiene para el caso de los nacionales de países miembros de la Unión Europea, que es el grupo más numeroso, pero presenta diferencias significativas para el resto de agrupaciones de países de procedencia. Así, las mujeres son mayoritarias en la población procedente de América del Sur y de la Europa no comunitaria, y, sobretodo, de Centro América y Caribe, mientras que los hombres procedentes de África y Asia representan el 60% del total de extranjeros procedentes de esos continentes. (Gráfico 19).

Gráfico 19. Población extranjera residente en la Comunitat Valenciana por nacionalidad (agrupación de países) y sexo. Cifras de población a 1 de enero de 2015



	Total Extranjeras/os	Resto de la Unión Europea	Europa no comunitaria	África	América central y Caribe	América del Norte	América del Sur	Asia	Oceanía	Apátridas
Mujeres	338.807	182.526	31.539	46.869	7.165	2.225	51.268	17.020	154	41
Hombres	358.874	185.469	26.545	70.916	4.355	1.766	42.714	26.854	164	91

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Cifras de población a 1 de enero de 2015 (Resultados provisionales).

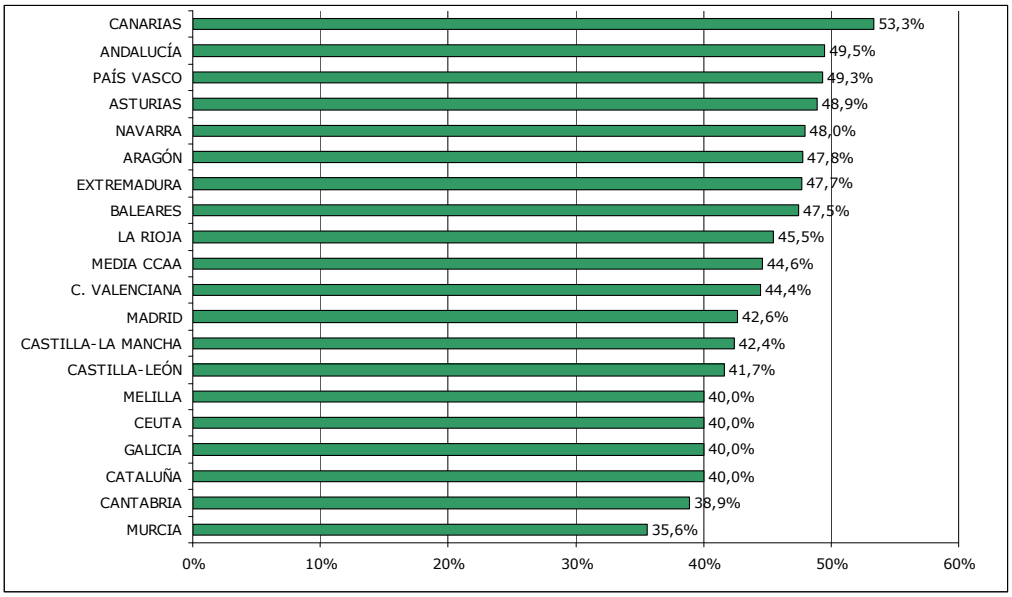
3.2. PODER Y REPRESENTACIÓN

3.2.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos.

La presencia de las mujeres en los Parlamentos y Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas a fecha de 23 de junio de 2015 era del 44,6%, ligeramente por encima del porcentaje que alcanzaron en 2012, cuando el número de parlamentarias llegó al máximo histórico hasta ese momento de 43,38%.

En la Comunitat Valenciana, con un total de 44 parlamentarias en junio de 2015, las mujeres ocupan el 44,4% de los escaños de Les Corts, tan sólo dos décimas porcentuales por debajo de la media de las comunidades y ciudades autónomas. Los porcentajes más elevados los registran Canarias, con 53,3% y Andalucía y País Vasco, con 49,5% y 49,3%, respectivamente. Por su parte, las que menor porcentaje de parlamentarias presentan son Murcia y Cantabria, con un porcentaje de escaños ocupados por mujeres que se sitúa por debajo del 40%. (Gráfico 1).

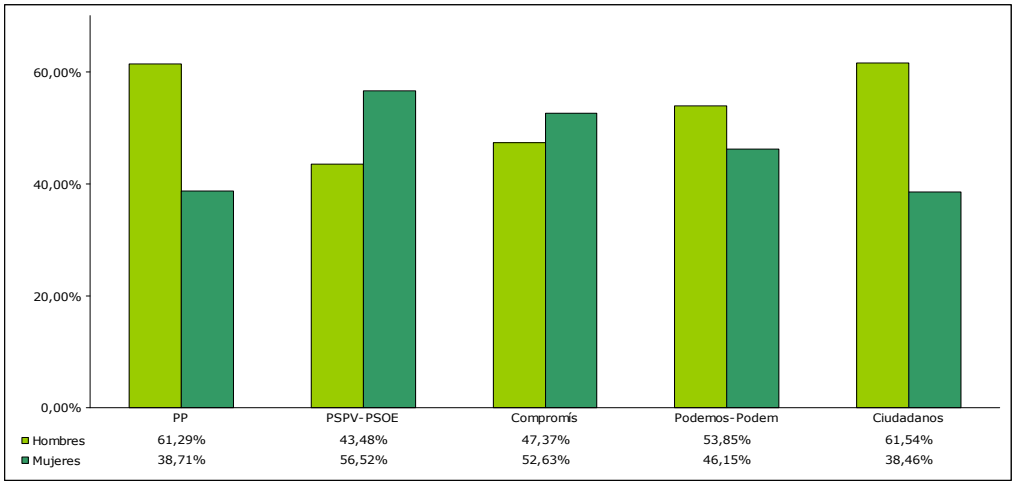
Gráfico 1. Porcentaje de mujeres en los Parlamentos/ Asambleas de las Comunidades y Ciudades Autónomas. Año 2015.



Fuente: Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
Nota: Los datos se refieren al momento de la constitución de los Parlamentos tras la celebración de elecciones.

El análisis por grupos parlamentarios a fecha de 13 de octubre de 2015 muestra que es el PSPV-PSOE el grupo con un mayor porcentaje de mujeres ocupando escaños, con un 57% de diputadas. El porcentaje de mujeres también se sitúa por encima del 50% en Compromís, con 10 de sus 19 escaños ocupados por mujeres. En el resto de grupos parlamentarios el porcentaje de mujeres se sitúa por encima del 38% del total de escaños. (Gráfico 2).

Gráfico 2. Porcentaje de mujeres y hombres en Les Corts Valencianes, según grupo parlamentario. Año 2015.



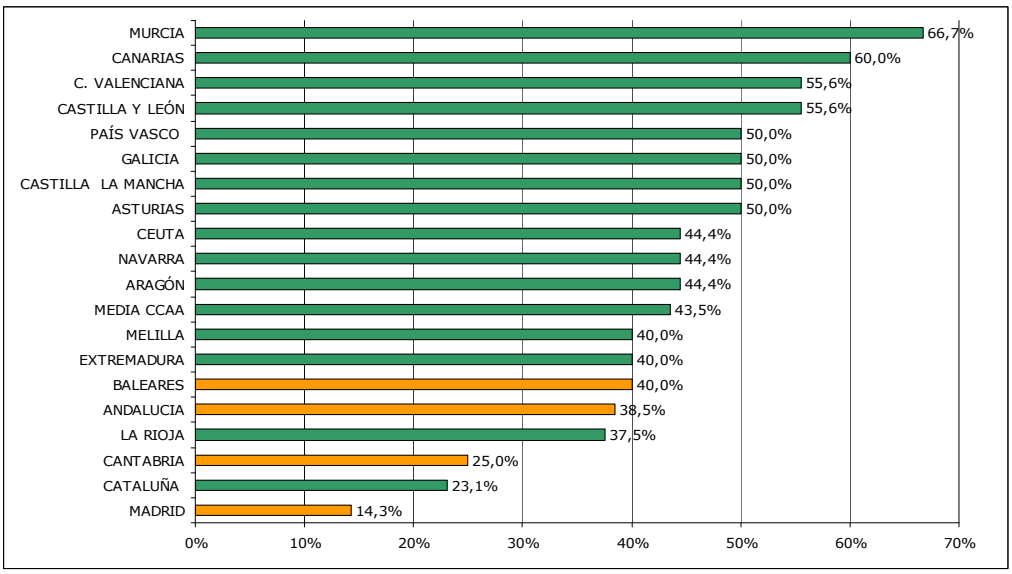
Fuente: Página web de Les Corts Valencianes, consultada el 13 de octubre de 2015.

3.2.2. Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.

En fecha de 13 de octubre de 2015 son cuatro los gobiernos regionales presididos por mujeres (Andalucía, Baleares, Madrid y Navarra), lo que representa el 21,05% del total de presidencias de las comunidades y Ciudades Autónomas.

En relación al porcentaje de consejerías ocupadas por mujeres en 2015, las cifras varían entre el 66,70% en Murcia y el 14,3% de Aragón. Por su parte, en la Comunitat Valenciana, cinco de las nueve consellerias tienen como tienen como titular a una mujer, situándose como la tercera autonomía, junto con Castilla y León, con mayor porcentaje de mujeres en sus ejecutivos. (Gráfico 3)

Gráfico 3. Presencia femenina en los ejecutivos regionales. Año 2015.

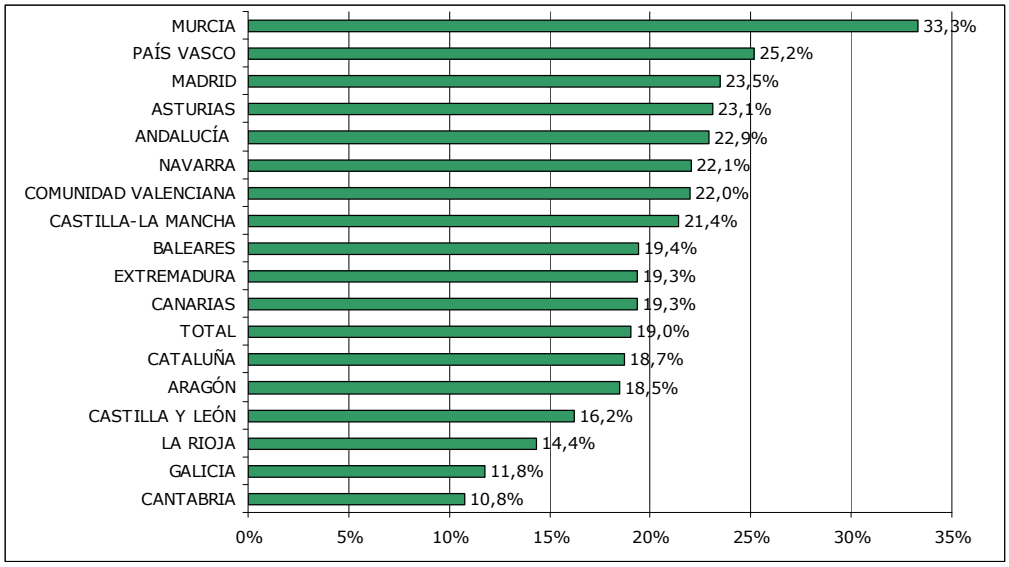


Fuente: Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
Nota: En naranja las CCAA con mujer en la presidencia del gobierno.

3.2.3. Presencia de mujeres en los gobiernos locales.

En fecha de 25 de septiembre de 2015 existían un total de 1.546 alcaldías en los municipios españoles ocupadas por mujeres, lo que suponía el 19% del total. Por comunidades autónomas, los porcentajes oscilan entre el 33,3% de Murcia y el 10,8% de Cantabria, situándose la Comunitat Valenciana, con un porcentaje del 22%, en una situación intermedia y tres puntos porcentuales por encima de la media de las CCAA. (Gráfico 4)

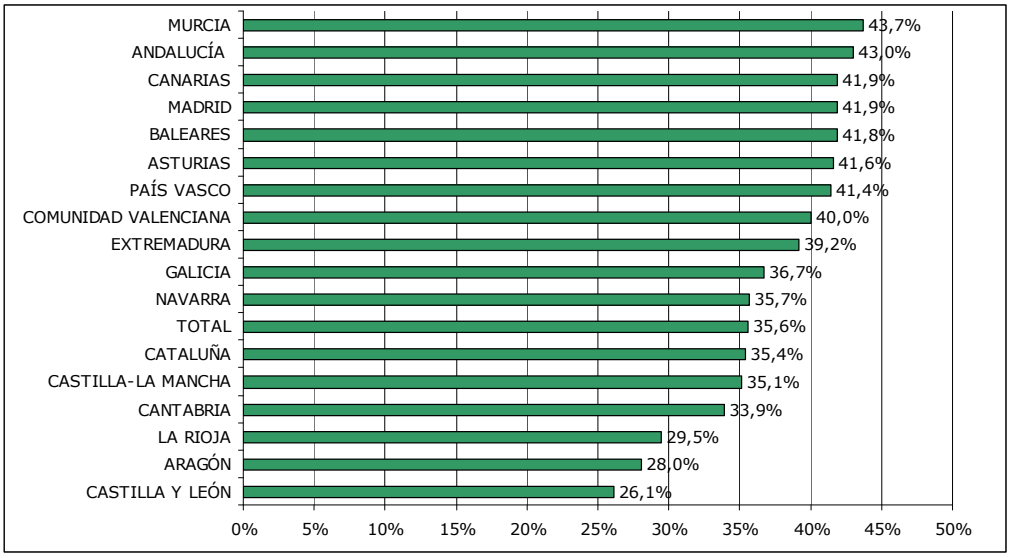
Gráfico 4. Presencia de mujeres en las alcaldías en las Comunidades Autónomas. Año 2015.



Fuente: Instituto de la Mujer Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Datos actualizados a 25 de septiembre de 2015.

En relación con la composición de los gobiernos locales, un total de 2.293 concejalías de municipios valencianos estaban ocupadas por mujeres, lo que representaba un porcentaje del 40% de las concejalías totales de los municipios de la Comunitat Valenciana. De este modo, la Comunitat Valenciana presenta un mayor porcentaje de mujeres ocupando concejalías en gobiernos locales que la media de autonomías, aunque por debajo de otras comunidades autónomas, como Murcia y Andalucía, donde más del 43% de las concejalías de los municipios tienen a una mujer como titular. (Gráfico 5)

Gráfico 5. Presencia de mujeres en las concejalías de municipios, por Comunidades Autónomas. Año 2015.

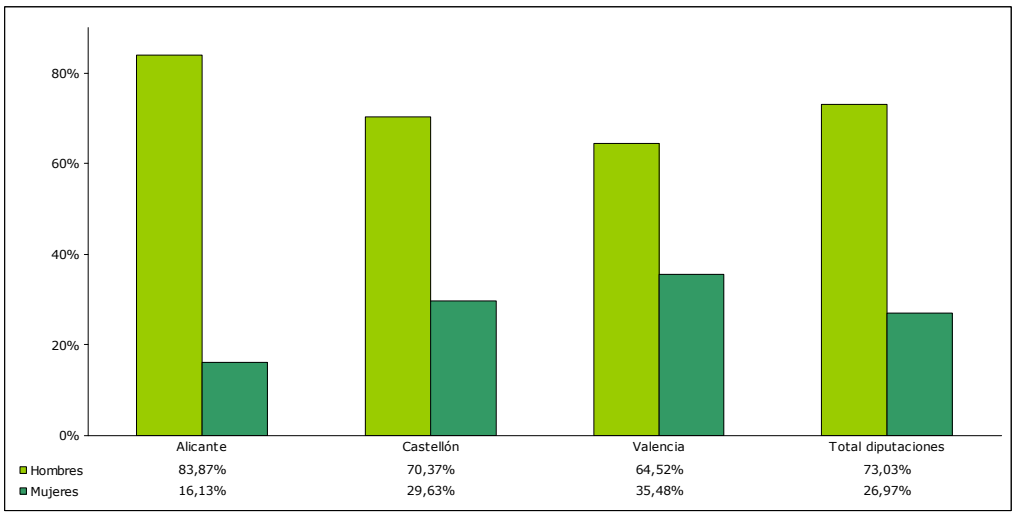


Fuente: Instituto de la Mujer Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Datos actualizados a 25 de septiembre de 2015.

3.2.4. Participación de mujeres en los órganos de gobierno de las Diputaciones Provinciales de la Comunitat Valenciana.

En las diputaciones provinciales de la Comunitat Valenciana hay un total de 24 diputadas provinciales (11 en Valencia, 8 en Castellón y 5 en Alicante), lo que representa un porcentaje del 27% del total de diputados, con variaciones significativas entre las provincias (35,5% en Valencia frente al 16% en Alicante). (Gráfico 6).

Gráfico 6. Composición de las diputaciones provinciales de la Comunitat Valenciana. Año 2015.



Fuente: Páginas web de las diputaciones provinciales. Acceso a fecha 14/10/2015.

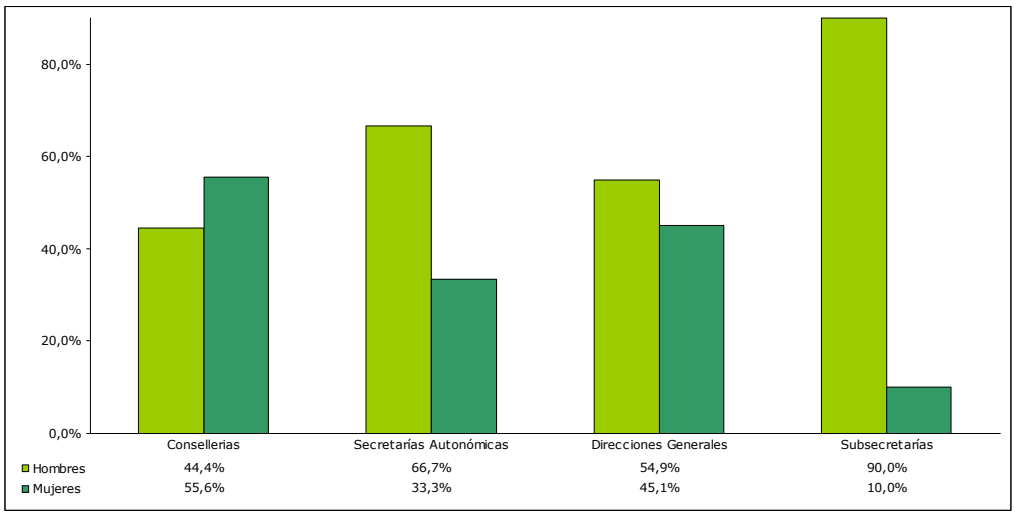
3.2.5. Distribución de altos cargos de la Generalitat por conselleria y sexo.

La Administración General de la Generalitat cuenta en 2015 con un total de 35 mujeres ocupando puestos considerados como alto cargo, entre personas titulares de las consellerias, secretarías autonómicas, subsecretarías y direcciones generales y asimilados, lo que representa un 40% de la totalidad de altos cargos.

De las nueve consellerias que componen el Consell, cinco tienen como titular a una mujer (Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, Conselleria de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural y Conselleria de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio).

En relación con el resto de altos cargos, destaca la composición de las Direcciones Generales, donde las mujeres ocupan 23 de los 51 centros directivos, y una distribución menos paritaria entre sexos en las Secretarías Autonómicas y asimilados, con una tercera parte de las mismas ocupadas por mujeres. Por su parte, la mayor disparidad se encuentra en las Subsecretarías, dado sólo una de las diez Subsecretarías tiene como titular a una mujer. (Gráfico 7)

Gráfico 7. Personas alto cargo de la Administración General de la Generalitat según sexo. Año 2015.

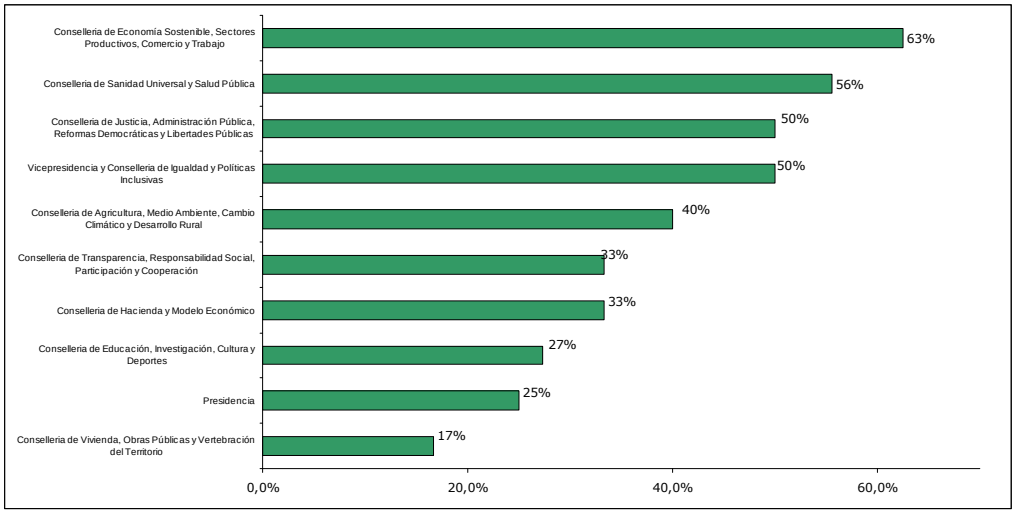


Fuente: Organigramas de las consellerias, consultadas a 14/10/2015

El porcentaje de mujeres que ocupan puestos calificados como alto cargo es muy dispar entre las consellerias, con porcentajes que varían entre el 63% de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo y el 17 % de la Conselleria de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio. Destaca también la distribución paritaria de altos cargos en la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas

y en la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas. (Gráfico 8)

Gráfico 8. Porcentaje de mujeres en los altos cargos de la administración general de la Generalitat Valenciana, según conselleria. Año 2015.



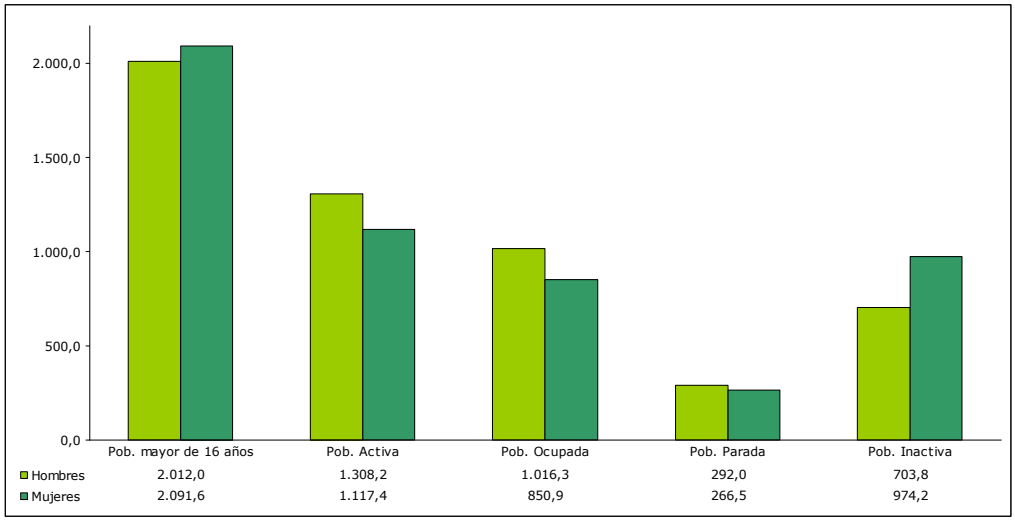
Fuente: Organigramas de las consellerias, consultadas a 14/10/2015

3.3. EMPLEO, RENTA Y PENSIONES

3.3.1. La población valenciana según su situación en el mercado laboral y sexo.

De acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), la población mayor de 16 años de la Comunitat Valenciana en el segundo trimestre de 2015 supera los 4,1 millones de habitantes, representando las mujeres el 51% del total. No obstante, la participación de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo inferior a la de los hombres, siendo el porcentaje de mujeres en la población activa del 46% y del 58% en la población inactiva. Estos rasgos distintivos en la participación laboral son evidencia de los importantes desequilibrios que persisten en el acceso al mercado de trabajo entre mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana. Dentro de la población activa, también se aprecian diferencias de género en la población ocupada y parada. Así, las mujeres representan el 45,6% de la población ocupada, pero el 47,7% de la población parada. (Gráfico 1).

Gráfico 1. Población mayor de 16 años según relación con la actividad económica, por sexo, en la Comunitat Valenciana. Segundo Trimestre 2015. (miles de personas)

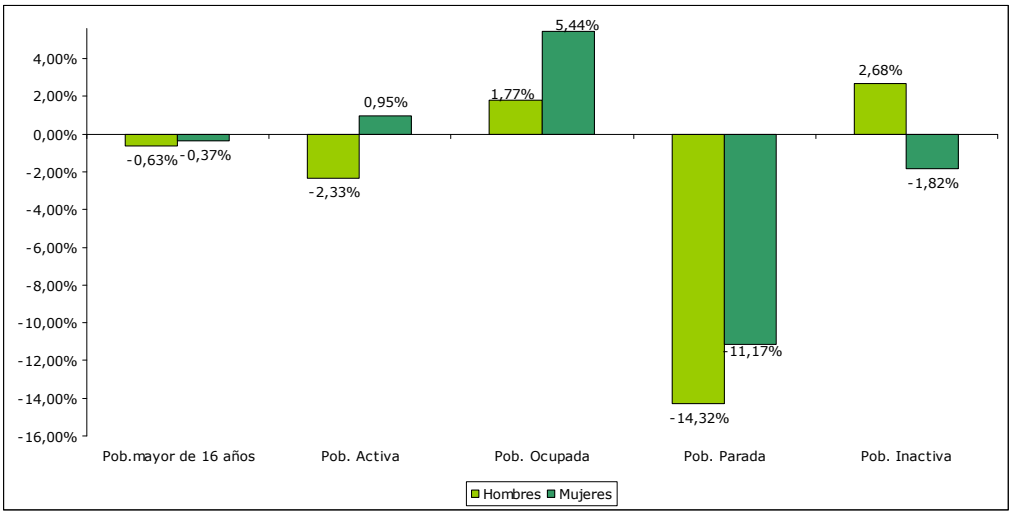


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Entre el segundo trimestre de 2014 y de 2015 se aprecia una recuperación en el mercado de trabajo, con una positiva evolución de las variables laborales. Así, la población ocupada se incrementó en la Comunitat Valenciana en 61.600 personas, mientras que la población parada se redujo en 82.400 personas. Sin embargo, las tasas de variación presentan diferencias significativas entre hombres y mujeres, con unos registros más positivos para las mujeres. En este sentido, las mujeres mostraron tasas de variación de la población ocupada del 5,44% frente al 1,77% de los hombres, aunque una menor reducción en la población parada, con unas tasas de variación negativas del -11,17% para las mujeres y del -14,32% en el caso de los hombres. Por su parte, la población femenina inactiva

experimentó una tasas de variación negativa del 1,82%, mientras que la población inactiva masculina creció a una tasa del 2,68%. (Gráfico 2).

Gráfico 2. Tasas de variación de la población mayor de 16 años, según su situación en el mercado laboral. Comunitat Valenciana. Segundo trimestre 2014-2015.

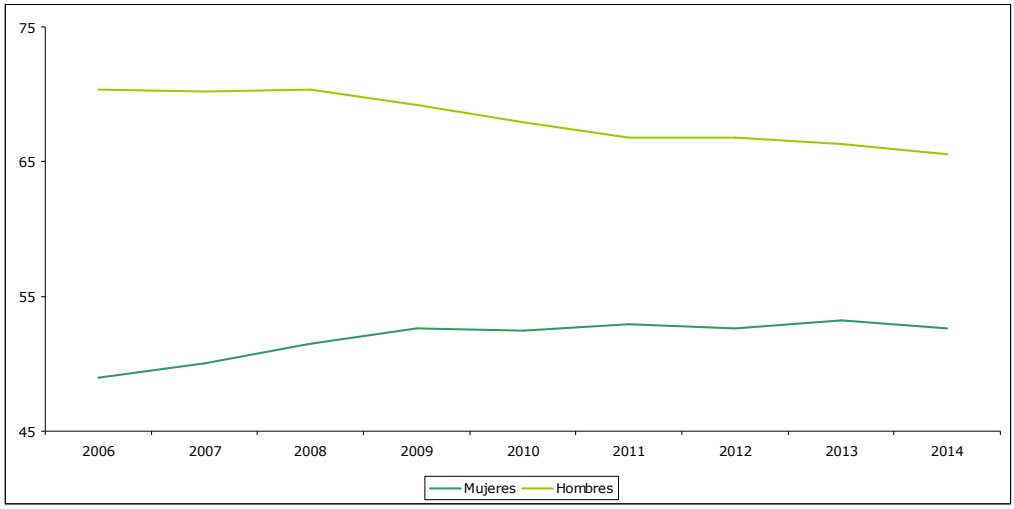


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

3.3.2. Población activa.

La población activa en la Comunitat Valenciana en el segundo trimestre de 2015 está compuesta por 1.308,2 miles de hombres y 1.117,4 miles de mujeres. Estas diferencias en población activa se reflejan, asimismo, en una mayor tasa de actividad para los hombres que para las mujeres, situándose en 65,02% y 53,42%, respectivamente. No obstante, la distinta evolución de las tasas de actividad masculina y femenina durante los últimos años ha permitido reducir las distancias entre ellas. Así, en el año 2006 la tasa de actividad masculina, 70,36%, era superior a la femenina en 21 puntos porcentuales, mientras que en 2014 esas diferencias se habían reducido a 12,90 puntos porcentuales. (Gráfico 3).

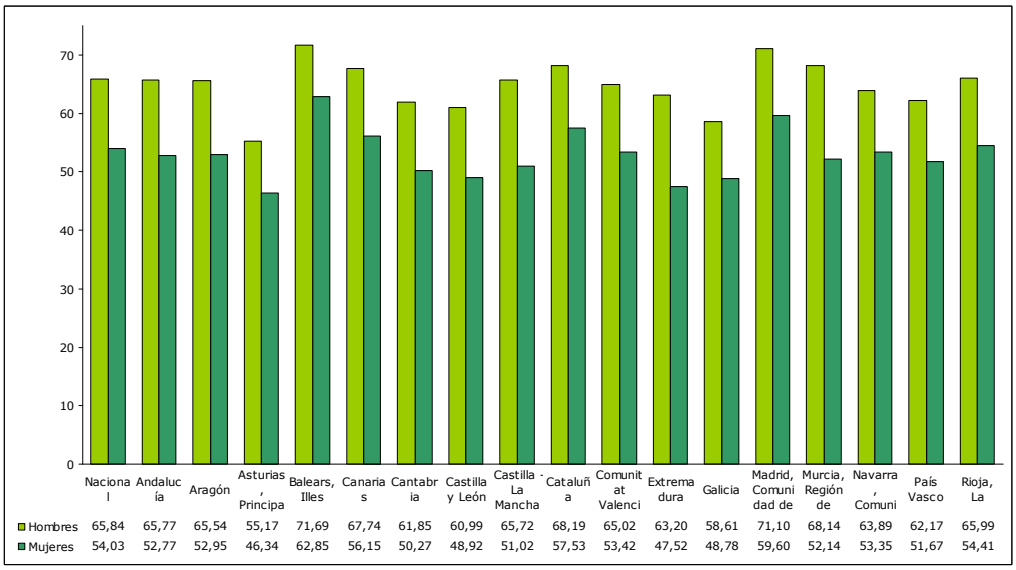
Gráfico 3 .Evolución de la tasa de actividad por sexo en la Comunitat Valenciana, 2006-2014.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

La comparación de la Comunitat Valenciana con el resto de CCAA en tasas de actividad femenina en el segundo trimestre de 2015 la sitúa en una posición intermedia, ligeramente por debajo de la media nacional, pero con tasa superior a otras CCAA, como Asturias y Extremadura, donde la tasa de actividad femenina no alcanza el 48%. También se encuentra la Comunitat Valenciana en una posición intermedia en cuanto a diferencias entre tasas de actividad masculina y femenina, por debajo de los 16 puntos porcentuales de diferencia que presenta la Región de Murcia, y por encima de los 8,83 puntos de Asturias, que es la comunidad autónoma con tasas de actividad por género más similares. En cualquier caso, todas las CCAA presentan unas tasas de actividad masculina superiores a las femeninas, mostrando, todas ellas, unas tasas de actividad femenina por debajo del 60%, a excepción de Baleares.(Gráfico 4)

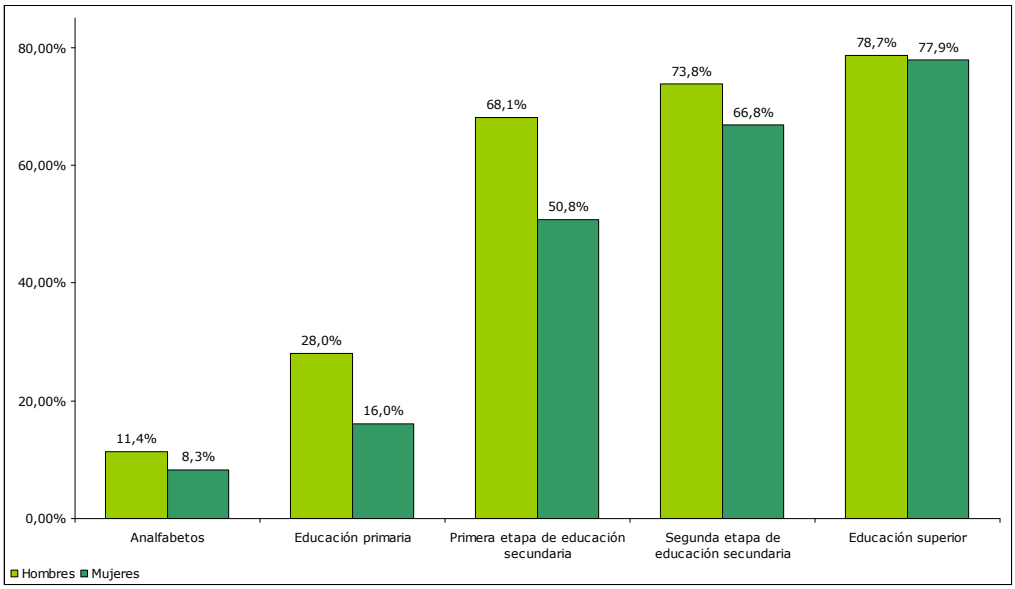
Gráfico 4. Tasa de actividad de las CCAA, según sexo. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Las tasas de actividad son crecientes con el nivel de formación alcanzada, pasando de tasas inferiores al 10% para la población sin estudios a tasas cercanas al 80% para la población que cuenta con estudios superiores. Este rasgo se observa tanto en las tasas de actividad masculina como femeninas, aunque con un perfil diferente. Así, las tasas de actividad femeninas son siempre inferiores a las masculinas, encontrándose la mayor brecha entre las tasas de actividad por género en la población con la primera etapa de educación secundaria completada, en donde la tasa de actividad de los hombres es superior a la de las mujeres en 17,3 puntos porcentuales. A partir de ese nivel de formación, las diferencias entre géneros en tasas de actividad comienzan a remitir, situándose la brecha en sólo 0,8 puntos porcentuales para la población con educación superior, muestra de la importancia de la inversión en capital humano como vía de acceso de la mujer al mercado laboral (Gráfico 5).

Gráfico 5. Tasa de actividad por nivel de formación alcanzado y sexo. Comunitat Valenciana. Segundo trimestre de 2015.



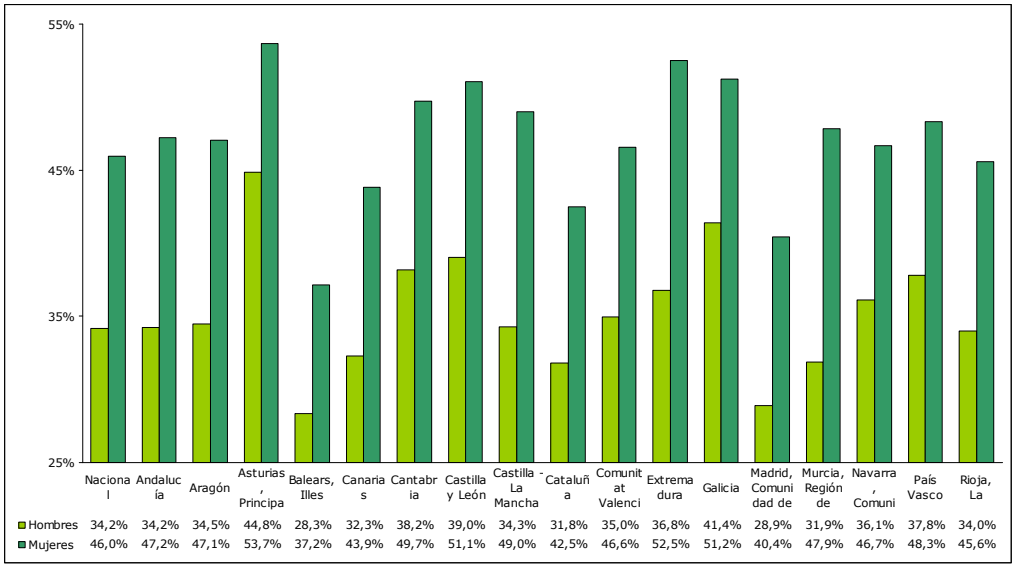
Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Explotación ampliada de los datos regionales de la Encuesta de Población Activa del INE.

3.3.3. Población inactiva.

La población inactiva la componen las personas de 16 o más años que, estando disponibles para trabajar, no buscan activamente empleo, así como aquellas que no trabajan ni están disponibles para hacerlo. La Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2015 estimaba que la población inactiva en la Comunitat Valenciana ascendía a 1.678 miles de personas, de las cuales el 58% eran mujeres. De hecho, la tasa de inactividad de las mujeres en ese trimestre es del 46,6%, mientras que para los hombres es del 35%.

Este patrón de mayor tasa de inactividad de las mujeres se repite en todas las CCAA, con unas tasas que varían entre el 53,7% de Asturias y el 37,2% de Baleares, y superando, en todos los casos, las tasas de inactividad masculina en más 8 puntos porcentuales. En este sentido, destaca la Región de Murcia, que presenta una tasa de inactividad femenina que es 16 puntos porcentuales superior a la masculina, mientras que la Comunitat Valenciana, con una brecha entre tasas de inactividad por género de 11,6 puntos porcentuales, se encuentra en una posición intermedia. (Gráfico 6)

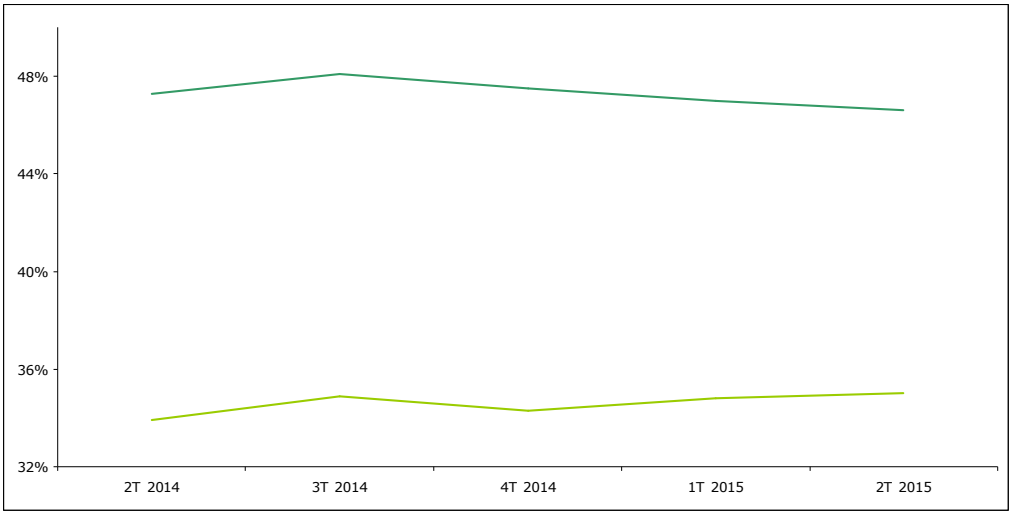
Gráfico 6. Tasa de inactividad por CCAA, según sexo. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Pese a estas mayores tasas de inactividad femenina, la tendencia de los últimos años apunta hacia un lento pero continuo patrón de convergencia. Esa tendencia ha continuado en los últimos trimestres, pasando la brecha entre las tasas de inactividad en la Comunitat Valenciana de 13,4 puntos porcentuales en el segundo trimestre de 2014 a 11,6 puntos porcentuales en el segundo trimestre de 2015, debido tanto a la reducción de las tasas de inactividad femenina como, en mayor medida, al aumento de las tasas de inactividad masculina (Gráfico 7).

Gráfico 7. Evolución de las tasas de inactividad según sexo. Comunitat Valenciana. 2º Trimestre de 2014 a 2º Trimestre de 2015.

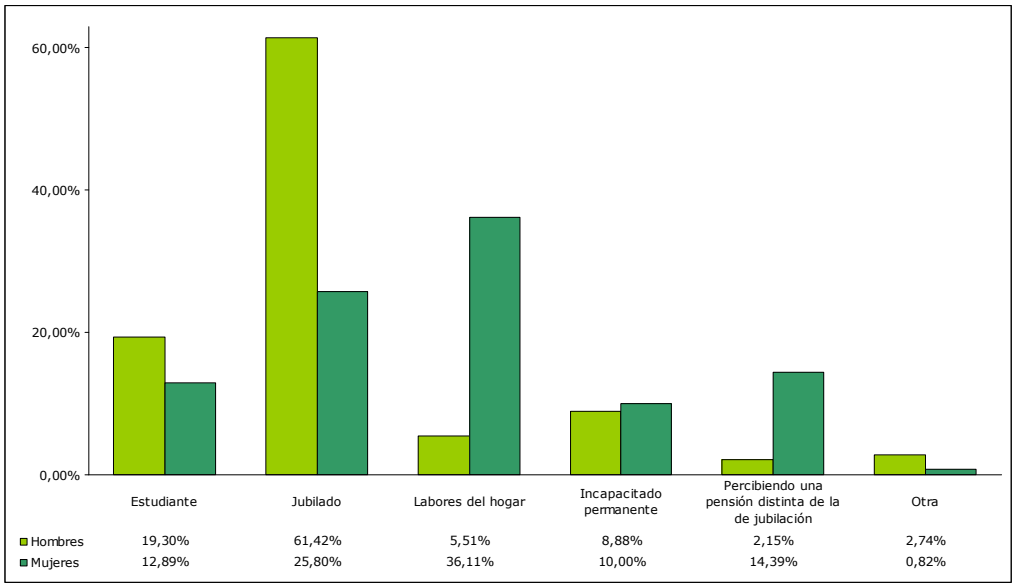


Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Explotación ampliada de los datos regionales de la Encuesta de Población Activa del INE.

Dentro de la población inactiva, la Encuesta de Población Activa distingue varias categorías funcionales que permiten conocer los motivos por los que tales personas no están a disposición del mercado laboral. De acuerdo con ello, la población inactiva se clasifica en estudiantes, jubiladas/os, labores del hogar, incapacitados permanentes, personas que perciben una pensión distinta de la jubilación, y otros.

Los datos para la Comunitat Valenciana en el segundo trimestre de 2015 muestran una diferente distribución por sexo de la población inactiva entre los distintos motivos para la pertenencia en esa categoría. El principal motivo de las mujeres para la no participación en el mercado laboral reside en la dedicación a labores del hogar, motivo que reportan el 36% de las mujeres del grupo, mientras que sólo el 5,5% de los hombres lo declaran como motivo de inactividad. El siguiente motivo en importancia para las mujeres se encuentra en la percepción de pensión de jubilación, siendo éste el que mayor diferencia presenta por género, al encontrarse en esa situación el 25,8% de las mujeres y el 61,4% de los varones de esa categoría laboral. Las diferencias son de menor magnitud en la población que reporta como motivo de inactividad estar recibiendo una instrucción sistemática en cualquier grado de educación, habiendo alegado tal motivo el 13% de las mujeres y el 19% de los hombres. (Gráfico 8).

Gráfico 8. Población inactiva en la Comunitat Valenciana según tipo de inactividad y sexo. Segundo trimestre de 2015.

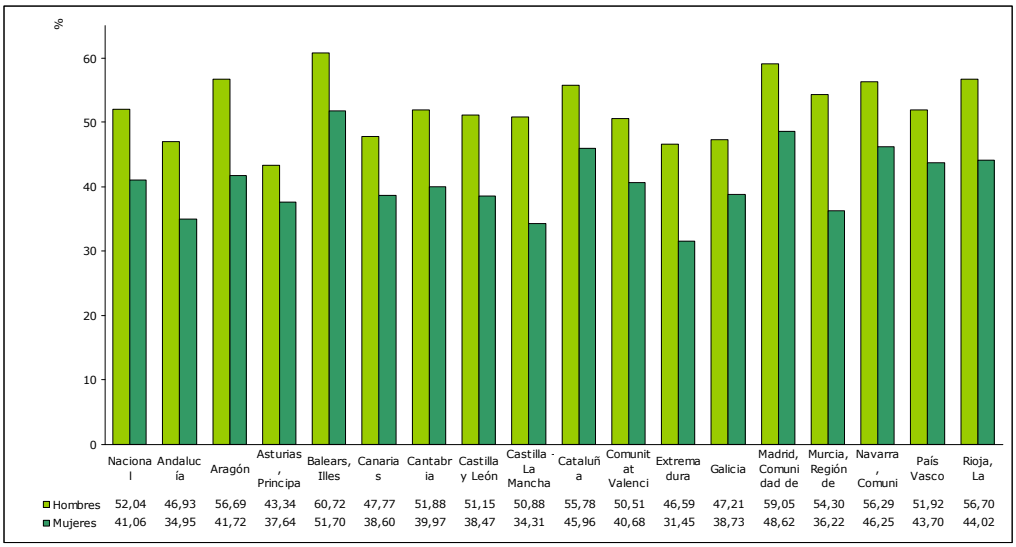


Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

3.3.4. Población ocupada.

De acuerdo con las estimaciones de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2015, la Comunitat Valenciana cuenta con una población ocupada consistente en 1.016.300 varones y 850.900 mujeres. La tasa de empleo masculina es de 50,5%, mientras que la femenina se sitúa 10 puntos porcentuales por debajo. Esta diferencia entre la tasa de empleo masculina y femenina también se aprecia en el resto de CCAA, siendo la diferencia más significativa la correspondiente a Murcia, con una tasa de empleo masculina que supera en más de 18 puntos porcentuales a la femenina. Además, también es de destacar la variabilidad existente entre las tasas de empleo femeninas, que oscilan entre los valores de 48,6% de Madrid y de 31,4% de Extremadura, situándose la Comunitat Valenciana ligeramente por debajo de la media española. (Gráfico 9).

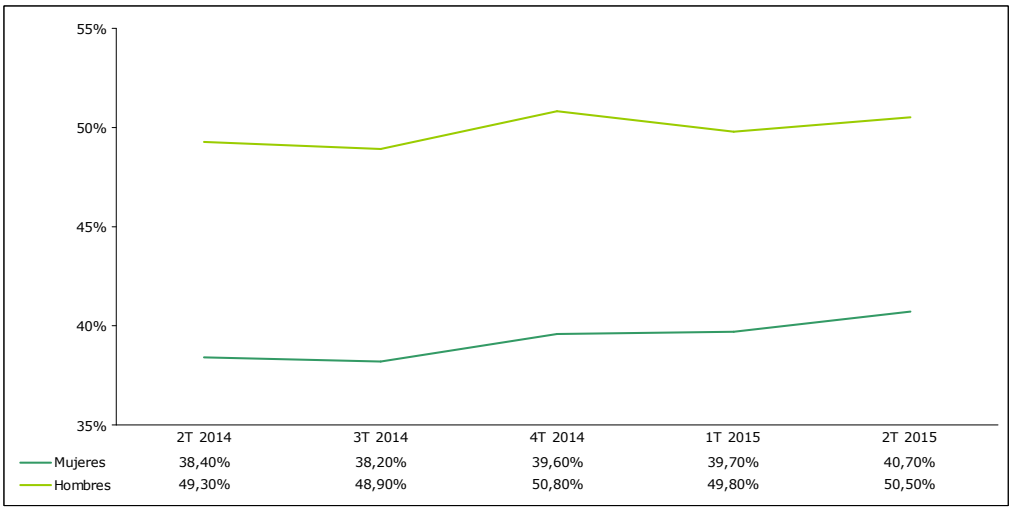
Gráfico 9. Tasas de empleo de las Comunidades Autónomas, según sexo. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Las mayores tasas de empleo masculinas son un rasgo tradicional del mercado laboral que reflejan, en parte, las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres para la obtención de un empleo remunerado. No obstante, en los últimos años se aprecia una tendencia a la reducción de la brecha en las tasas de empleo entre hombres y mujeres. En el caso de la Comunitat Valenciana, este diferencial ha continuado reduciéndose durante los últimos trimestres, habiendo pasado de los 10,90 puntos porcentuales que se registraban en el 2º trimestre del 2014 a los 9,80 puntos porcentuales en el 2º trimestre de 2015, debido, principalmente, al mayor crecimiento de la tasa de empleo femenina. (Gráfico 10).

Gráfico 10. Evolución de las tasas de empleo de la Comunitat Valenciana, según sexo. 2º Trimestre de 2014 a 2º trimestre de 2015.

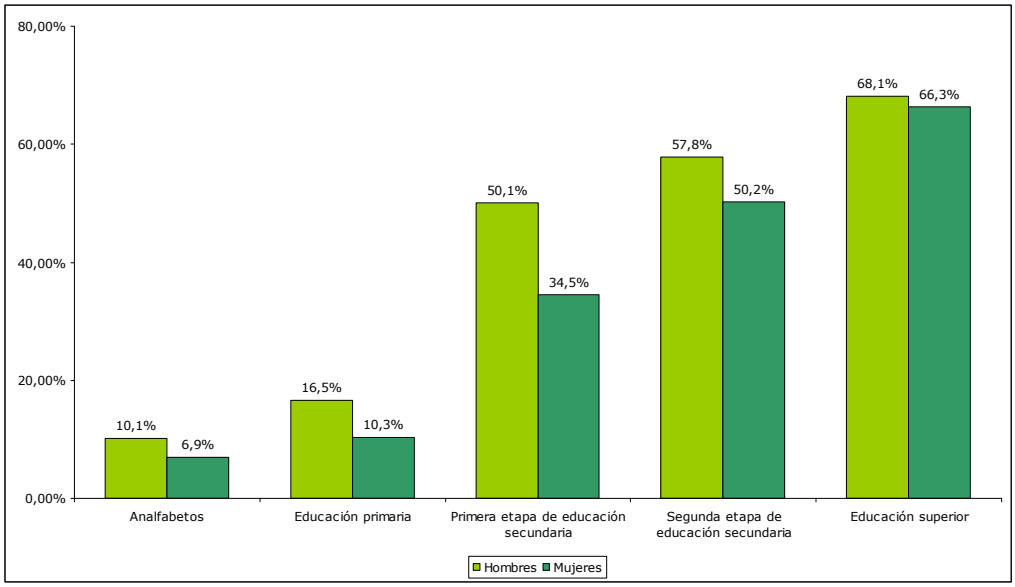


Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Explotación ampliada de los datos regionales de la Encuesta de Población Activa del INE.

Ocupación por formación alcanzada.

El análisis de las tasas de empleo por formación alcanzada muestra que las tasas de empleo de los hombres son superiores a las correspondientes a las mujeres en todos los niveles formativos, aunque las diferencias son prácticamente inexistentes en la población ocupada con niveles superiores. Así, la tasa de empleo de las mujeres con un nivel de formación completado correspondiente a la primera etapa de educación secundaria es 15,6 puntos porcentuales inferior a la de los hombres con el mismo nivel de formación, mientras que estas diferencias se reducen a 1,8 puntos porcentuales para las mujeres con estudios superiores. (Gráfico 11).

Gráfico 11. Tasas de empleo en la Comunitat Valenciana, según sexo y nivel de formación alcanzado. Segundo trimestre de 2015.

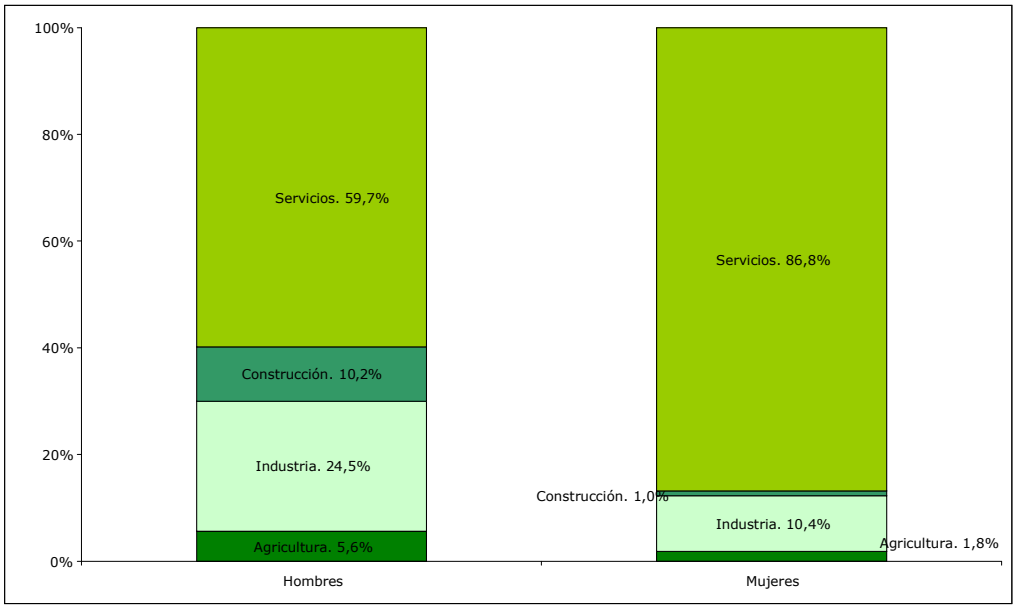


Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Explotación ampliada de los datos regionales de la Encuesta de Población Activa del INE.

Ocupación por sectores económicos.

La distribución de la población ocupada por sector económico también presenta un perfil diferente entre mujeres y hombres. Así, la concentración de la población ocupada en el sector servicios es mucho más elevada en el caso de las mujeres, encontrándose en ese sector el 87% de las mujeres ocupadas, frente al 60% de los hombres. Por el contrario, la presencia de mujeres en los sectores de construcción y agricultura es muy reducida, con sólo el 2,8% de la población ocupada femenina trabajando en esos dos sectores económicos. (Gráfico 12).

Gráfico 12. Población ocupada en la Comunitat Valenciana por sexo y sector económico. Segundo trimestre del 2015.

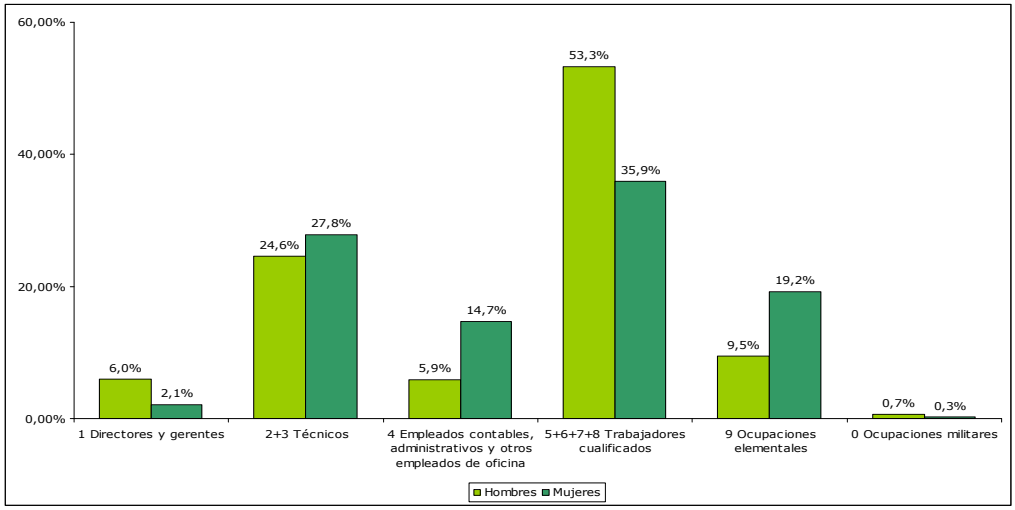


Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Ocupación por tipo de ocupación.

También se advierten diferencias significativas en los tipos de ocupaciones en que están empleados hombres y mujeres. La distinta especialización profesional por sexo se aprecia, principalmente, en el grupo de ocupaciones elementales, que es más importante para el caso de las mujeres que de los hombres, al emplear al 19% de las mujeres ocupadas pero sólo al 9,5% de los hombres, y, con signo contrario, en las categorías profesionales correspondientes a trabajadores cualificados, a las que pertenecen el 53% de los hombres ocupados frente al 36% de las mujeres. Aunque parte de este patrón de especialización podría derivarse de distintas preferencias para la selección de ocupaciones en base al tipo de empleo desempeñado, también se puede apreciar una evidente desigualdad en las oportunidades de acceso para las mujeres. Así, los hombres son mayoría en los puestos de dirección y gestión, representando el 77% del total de la población ocupada en esa categoría, mientras que las mujeres representan el 63% de la población ocupada en las categorías peor retribuidas. (Gráfico 13).

Gráfico 13. Distribución de la población ocupada en la Comunitat Valenciana por sexo y tipo de ocupación. Segundo trimestre del 2015.

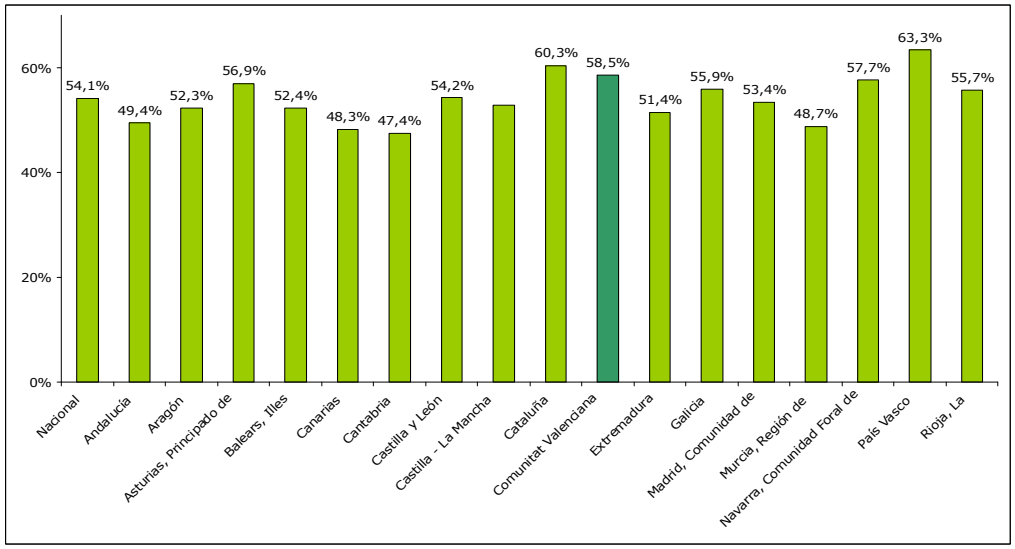


Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Explotación ampliada de los datos regionales de la Encuesta de Población Activa del INE.

Ocupación por tipo de sector (público/privado)

Otra de las características diferenciales de la ocupación por género es la mayor importancia que representa el sector público para el empleo femenino. Los datos del segundo trimestre de 2015 estiman que el sector público en la Comunitat Valenciana emplea a 151.600 mujeres y 107.500 hombres, lo que supone que el 17,8% de la población ocupada femenina se encuentra en el sector público, mientras que el porcentaje se reduce al 10,6% en el caso de los hombres. En el resto de autonomías también se aprecia la mayor relevancia que adquiere el sector público para el empleo femenino, representando las mujeres porcentajes superiores al 50% en la población ocupada en el sector público en la mayoría de comunidades autónomas. (Gráfico 14).

Gráfico 14. Porcentaje de mujeres en la población ocupada en el sector público, por Comunidad Autónoma. Segundo Trimestre de 2015.

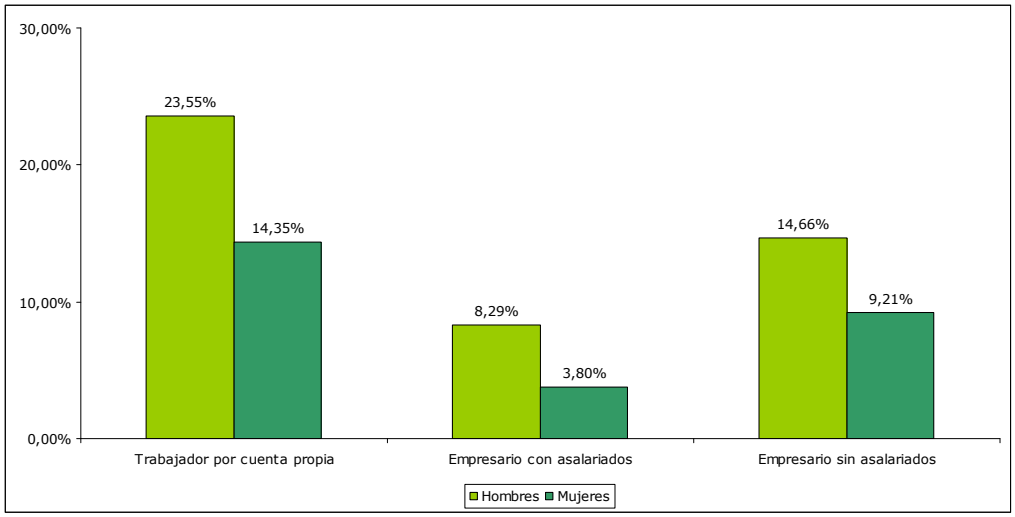


Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Trabajo por cuenta propia.

El trabajo por cuenta propia presenta una menor incidencia en las mujeres que en los hombres. Los datos del segundo trimestre de 2015 muestran que el 14,35% de las mujeres ocupadas en la Comunitat Valenciana se encuentran en la situación profesional de trabajo por cuenta propia, entendiendo como tal a las personas empleadoras y a las personas empresarias sin asalariados, mientras que el porcentaje se eleva hasta el 23,55% para los hombres *(Gráfico 15).*

Gráfico 15. Trabajo por cuenta propia en la Comunitat Valenciana, según sexo. Segundo trimestre de 2015.

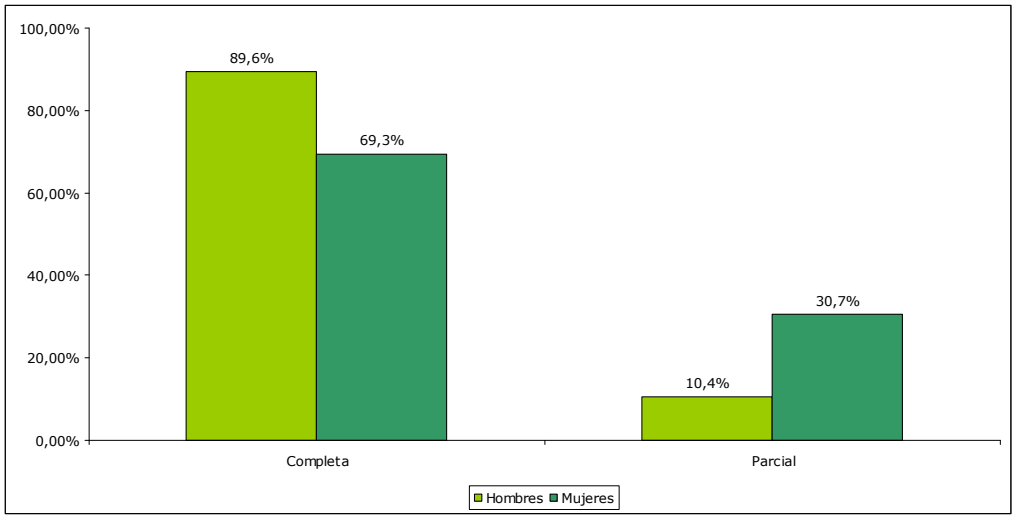


Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Ocupación asalariada por tipo de jornada laboral.

En el segundo trimestre de 2015, se estimaron que en la Comunitat Valenciana existían un total de 304.200 personas asalariadas con jornada a tiempo parcial, representando las mujeres el 73,4% del total de ese colectivo. De hecho, mientras que sólo el 10,4% de los hombres asalariados en la Comunitat Valenciana trabajan con una jornada a tiempo parcial, el porcentaje se incrementa hasta el 30,7% para las mujeres. *(Gráfico 16).*

Gráfico 16.Población asalariada en la Comunitat Valenciana, por tipo de jornada y sexo. Segundo trimestre de 2015.

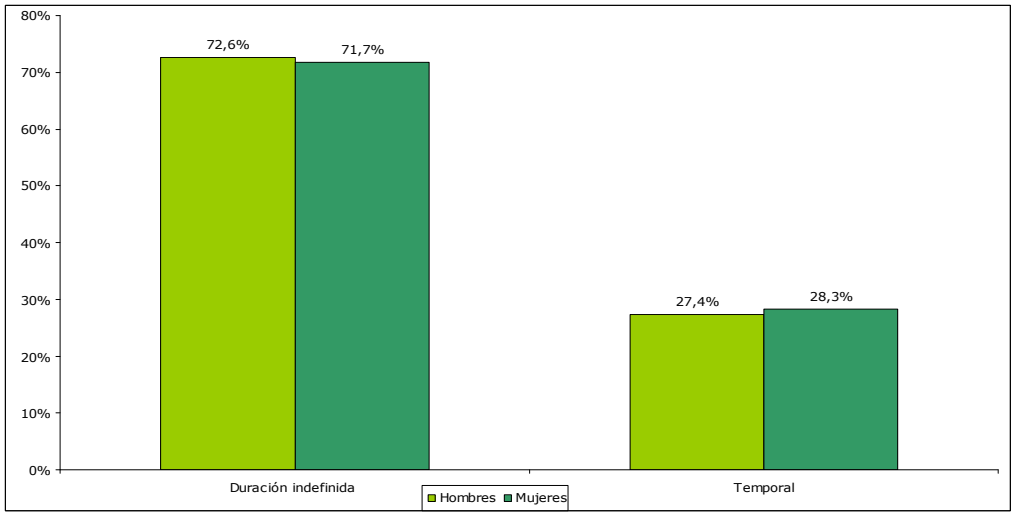


Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Explotación ampliada de los datos regionales de la Encuesta de Población Activa del INE.

Personas asalariadas por duración del contrato.

Los datos de la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2015 muestran que la tasa de temporalidad en la Comunitat Valenciana es del 27,8%, estimándose que 418.700 personas disponen de relación laboral temporal. No obstante, no se presentan diferencias significativas en cuanto a la incidencia de la temporalidad entre hombres y mujeres. Así, el porcentaje de asalariadas con empleo temporal es del 28,3%, apenas un punto porcentual por encima del porcentaje correspondiente a los hombres. (Gráfico 17).

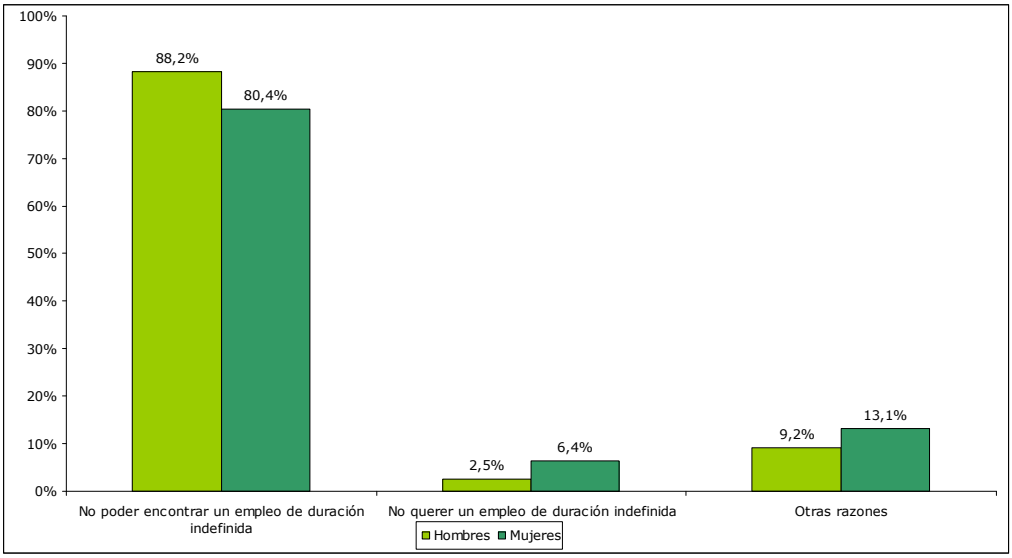
Gráfico 17. Población asalariada en la Comunitat Valenciana, por duración del contrato y sexo. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Sin embargo, cuando se analiza el motivo de temporalidad de la contratación o relación laboral, se aprecian diferencias entre hombres y mujeres. A partir de las variables de la submuestras de la Encuesta de Población Activa, correspondiente a las condiciones de trabajo para el año 2014, se encuentra que el principal motivo para la temporalidad en la contratación reside, tanto en hombres como en mujeres, en la imposibilidad de obtener un empleo de duración indefinida, alegando ese motivo el 88,2% de los hombres y el 80,2% de las mujeres con empleo temporal. No obstante, la permanencia en dicha situación de forma voluntaria es superior en el caso de las mujeres, alegando dicho motivo el 6,4% de las mujeres con contrato temporal frente al 2,5% de los hombres. (Gráfico 18).

Gráfico 18. Asalariadas/os con contrato o relación laboral temporal en la Comunitat Valenciana, según motivo por el que es temporal y sexo. Año 2014.

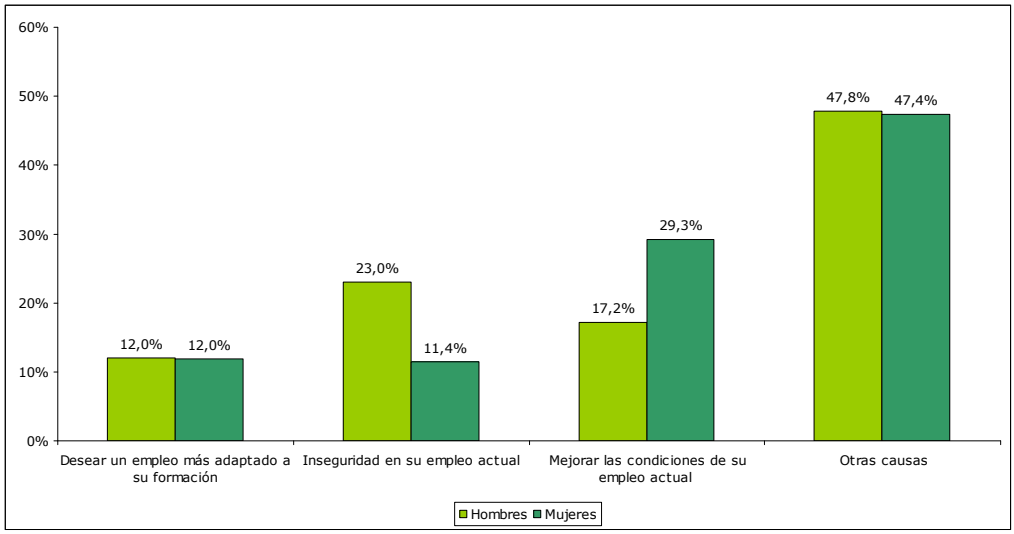


Fuente: Condiciones de Trabajo. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Personas ocupadas que buscan otro empleo.

El análisis de los datos de la submuestras de condiciones de trabajo de la EPA para 2014 indica que el 8,7% de la población ocupada se encontraba buscando otro empleo, no existiendo diferencias significativas en los porcentajes de hombres y mujeres. No obstante, distinguiendo el motivo por el que las personas ocupadas buscan otro empleo, se puede apreciar que la principal diferencia entre mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana se encuentra en la inseguridad en el empleo actual, situación que prima en el 23% de los hombres ocupados que buscan otro empleo, frente al 11,4% de las mujeres. Por el contrario, el 29,3% de las mujeres que buscan otro empleo lo hacen para mejorar las condiciones de su empleo actual, mientras que ése motivo sólo lo alegan el 17,2% de los hombres. (Gráfico 19).

Gráfico 19. Ocupadas/os en la Comunitat Valenciana que buscan otro empleo, por razón de búsqueda y sexo. Año 2014.



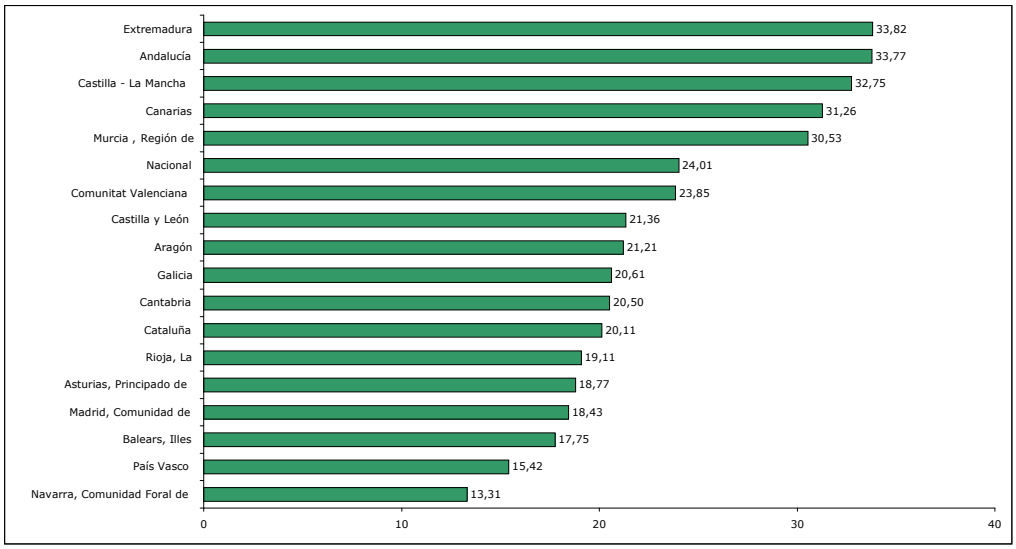
Fuente: Condiciones de Trabajo. Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

3.3.5. Población parada

La Encuesta de Población Activa considera paradas a todas las personas de 16 o más años que no tengan empleo, que estén buscando activamente trabajo y que estén disponibles para trabajar.

De acuerdo con esta definición, la Encuesta de Población Activa estima que la población parada en la Comunitat Valenciana en el segundo trimestre de 2015 es de 558.400 personas, de las cuales 266.500 son mujeres y 292.000 hombres. No obstante, pese a ser el número de mujeres desempleadas más reducido que el de hombres, las mujeres soportan unas tasas de paro más elevadas que los varones: 23,85% frente a 22,32%. La tasa de desempleo femenino de la Comunitat Valenciana se sitúa por encima de la media nacional y por debajo de CCAA como Extremadura y Andalucía, con tasas de paro femeninas por encima del 33%. (Gráfico 20).

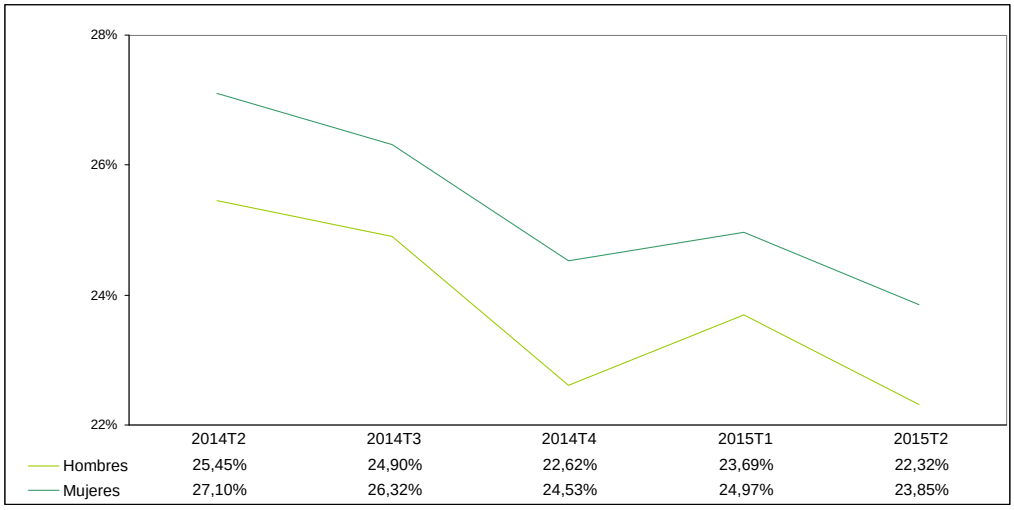
Gráfico 20. Tasa de paro femenina por comunidad autónoma. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

La recuperación del mercado laboral se puede apreciar en la reducción que están experimentando las tasas de paro de mujeres y hombres durante los últimos trimestres, que han disminuido entre el segundo trimestre del 2014 y del 2015 en 3,25 y 3,13 puntos porcentuales, respectivamente. No obstante, las tasas de paro de las mujeres se mantienen por encima de las de los hombres durante todo el periodo. (Gráfico 21).

Gráfico 21.Evolución de las tasas de paro de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana. 2º trimestre de 2014 a 2º trimestre de 2015.

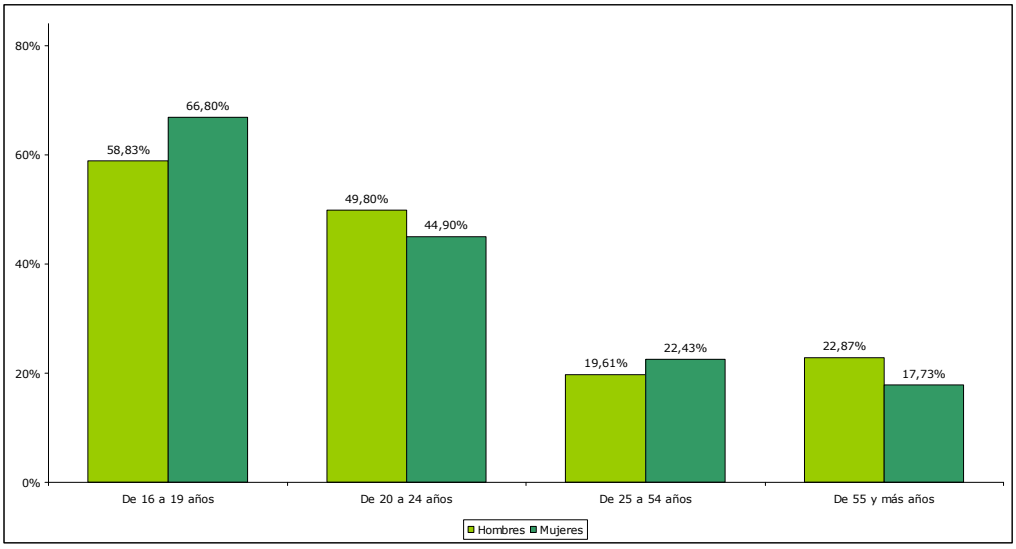


Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Las tasas de paro decrecen en función de la edad, tanto en el caso de los hombres como en las mujeres, debido, principalmente, a la formación alcanzada y la experiencia adquirida. Así, las mujeres de 16 a 19 años, registran unas tasas de paro superiores al 66%, mientras que las mujeres del tramo de edad más avanzado, de 55 y más años, presentan

tasas de paro del 18%. La diferencia más notable en las tasas de paro de mujeres y hombres se aprecia en el grupo de los más jóvenes, donde las mujeres se enfrentan a tasas de paro superiores en 8 puntos porcentuales a las de los hombres. Por su parte, las mujeres con edades comprendidas entre los 20 y 24 años, y de 55 y más años, muestran tasas de paro más reducidas a las de los hombres de esos grupos de edad. (Gráfico 22).

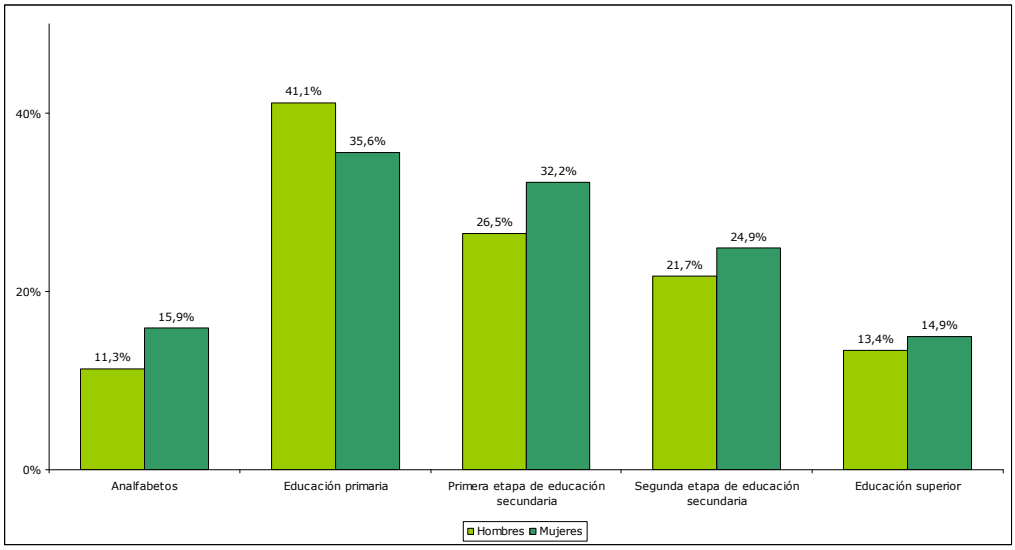
Gráfico 22. Tasas de paro por distintos grupos de edad, según sexo. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Las tasas de paro también decrecen en función del nivel de formación alcanzado, de manera que la población valenciana con menor capital humano (educación primaria) presenta unas tasas de desempleo superiores al 35%, mientras que para la población activa con estudios universitarios la tasa de desempleo se encuentra por debajo del 15%. Asimismo, también se aprecia que las mujeres presentan tasas de paro superiores a las de los hombres con el mismo nivel de formación, excepto en el grupo que ha completado la educación primaria, y que las menores diferencias entre las tasas de paro se registran en la población con estudios superiores. (Gráfico 23).

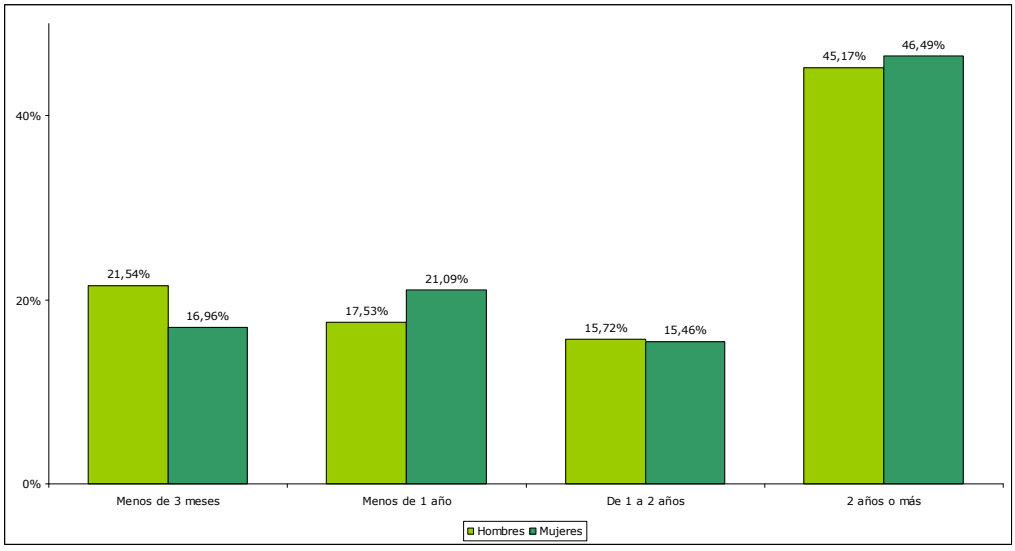
Gráfico 23. Tasas de paro por nivel de formación alcanzada y sexo. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Explotación ampliada de los datos regionales de la Encuesta de Población Activa del INE.

En relación con el tiempo de búsqueda de empleo, los datos para la Comunitat Valenciana muestran una alta incidencia del paro de larga duración, es decir, las personas paradas que llevan en esa situación más de doce meses. De hecho, el paro de larga duración representa el 62% del desempleo en el caso de las mujeres y el 61% para los hombres. Por su parte, las personas desempleadas que encuentran empleo en un breve periodo de tiempo, menos de 3 meses, son minoría dentro del colectivo de personas paradas, con unos porcentajes del 16,96% y 21,54% para mujeres y hombres, respectivamente. (Gráfico 24).

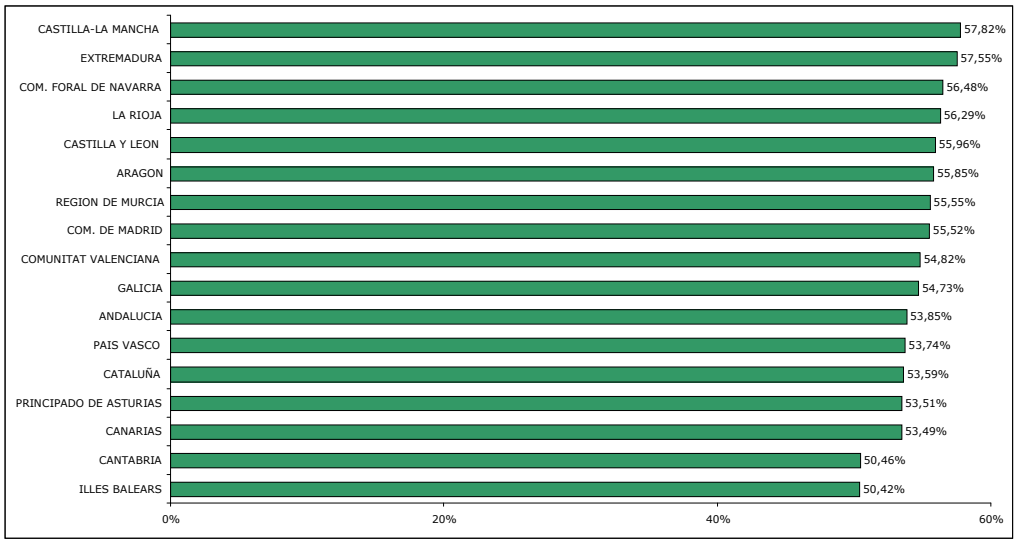
Gráfico 24. Porcentaje de desempleadas/os en la Comunitat Valenciana por tiempo de búsqueda de empleo y sexo. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Para conocer los datos de paro se puede utilizar como fuente estadística alternativa a la Encuesta de Población Activa del INE los datos de paro registrado que publica el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE). El número de personas paradas registradas en el SPEE en agosto de 2015 en la Comunitat Valenciana ascendía a 481.494, de las cuales el 54,8% eran mujeres. En el resto de CCAA también se observa la mayor presencia de mujeres en el paro registrado, con porcentajes que comprendidos entre el 57,8% de Castilla La Mancha y el 50,4% de Baleares. (Gráfico 25).

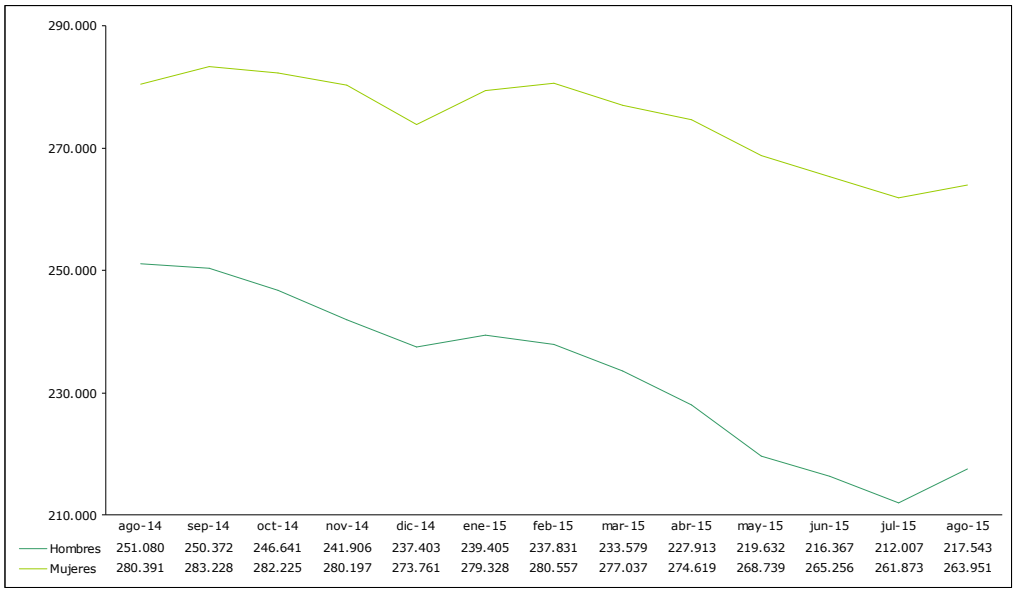
Gráfico 25. Porcentaje de mujeres en el paro registrado, según comunidad autónoma. Agosto de 2015



Fuente: Estadísticas de Empleo. Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Durante el último año, el paro registrado en la Comunitat Valenciana ha disminuido en 50.000 personas, muestra de la recuperación del mercado laboral. Sin embargo, esta reducción ha sido mucho más importante en el caso de los hombres que de las mujeres. Así, entre agosto de 2014 y de 2015, el paro registrado masculino se redujo en un 13,36% frente a una caída en el paro registrado femenino del 5,86%. Esta evolución ha hecho que el porcentaje que representan las mujeres en el total del paro registrado se haya incrementado desde el 52,76% hasta el 54,82% entre estas dos fechas. (Gráfico 26).

Gráfico 26. Evolución del paro registrado en la Comunitat Valenciana, por sexo, entre agosto de 2014 y agosto de 2015.



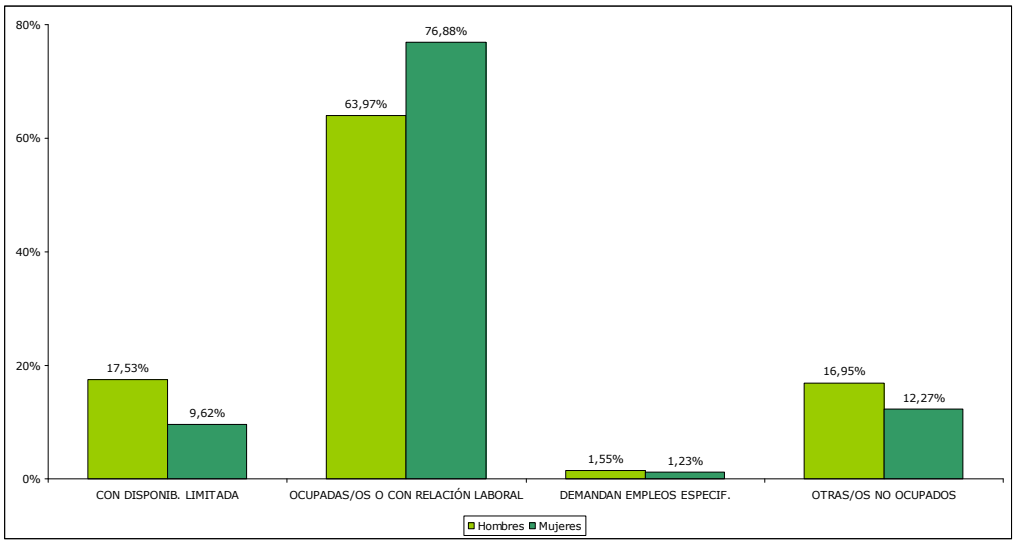
	ago-14	sep-14	oct-14	nov-14	dic-14	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15
Hombres	251.080	250.372	246.641	241.906	237.403	239.405	237.831	233.579	227.913	219.632	216.367	212.007	217.543
Mujeres	280.391	283.228	282.225	280.197	273.761	279.328	280.557	277.037	274.619	268.739	265.256	261.873	263.951

Fuente: Estadísticas de Empleo. Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El Servicio Público de Empleo Estatal también registra los datos de demandantes de empleo, que no equivale a la de trabajador/a en paro (paro registrado), ya que las personas demandantes se inscriben en los servicios públicos de empleo para la búsqueda de un empleo, solicitar otro empleo compatible con el que ejercen (pluriempleo) o mejorar el que ya poseen, recibir otros servicios ajenos al empleo (orientación para el autoempleo, formación ocupacional, …), o por la obligatoriedad de inscribirse para percibir una prestación contributiva o un subsidio.

Los datos de julio de 2015 muestran que en la Comunitat Valenciana existían un total de 153.027 personas registradas como demandantes de empleo no paradas, de las cuales el 56% son mujeres. La gran mayoría de este colectivo se encuentra como demandantes ocupados o con relación laboral, es decir, que el motivo de su demanda de empleo reside en mejorar su posición laboral, entre los que se encuentran el trabajo fijo discontinuo o personal con expediente de regulación de empleo. El porcentaje de mujeres en esa situación es superior al de los hombres en más de diez puntos porcentuales, lo que pudiera deberse a unas condiciones laborales menos óptimas. Otra importante diferencia entre mujeres y hombres se encuentra en el grupo de demandantes de empleo con disponibilidad limitada (jubiladas/os o pensionistas), donde los hombres tienen un porcentaje que casi duplica el de las mujeres. (Gráfico 27).

Gráfico 27. Demandantes de empleo no parados en la Comunitat Valenciana, según clasificación de la demanda de empleo y sexo. Agosto de 2015.

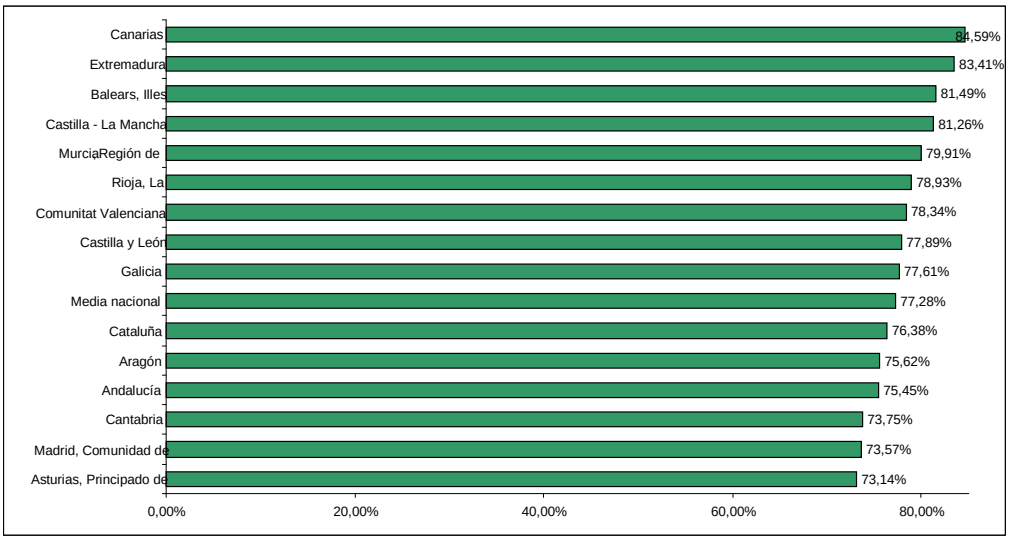


Fuente: Estadísticas de Empleo. Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

3.3.6. Evolución de los salarios.

La desigualdad laboral entre mujeres y hombres repercute directamente en las retribuciones que perciben, existiendo importantes diferencias en sus salarios. En este sentido, utilizando los datos de salarios desde la óptica del perceptor de la Agencia Estatal de Administración Tributaria para 2013, el salario medio anual de los hombres era de 18.627 euros frente a 14.593 euros que percibían las mujeres. Esta brecha salarial indica que las mujeres asalariadas en la Comunitat Valenciana cobraban el 78,34% del salario percibido por los hombres. La situación se repite en todas las comunidades autónomas, con un rango de variación que oscilaba desde el 84,59% de Canarias y al 73,14% de Asturias. (Gráfico 28).

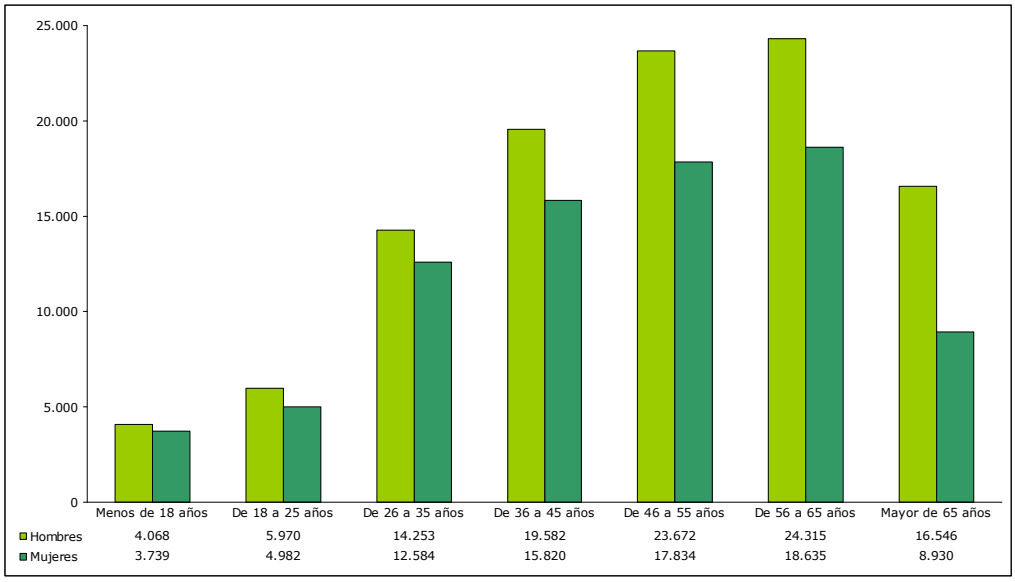
Gráfico 28. Porcentaje que supone el salario medio anual percibido por las mujeres asalariadas respecto al salario medio anual percibido por los hombres asalariados, según CCAA. Año 2013.



Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT)

Las diferencias salariales entre mujeres y hombres también están presentes en todos los grupos de edad. Con datos de la AEAT para 2013, se comprueba que los salarios de los hombres son superiores a los de las mujeres en todos los grupos de edad y que, además, no tienden a remitir con la adquisición de experiencia en el mercado laboral. Así, el salario percibido por las asalariadas con edades comprendidas entre los 26 y 35 años representa el 88% del salario percibido por los hombres de ese grupo de edad, mientras que ese porcentaje para las mujeres asalariadas de 56 a 65 años es del 76,6%. (Gráfico 29).

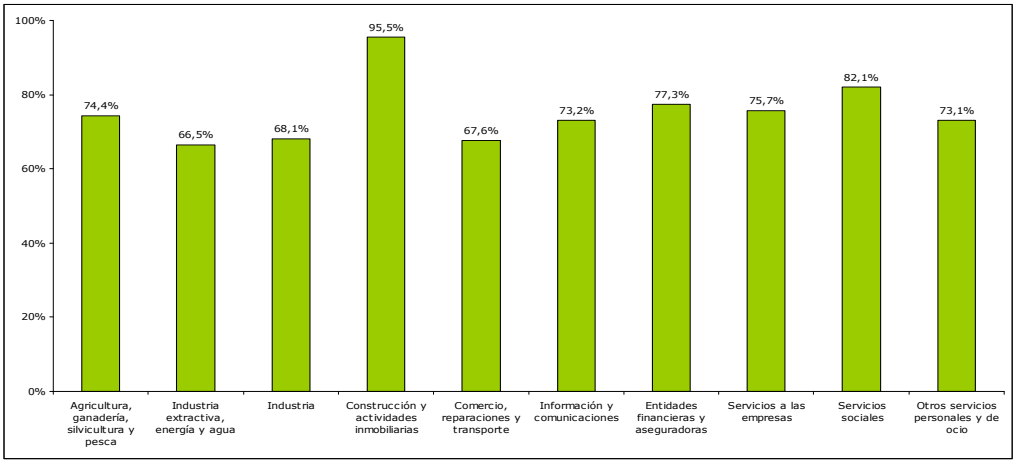
Gráfico 29. Salario medio anual en la Comunitat Valenciana, por grupo de edad y sexo. Año 2013.



Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT)

Las brechas salariales por sexo también aparecen en la totalidad de sectores de actividad. De hecho, el salario que perciben las mujeres en casi todos los sectores de actividad se encuentra por debajo del 80% del percibido por los hombres, a excepción, únicamente, del sector de servicios sociales y, sobretodo, del sector de construcción y actividades inmobiliarias, donde las mujeres perciben el 96% del sueldo de los hombres (aunque las mujeres representan sólo el 20% de la población asalariada en el sector). Por el contrario, las mayores brechas salariales se encuentran en los sectores de la industria extractiva, energía y agua, y de comercio, reparaciones y transporte, con unos salarios percibidos por las mujeres que no alcanzan el 68% del de los hombres. (Gráfico 30).

Gráfico 30. Brecha salarial en la Comunitat Valenciana, por sector de actividad y sexo. Año 2013.

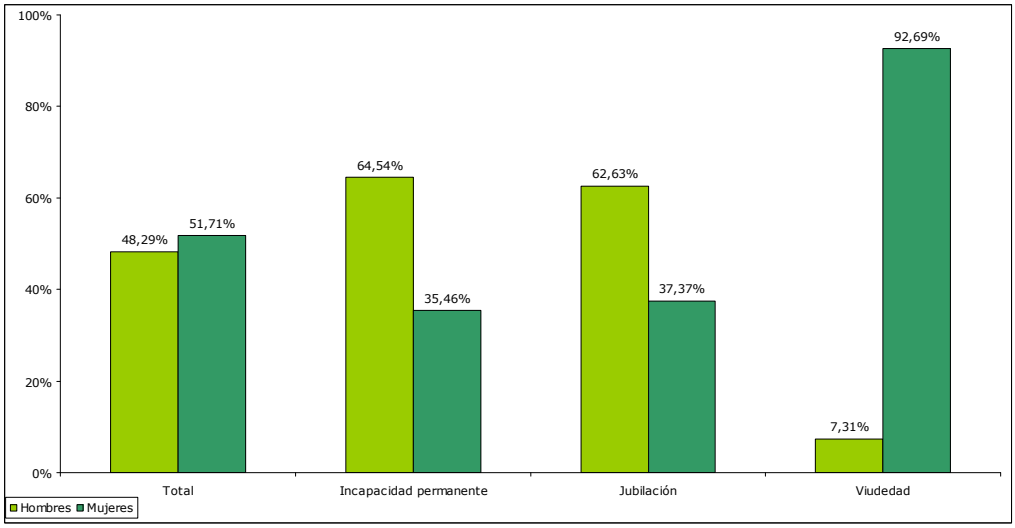


Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT)

3.3.7. Pensiones y prestaciones por desempleo.

El número de pensiones del Sistema Público de Pensiones percibidas en la Comunitat Valenciana en agosto de 2015 ascendía a 957.848, de las cuales, el 51,7% fueron percibidas por mujeres. Sin embargo, la distribución por tipo de pensión arroja importantes diferencias entre mujeres y hombres. Dentro del Sistema Público de Pensiones, las principales pensiones son las que cubren riesgos laborales, como la vejez y la jubilación, y otras circunstancias sobrevenidas por dependencia, como la discapacidad o viudedad. Las pensiones por viudedad las perciben casi en su totalidad las mujeres, en un porcentaje del 93%, mientras que son minoritarias en la percepción de pensiones de jubilación e incapacidad permanente, donde los hombres representan casi las dos terceras partes de los beneficiarios de ese tipo de pensiones. (Gráfico 31)

Gráfico 31. Porcentaje de pensiones en la Comunitat Valenciana según sexo y tipo de pensión. Agosto de 2015.

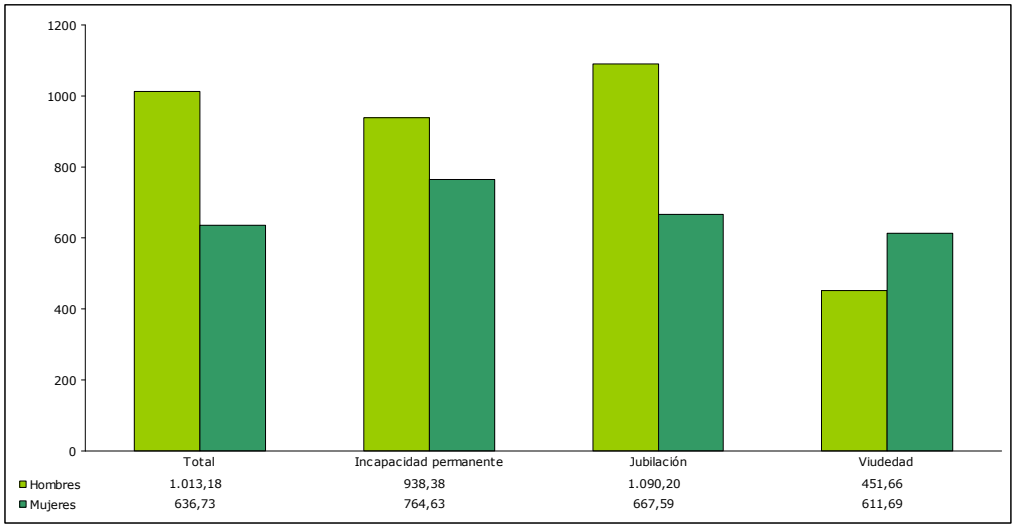


Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS)

Las diferencias entre mujeres y hombres se acentúan al considerar las cuantías percibidas, teniendo en cuenta que el importe de las pensiones depende de la naturaleza de las mismas. Las mujeres perciben, por término medio, unas pensiones inferiores en 376 euros a las percibidas por los hombres. Las mayores diferencias se registran en las pensiones de jubilación, donde las mujeres cobran pensiones cuya cuantía es, en términos medios, un 40% inferior a las percibidas por los varones. La situación contraria se encuentra en el caso de las pensiones de viudedad, cobrando las mujeres unas pensiones cuya cuantía es 160 euros superior a la de los hombres. (Gráfico 32).

Gráfico 32. Importe medio de las pensiones en la Comunitat Valenciana, por sexo y tipo de pensión.

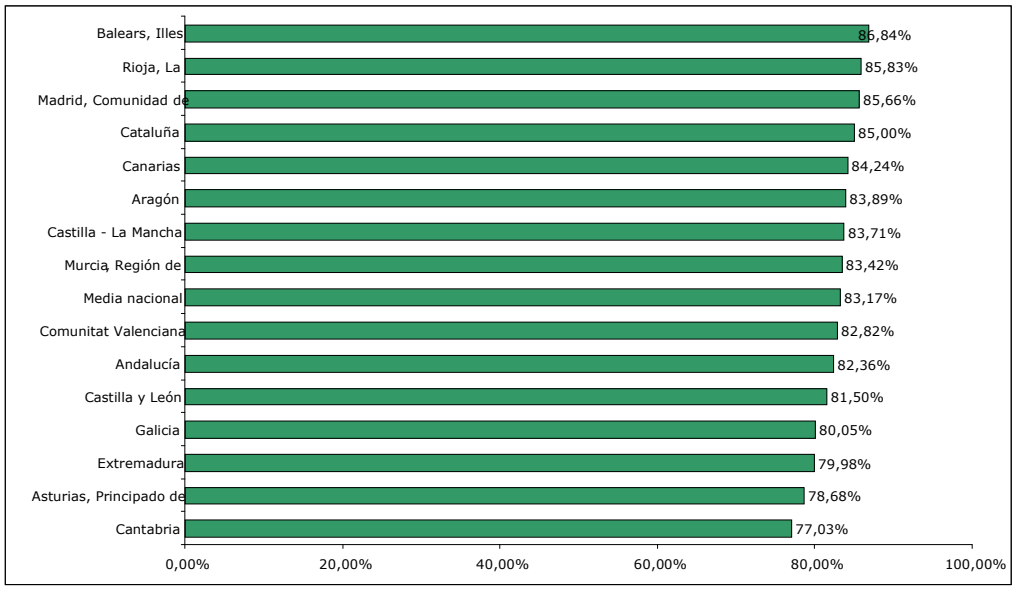
Agosto 2015.



Fuente: Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS)

En el año 2013 en la Comunitat Valenciana un total de 662.256 personas estaban cobrando prestaciones por desempleo, de acuerdo con los datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, siendo el 46% mujeres. No obstante, las diferencias entre mujeres y hombres quedan resaltadas cuando se analiza la cuantía de las prestaciones medias anuales. En concreto, las prestaciones por desempleo que cobraban las mujeres en ese año no llegaban al 83% de las que cobraban los varones desempleados. Esta situación también se producía en el resto de CCAA, situándose en todas las autonomías la prestación anual media por desempleo que cobraban las mujeres por debajo del 90% de la percibida por los hombres (Gráfico 33).

Gráfico 33. Porcentaje de las prestaciones medias anuales por desempleo de las mujeres respecto a los hombres, según CCAA. Año 2013.



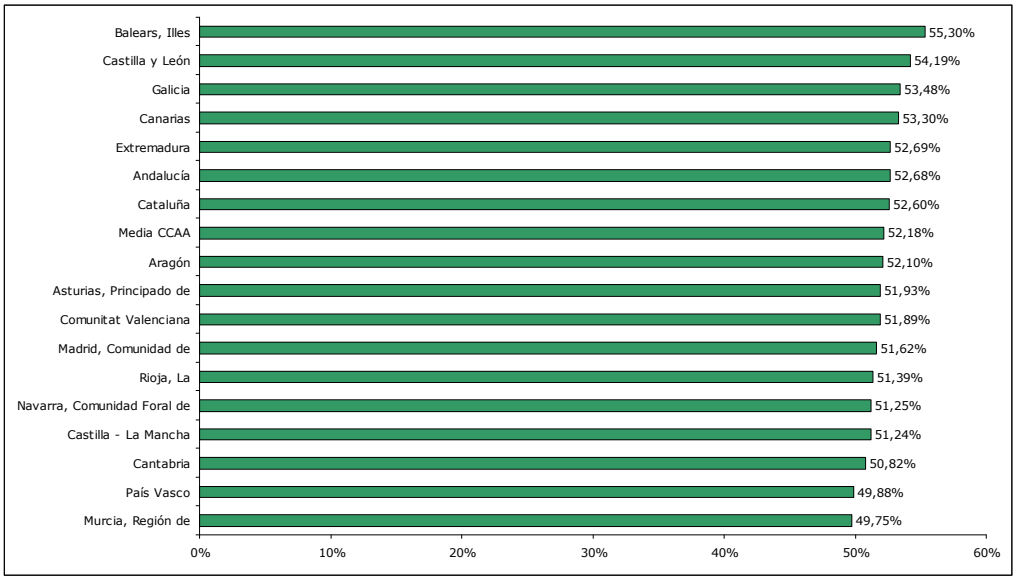
Fuente: Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Los datos de España corresponden al Territorio Fiscal Común, es decir, las Comunidades Autónomas excepto Navarra y el País Vasco.

3.4. UNIVERSIDAD, EMPRESAS Y TIC

3.4.1. Población con educación superior.

De acuerdo con los datos de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2015, el 26,1% de las mujeres de la Comunitat Valenciana de 16 y más años tenían estudios superiores finalizados, mientras que el porcentaje para los hombres era de 25,2%. De hecho, las mujeres representan más de la mitad de la población con estudios superiores en la mayoría de CCAA. (Gráfico 1).

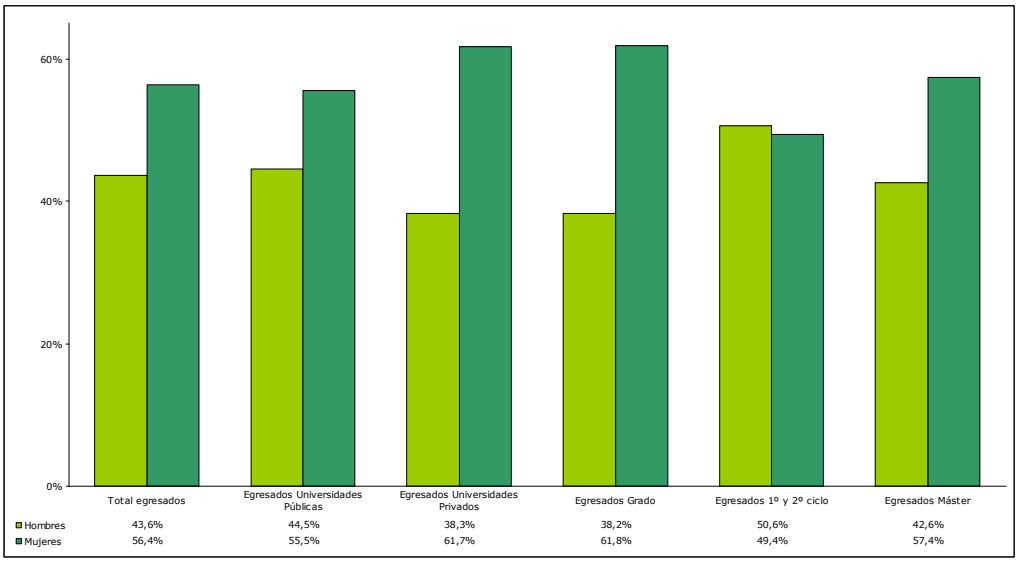
Gráfico 1. Porcentaje de mujeres en la población con estudios superiores finalizados, por comunidad autónoma. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística.

Conclusiones similares se obtienen al analizar los datos relativos al número de estudiantes egresados en la Comunitat Valenciana durante el curso académico 2013-2014. De las 33.469 personas que se graduaron en las universidades presenciales valencianas durante ese curso académico en estudios de grado, 1º y 2º ciclo y máster, el 56,4% eran mujeres. El mayor porcentaje de mujeres entre la población egresada también se mantiene cuando se distingue por tipo de universidad (público o privada) y por nivel de estudios. Así, las mujeres representaban el 55,5% de las personas egresadas en las universidades públicas, elevándose ese porcentaje hasta el 61,7% para las universidades privadas. Por tipo de estudio, también se observa una mayor representación de las mujeres en la población egresada en estudios de grado y de máster, mientras que la composición por sexo es más equilibrada en los estudios de primer y segundo ciclo, donde las mujeres representan un porcentaje ligeramente inferior al 50% del total. (Gráfico 2)

Gráfico 2. Población egresada en las universidades presenciales de la Comunitat Valenciana, por tipo de universidad, nivel de estudios y sexo. Curso 2013-2014.

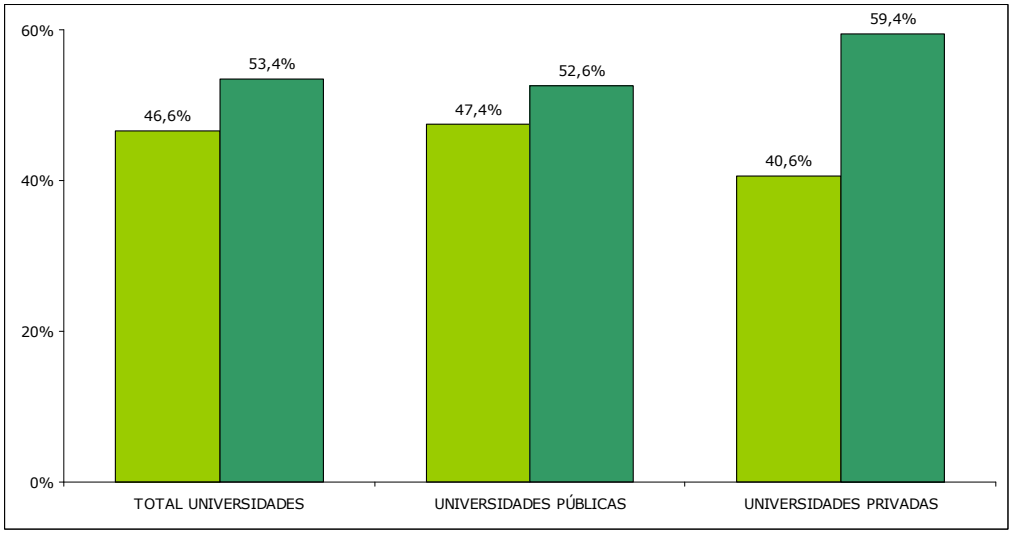


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Estudiantes Universitarios Curso 2013-2014.

3.4.2. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias.

El número de personas matriculadas en las universidades presenciales de la Comunitat Valenciana durante el curso académico 2014-2015 fue de 131.141, de los cuales el 53,4% eran mujeres. Este mayor porcentaje de mujeres se registra tanto en las universidades públicas como en las privadas, aunque las diferencias en la composición del alumnado por sexo es más visible en las universidades privadas, con un porcentaje de mujeres del 60%. (Gráfico 3).

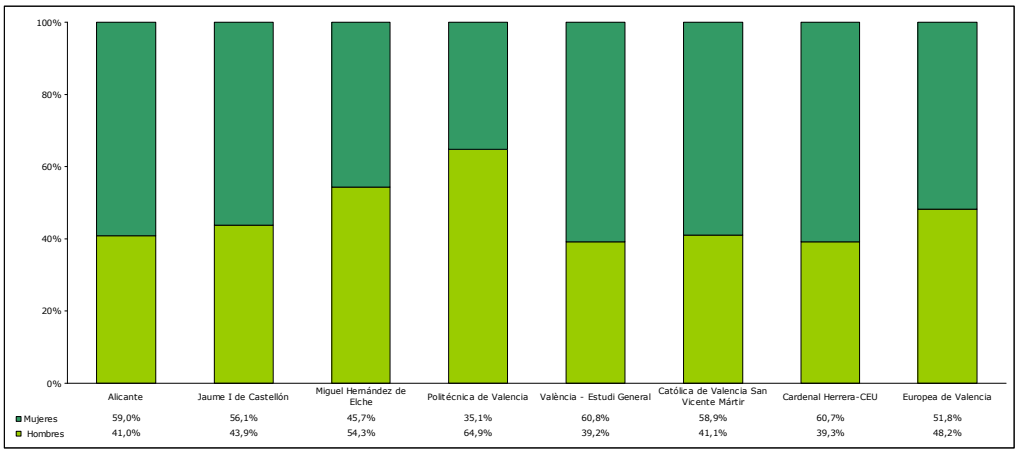
Gráfico 3. Alumnado matriculado en estudios de grado y de Primer y Segundo Ciclo en las universidades presenciales de la Comunitat Valenciana, por tipo de universidad y sexo. Curso 2014-2015.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Avance de la Estadística de Estudiantes Universitarios Curso 2014-2015.

La mayor presencia de mujeres en estudios superiores también se observa al analizar la composición por sexo del alumnado universitario en cada una de las universidades presenciales de la Comunitat Valenciana, aunque, en este caso, la situación no es tan clara al existir notables excepciones. En concreto, los datos muestran que las mujeres representan el 35% del alumnado matriculado en la Universidad Politécnica de Valencia y el 45,7% en la Universidad Miguel Hernández de Elche. Por el contrario, las mujeres representan el 60% del alumnado matriculado en la Universidad Cardenal Herrera-CEU y el 59% en la Universidad de Alicante. (Gráfico 4).

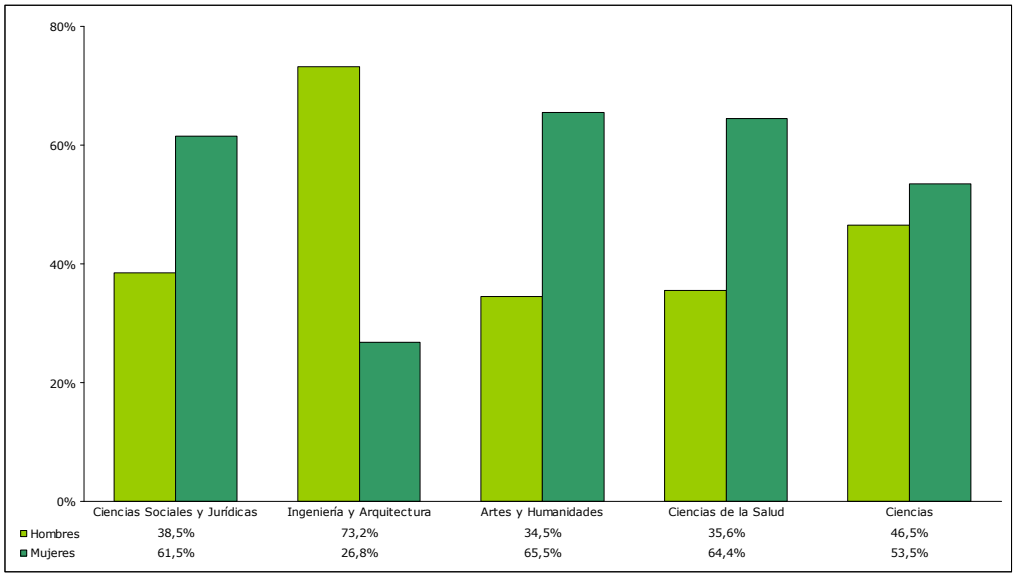
Gráfico 4. Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo ciclo en universidades presenciales de la Comunitat Valenciana, según universidad y sexo. Curso 2014-2015.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Avance de la Estadística de Estudiantes Universitarios Curso 2014-2015.

Esta distinta distribución por sexo entre universidades viene determinada, principalmente, por su distinta oferta de titulaciones académicas. Los datos del alumnado matriculado por ramas de conocimiento muestran que la presencia de mujeres es mayor en cuatro de las cinco ramas de conocimiento. El porcentaje de mujeres entre el alumnado matriculado en estudios de Grado y de Primer y Segundo Ciclo supera el 60% en Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas. Por el contrario, la presencia de mujeres es mínima en las ramas de ingeniería y arquitectura, donde las mujeres no llegan al 30% del alumnado matriculado en esa rama, lo que vendría a explicar la menor presencia de mujeres entre el alumnado matriculado en la Universidad Politécnica de Valencia. (Gráfico 5).

Gráfico 5. Alumnado matriculado en estudios de Grado y Primer y Segundo ciclo en la Comunitat Valenciana, según rama de conocimiento y sexo. Curso 2014-2015.

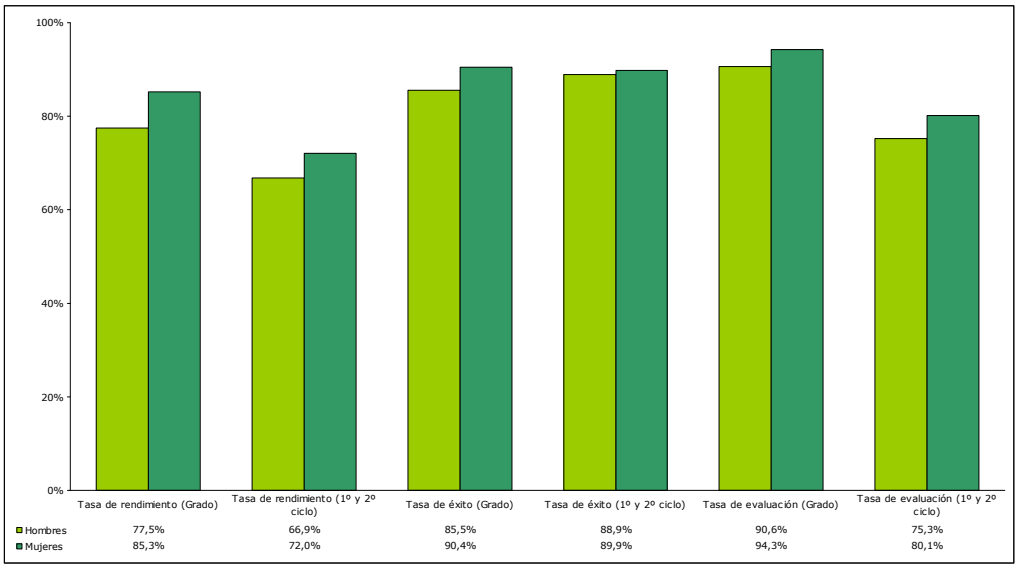


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Avance de la Estadística de Estudiantes Universitarios Curso 2014-2015.

3.4.3. Indicadores de desarrollo académico del alumnado matriculado en enseñanzas universitarias.

Las diferencias de género también se aprecian en el desempeño académico del alumnado matriculado en las universidades valencianas. Los distintos indicadores utilizados muestran que las mujeres obtienen mejores resultados académicos en los estudios de grado y de primer y segundo ciclo. Así, la tasa de éxito de las mujeres, entendida como la relación porcentual entre el número de créditos superados y el número de créditos presentados, se sitúa por encima de la correspondiente a los hombres, tanto en estudios de grado como de primer y segundo ciclo. Análogamente, la tasa de evaluación de las mujeres, que indica la relación porcentual entre el número de créditos presentados y el número de créditos matriculados, es superior a la de los hombres. Pero las mayores diferencias se registran en las tasas de rendimiento, donde las mujeres superaron el 85,3% de los créditos de grado en que se matricularon, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje fue del 77,5%. (Gráfico 6).

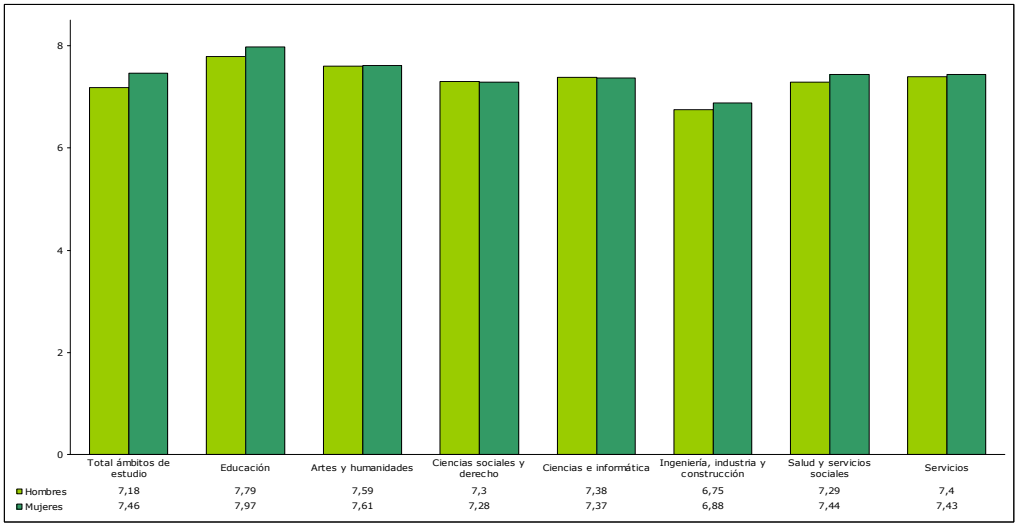
Gráfico 6. Tasas de rendimiento, éxito y evaluación del alumnado matriculado en las universidades valencianas, por sexo y tipo de estudio. Curso 2012-2013.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de Indicadores Universitarios 2014.

El mejor desempeño académico de las mujeres también se aprecia en los datos relativos a la nota media del expediente académico. Las mujeres egresadas en estudios de grado en la Comunitat Valenciana en el curso 2012-2013 tenían una nota media de 7,46, mientras que la de los hombres era de 7,18. La situación se repite en todos los ámbitos de estudio, excepto en Ciencias Sociales y Derecho, y en Ciencias e Informática, en que la nota media de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres. Las mujeres también obtienen mejores resultados académicos en Ingeniería, Industria y Construcción, que son los estudios donde el porcentaje de mujeres matriculadas es más reducido, pero las diferencias más significativas en nota media se registran en los ámbitos de Educación y de Salud y Servicios Sociales. (Gráfico 7).

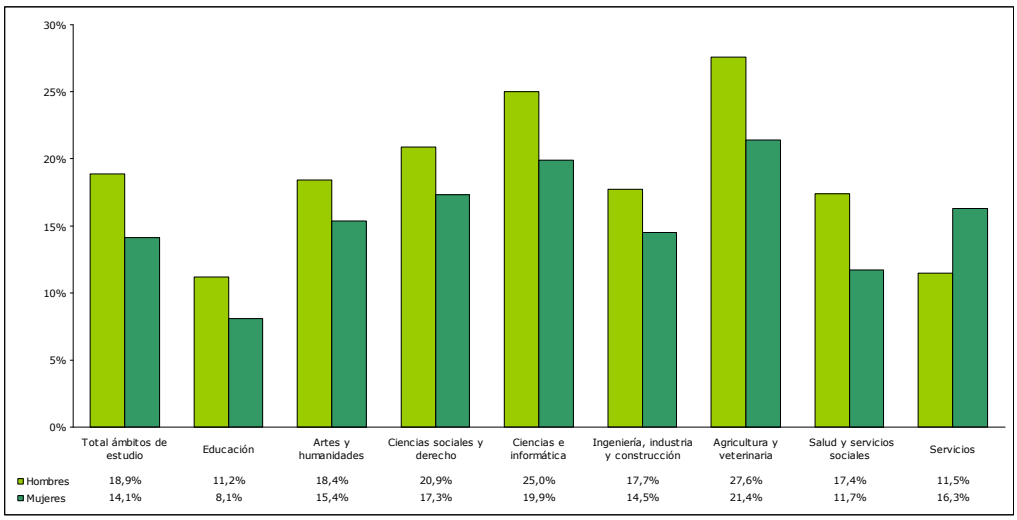
Gráfico 7. Nota media del expediente de las personas egresadas en estudios de Grado en las universidades valencianas, por sexo y ámbito de estudio. Curso 2012/2013.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de Indicadores Universitarios 2014.

Las tasas de abandono en el primer año en estudios de grado también ofrecen resultados más positivos para las mujeres. Así, las mujeres presentan una tasa de abandono que se encuentra casi 5 puntos porcentuales por debajo de la correspondiente a los hombres. El mismo patrón se repite en la práctica totalidad de ámbitos de estudios, encontrándose las mayores diferencias por género en los ámbitos de Agricultura y Veterinaria, donde el 21,4% de las mujeres matriculadas en esos estudios los abandonaron durante el primer año, mientras que la tasa ascendía hasta el 27,6% para los hombres. (Gráfico 8).

Gráfico 8.Tasas de abandono del estudio de Grado en primer año en la Comunitat Valenciana, por sexo y ámbito de estudio. Curso 2012-2013..

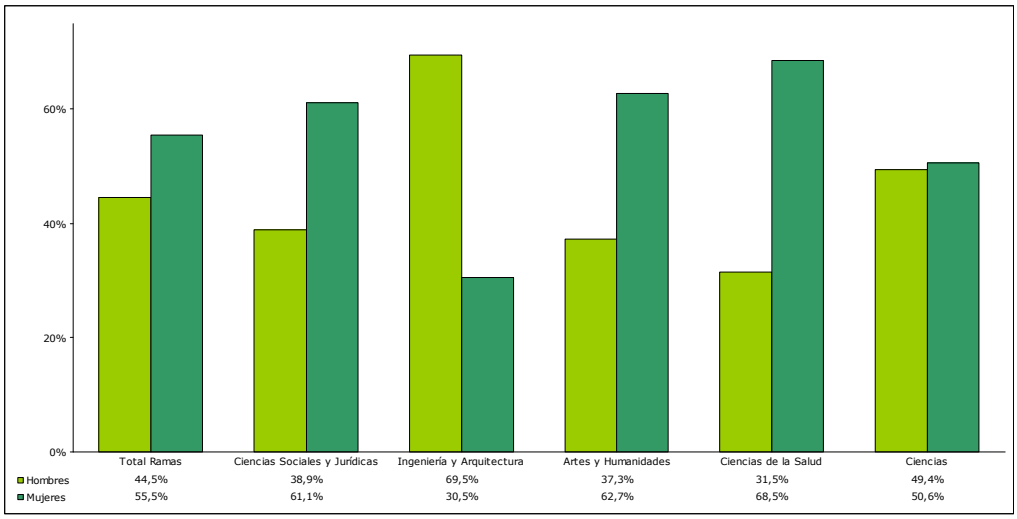


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de Indicadores Universitarios 2014.

3.4.4. Alumnado matriculado en estudios de Máster.

En el curso 2014-2015 las universidades presenciales de la Comunitat Valenciana contaban con un alumnado total de 16.007 personas, de los cuales 8.880 son mujeres y 7.127 son hombres. Estos datos muestran una presencia femenina en estudios de máster del 55,5%, porcentaje algo superior al de mujeres en estudios de grado y de 1º y 2º ciclo. Al igual que en los estudios de grado y de 1º y 2º ciclo, la mayor presencia de mujeres entre el alumnado se produce en todas las ramas de enseñanza, a excepción de los estudios de Ingeniería y Arquitectura, en donde el porcentaje de mujeres es del 30%. La situación opuesta se da en la rama de Ciencias de la Salud, con un porcentaje de mujeres entre el alumnado matriculado del 69%. (Gráfico 9).

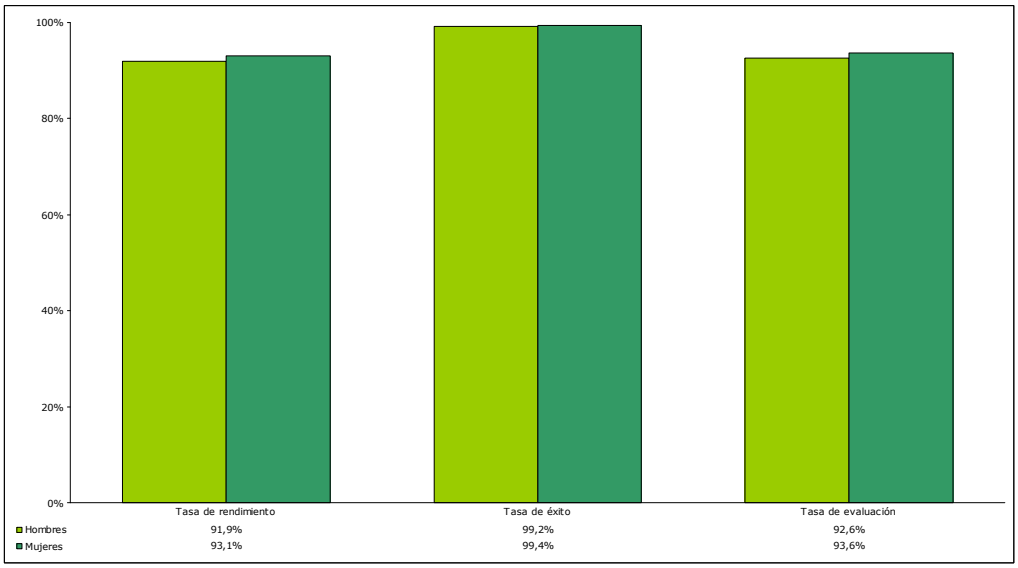
Gráfico 9. Alumnado matriculado en estudios de máster en la Comunitat Valenciana, por sexo y rama de enseñanza. Curso 2014-2015.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Avance de la Estadística de Estudiantes Universitarios. Curso 2014-2015.

Las mujeres también obtienen mejores calificaciones en los estudios de máster que los hombres. La nota media del expediente académico de las mujeres que obtuvieron máster durante el curso 2012-2013 fue de 8,26, mientras que la obtenida por los hombres fue de 8,10. Las conclusiones son las mismas cuando se analizan otros indicadores del desarrollo académico, como las tasas de rendimiento, éxito y evaluación, con valores superiores para las mujeres que para los hombres, aunque las diferencias son más reducidas que las obtenidas en los estudios de grado y de 1º y 2º ciclo. Así, las mujeres superan el 93,1% de los créditos matriculados, mientras que el porcentaje es del 91,9% para los hombres. (Gráfico 10).

Gráfico 10. Tasas de rendimiento, éxito y evaluación del alumnado matriculado en estudios de máster en las universidades valencianas, por sexo. Curso 2012-2013.

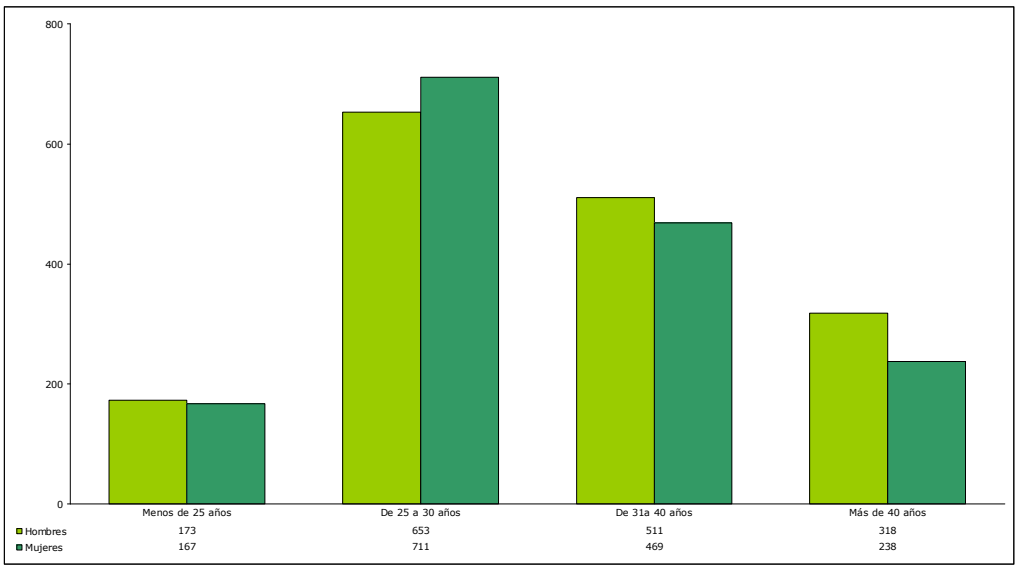


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Anuario de Indicadores Universitarios 2014.

3.4.5. Tesis doctorales.

En el curso académico 2014-2015 se matricularon en estudios de doctorado en las universidades valencianas un total de 3.240 personas, de las cuales 1.585 son mujeres y 1.655 hombres. El análisis de este alumnado por grupos de edad muestra rasgos diferenciales en su composición por género. En concreto, las mujeres tienen mayor peso entre el alumnado más joven. Así, las mujeres representan el 52% de las personas matriculadas en estudios de doctorado con edades comprendidas entre los 25 y los 30 años, mientras que sólo suponen el 43% del alumnado de mayor de 40 años. (Gráfico 11).

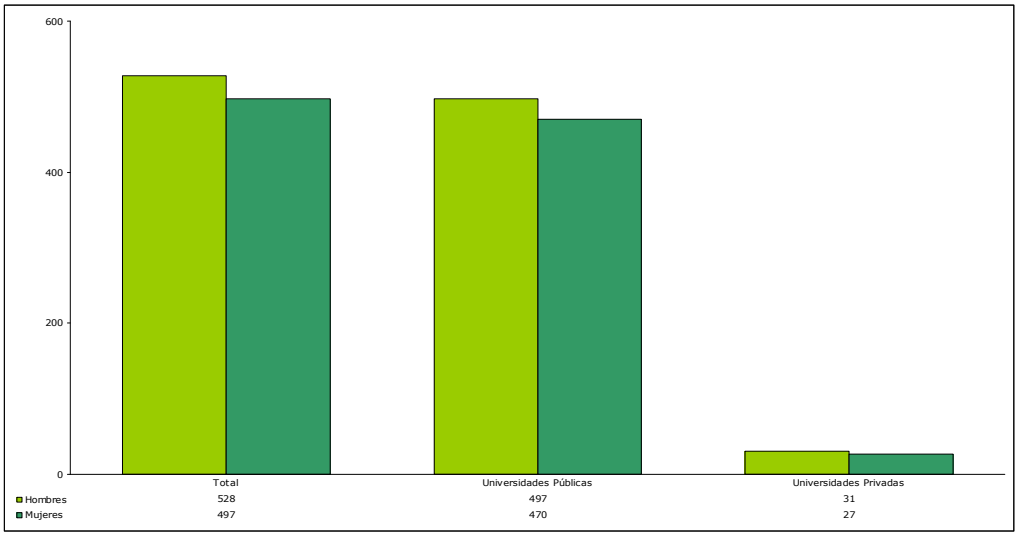
Gráfico 11. Alumnado matriculado en estudios de doctorado RD 99/2011 en las universidades de la Comunitat Valenciana, por sexo y grupo de edad. Curso 2014-2015.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Avance de la Estadística de Estudiantes Universitarios. Curso 2014-2015.

En el año 2013 se leyeron en la Comunitat Valenciana un total de 1.025 tesis doctorales, de las cuales 497 fueron realizadas por mujeres y 528 por hombres, lo que supone unos porcentajes de 48,5% y 51,5%, respectivamente. Por tanto, la mayor presencia femenina que se ha observado en los estudios universitarios de grado, de 1º y 2º ciclo y de máster no se mantiene en el caso de los estudios doctorales, pues el porcentaje de tesis leídas por hombres es superior al de mujeres, tanto en universidades públicas como privadas. (Gráfico 12).

Gráfico 12. Tesis doctorales leídas en universidades de la Comunitat Valenciana, por sexo. Año 2013.

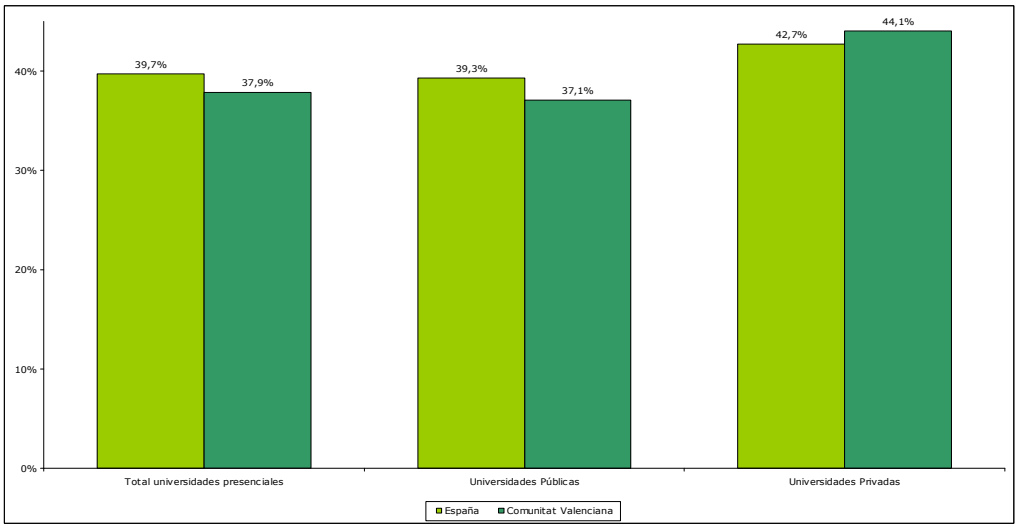


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Tesis Doctorales.

3.4.6. Personal Docente e Investigador en las universidades.

En el curso académico 2013-2014 el personal docente e investigador de las universidades presenciales en la Comunitat Valenciana ascendía a 12.342 personas, con una representación femenina en la plantilla del 38%. Esta menor presencia femenina en el personal docente e investigador se produce tanto en las universidades públicas, como en las universidades privadas. La situación no es diferente respecto a la media de las universidades presenciales de España, aunque sí que se observan unos porcentajes de mujeres ligeramente inferiores en las universidades públicas valencianas. (Gráfico 13).

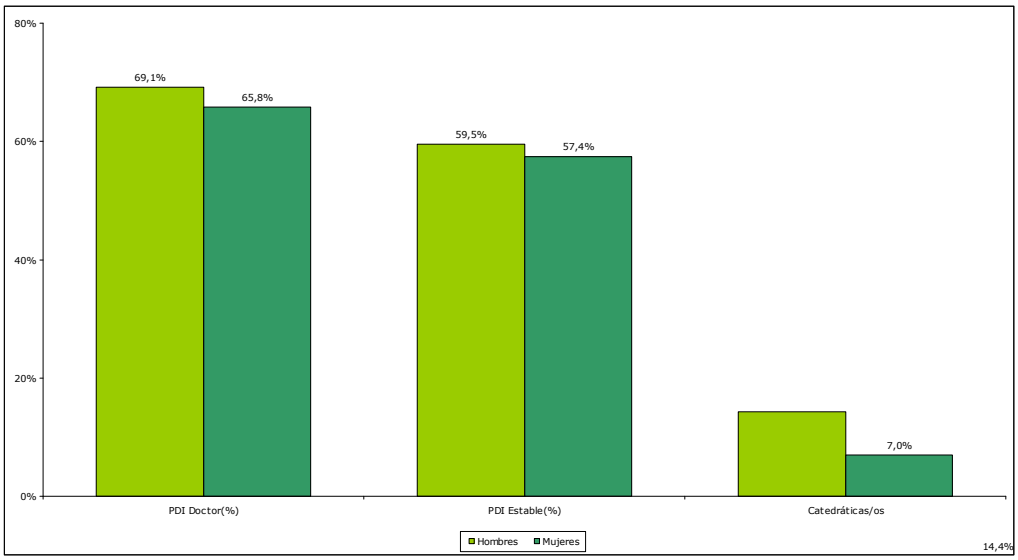
Gráfico 13. Porcentaje de mujeres en el personal docente e investigador de las universidades presenciales de la Comunitat Valenciana y España. Curso 2013-2014.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Personal de las Universidades

El 68% de la plantilla docente e investigadora de las universidades de la Comunitat Valenciana en el curso 2013-2014 tenían el grado de doctor, no existiendo diferencias significativas entre mujeres y hombres. Los datos relativos a plantilla estable, que incluye al personal funcionario de carrera y al profesorado con contrato fijo o indefinido, tampoco presenta diferencias en género, representando el porcentaje de este personal el 57,4% de la plantilla en las mujeres y el 59,5% en los hombres. Sin embargo, sí que se detectan diferencias considerables en género en el personal con categoría de catedrático. Así, el 14,4% de los hombres de la plantilla docente e investigadora son catedráticos, mientras que esta categoría sólo la ostentan el 7% de las mujeres de la plantilla. (Gráfico 14).

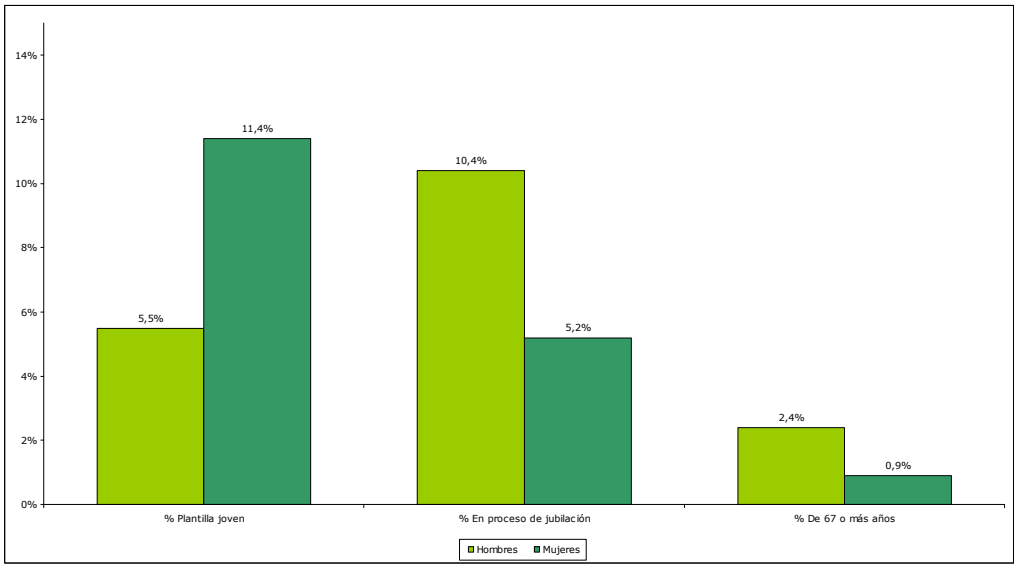
Gráfico 14. Personal docente e investigador de las universidades presenciales de la Comunitat Valenciana, según grado, nivel de estabilidad laboral y categoría profesional. Curso 2013-2014.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Personal de las Universidades

La edad media de la plantilla de personal docente e investigador de las universidades valencianas, con datos del curso académico 2013-2014, era de 49 años para los hombres y de 45 años para las mujeres. Sin embargo, las diferencias de edad son mucho más notables cuando se observa el porcentaje del profesorado menor de 35 años, que en el caso de las mujeres es del 11,4%, mientras que para los hombres el porcentaje se reduce al 5,5%. Asimismo, el 10,4% de los hombres de la plantilla tienen edades comprendidas entre los 60 y los 66 años, mientras que el porcentaje se reduce a la mitad en las mujeres. (Gráfico 15).

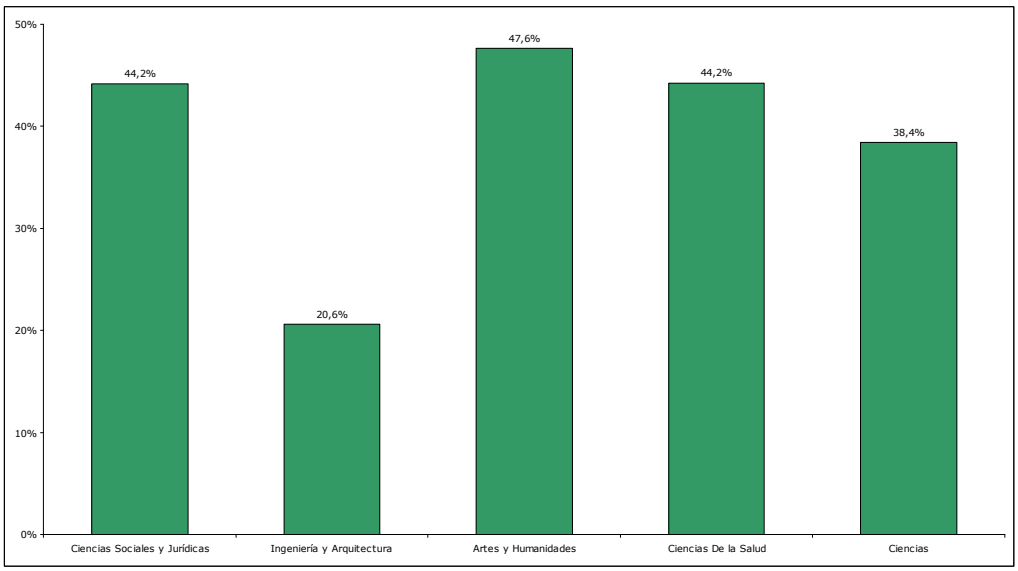
Gráfico 15. Personal docente e investigador de las universidades presenciales de la Comunitat Valenciana, según indicadores de edad y sexo. Curso 2013-2014



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Personal de las Universidades

Por último, la composición del profesorado por ramas de conocimiento muestra que la presencia de las mujeres en las plantillas del profesorado de las universidades públicas de la Comunitat Valenciana es inferior a la de los hombres en todas las ramas de conocimiento, mostrando sus porcentajes más elevados en las ramas de Artes y Humanidades, de Ciencias Sociales y Jurídicas, y de Ciencias de la Salud, que son las ramas con mayor porcentaje de alumnado femenino matriculado. Por el contrario, en las ramas de ingeniería y arquitectura el porcentaje de mujeres se sitúa en el 20% de la plantilla docente e investigadora. (Gráfico 16).

Gráfico 16. Porcentaje de mujeres en el personal docente e investigador de las universidades presenciales de la Comunitat Valenciana, según rama de conocimiento. Curso 2013-2014.



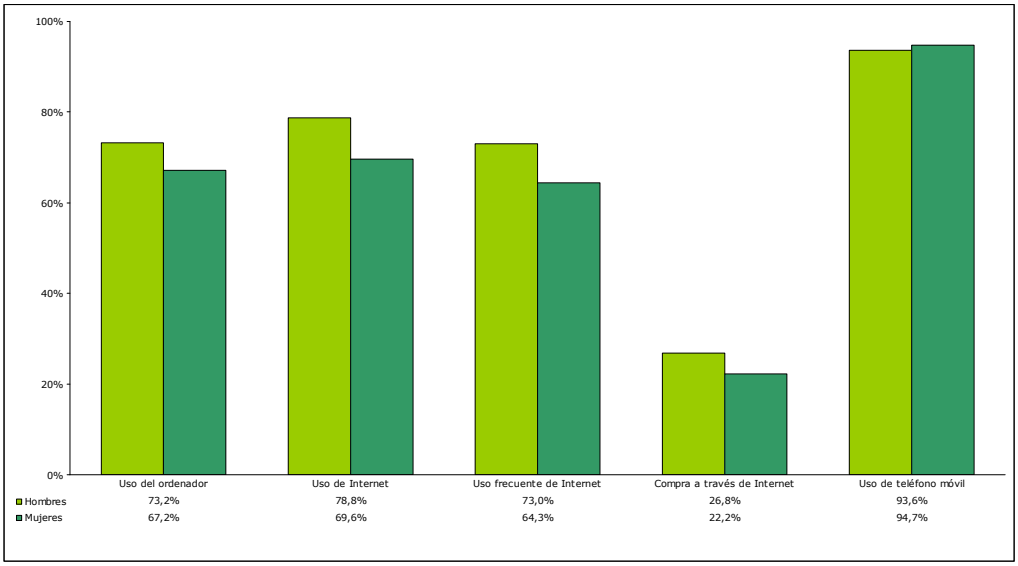
Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Personal de las Universidades

3.4.7. Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

La ciudadanía hoy en día debe estar capacitada para vivir y trabajar en la sociedad de la información. Por ello, es preciso detectar si existen carencias en cuanto a alfabetización digital y accesibilidad y, más concretamente, si existen diferencias de género entre los usuarios de productos TIC.

La Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en los Hogares, realizada por el Instituto Nacional de Estadística, proporciona información sobre el uso de productos TIC por las personas. Los datos de 2014 para la Comunitat Valenciana muestran un menor uso por parte de las mujeres en casi todos los productos TIC, excepto en el uso del teléfono móvil, donde el porcentaje de mujeres es ligeramente superior al de los hombres. Las mayores diferencias entre mujeres y hombres se encuentran en el uso de Internet, tanto en los últimos tres meses como en el uso frecuente de Internet, entendido como la utilización de Internet al menos una vez por semana en los últimos tres meses. Por su parte, los menores porcentajes se encuentran en la utilización de Internet para realizar compras, medio que utilizaron el 22% de las mujeres y el 26% de los hombres. (Gráfico 17).

Gráfico 17. Porcentaje de utilización de productos TIC en los últimos tres meses en la Comunitat Valenciana, según tipo de producto y sexo. Año 2014.

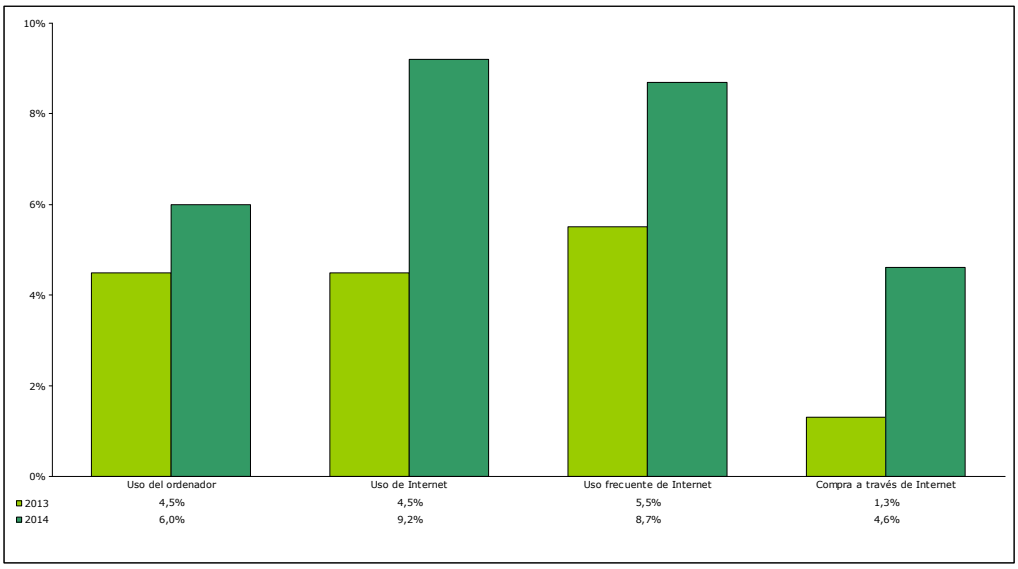


Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. INE.

Entre 2013 y 2014 aumentó el porcentaje de usuarias de Internet en todos los distintos indicadores de TIC analizados. El 64,3% de las mujeres encuestadas en la Comunitat Valenciana manifestaban haber hecho uso frecuente de Internet en los últimos tres meses previos a la Encuesta, mientras que el porcentaje en 2013 era del 61,1%. Asimismo, el porcentaje de mujeres que han realizado compras a través de Internet se incrementó del 17,7% al 22,2%. Pese a estos avances, la brecha digital de género, definida

como la diferencia del porcentaje de mujeres y de hombres en el uso de TIC (uso del ordenador, uso de Internet, uso frecuente de Internet y compras a través de internet), expresada en puntos porcentuales, se ha incrementado en ese periodo en todos los indicadores, destacando el aumento de la brecha de género en el uso de Internet en casi 5 puntos porcentuales. (Gráfico 18).

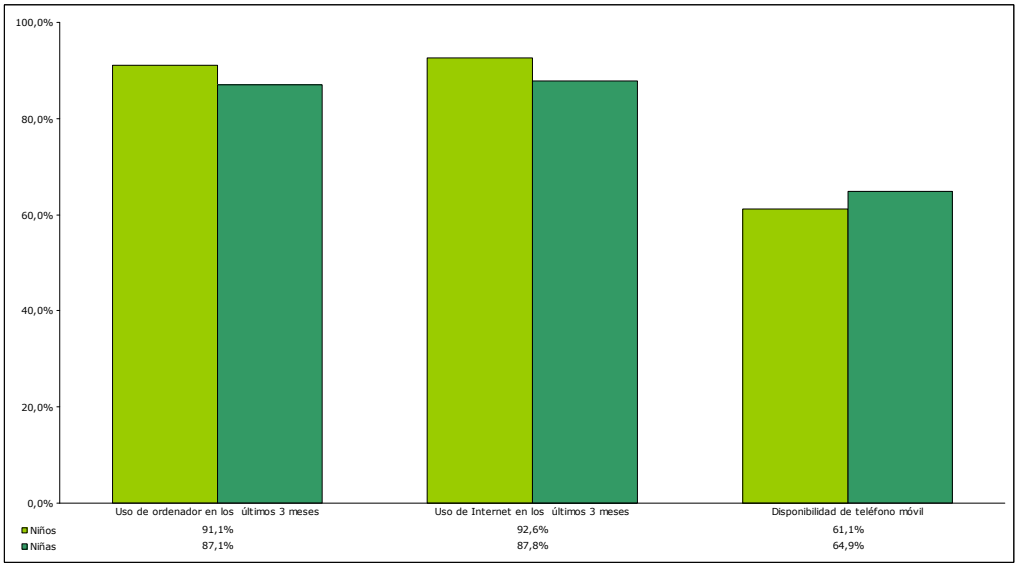
Gráfico 18. Evolución de la Brecha Digital de Género en la Comunitat Valenciana entre 2013 y 2014.



Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. INE.

Las brechas de género en el uso de productos TIC son más reducidas en la población menor de 16 años. De hecho, para la brecha digital para niñas y niños entre 10 y 15 años son inferiores a los 5 puntos porcentuales, y es mayor el porcentaje de niñas con disponibilidad de teléfono móvil que el de niños. (Gráfico 19).

Gráfico 19. Uso de productos TIC por los menores de 16 años en los últimos tres meses en la Comunitat Valenciana, según tipo de producto y sexo. 2014.



Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. INE.

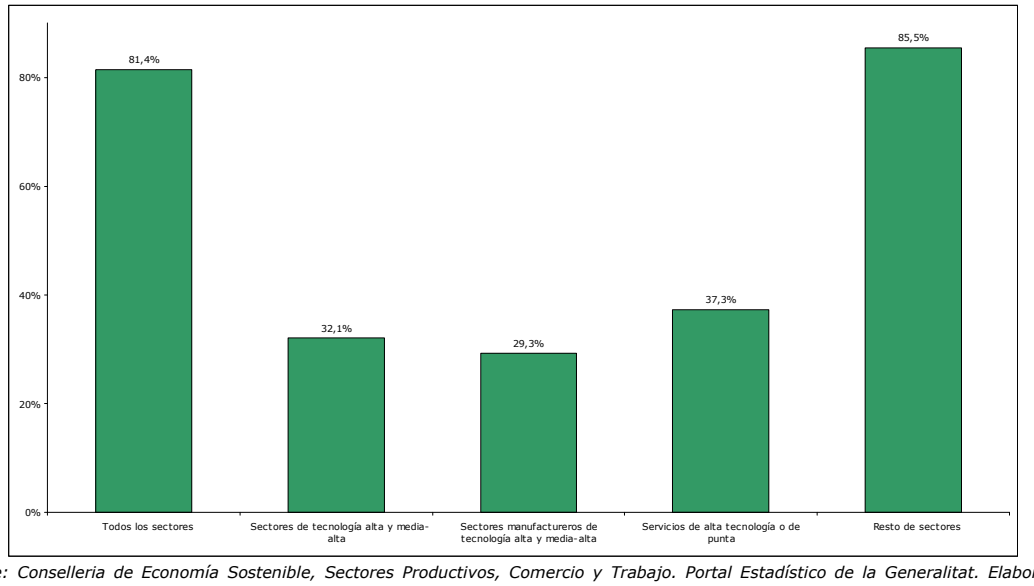
3.4.8. Ocupación en el sector de alta tecnología.

La ocupación en los sectores productivos de alta tecnología se puede utilizar como aproximación para conocer el nivel de innovación en la estructura productiva y el impacto de la I+D, al tratarse de sectores que, dado su grado de complejidad, requieren un continuo esfuerzo en investigación y una sólida base tecnológica. Utilizando el fichero de microdatos de la Encuesta de Población Activa se calcula el índice de feminidad de los distintos sectores productivos de la Comunitat Valenciana, definido como el cociente entre el número de mujeres ocupadas en las ramas de actividad específicas respecto al número de hombres ocupadas en las mismas por cien.

En el año 2014 el índice de feminidad en el conjunto de sectores de la Comunitat Valenciana era del 81,4%, es decir, por cada 100 trabajadores varones había 80 mujeres. Sin embargo, los valores del índice son muy diferentes en función del grado de tecnología. Así, el índice de feminidad de los sectores considerados de tecnología alta y media-alta, de acuerdo con la clasificación de actividades de la CNAE 2009, era de 32,1%, mientras que en el resto de sectores ascendía al 85,5%.

También existen diferencias dentro de los sectores clasificados como de alta tecnología, que son aquellos que, dado su grado de complejidad, requieren un continuo esfuerzo en investigación y una sólida base tecnológica. En los servicios de alta tecnología o de tecnología punta, que incluye actividades como telecomunicaciones, servicios de información e investigación y desarrollo, existían 37 trabajadoras por cada 100 trabajadores, mientras que el índice de feminidad era mucho más reducido en los sectores manufactureros de tecnología alta y medio-alta, en donde sólo trabajaban 29 mujeres por cada 100 trabajadores. (Gráfico 20).

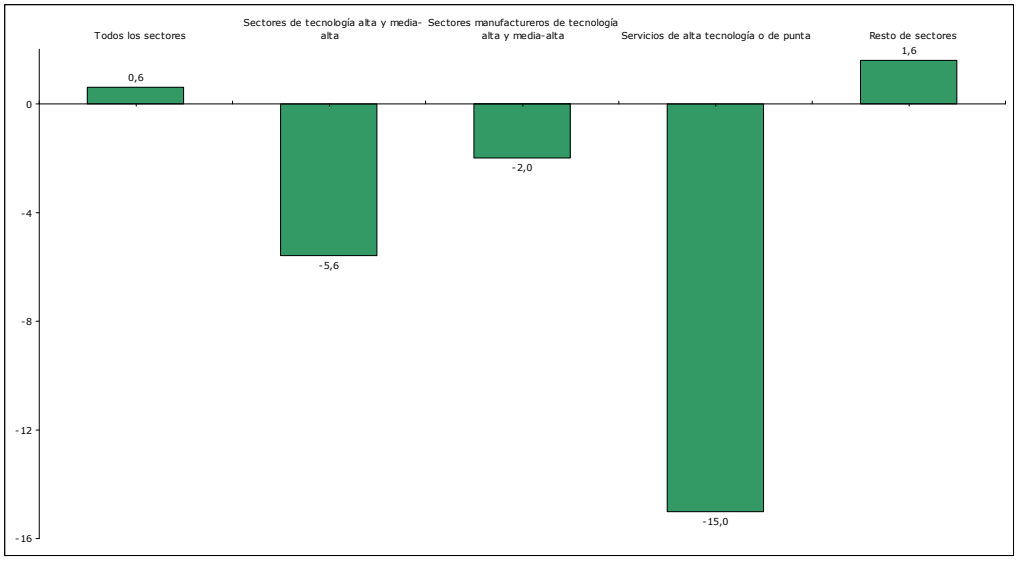
Gráfico 20. Indice de feminidad en los sectores de actividad en la Comunitat Valenciana según el grado de tecnología. Año 2014.



Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Portal Estadístico de la Generalitat. Elaboración propia a partir del fichero de microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE.

Sin embargo, el índice de feminidad en los sectores de tecnología alta y media-alta se ha reducido entre 2013 y 2014. El índice cayó en esos sectores en 5,6 puntos porcentuales, aunque la mayor reducción se experimentó en los sectores de alta tecnología o tecnología punta, donde se pasó de 52 trabajadoras a 37 trabajadoras por cada 100 trabajadores en el sector. Por el contrario, el índice de feminidad en el resto de sectores aumentó en 1,6 puntos porcentuales, traduciéndose en un ligero incremento del número de trabajadoras por cada 100 trabajadores en la Comunitat Valenciana, que pasó de 80,8 en 2013 a 81,4 en 2014. (Gráfico 21).

Gráfico 21. Variación del índice de feminidad en los sectores de actividad en la Comunitat Valenciana, según el grado de tecnología. Variación absoluta 2013-2014.

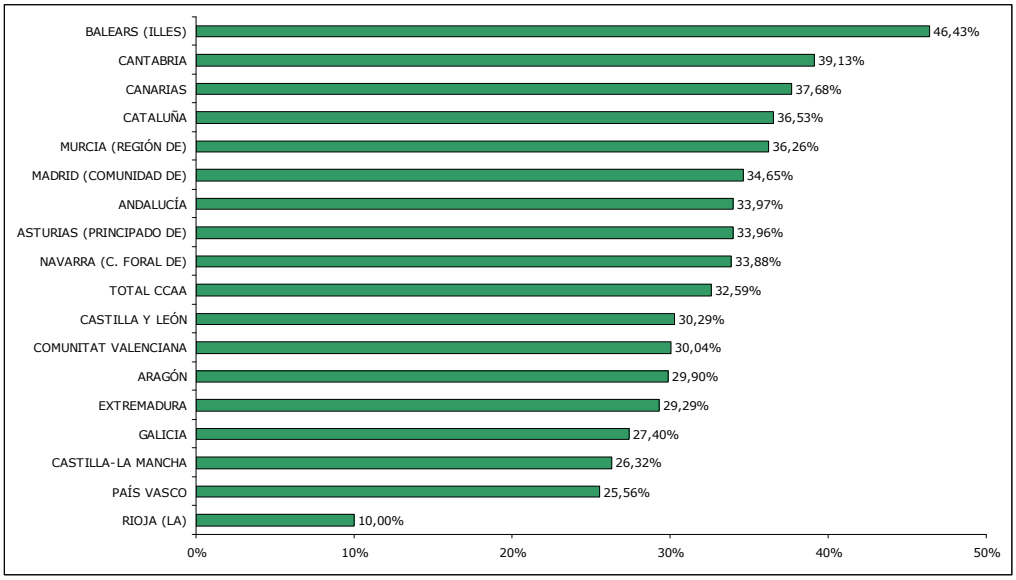


Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Portal Estadístico de la Generalitat. Elaboración propia a partir del fichero de microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE.

3.4.9. Sociedades laborales creadas.

En 2014 se constituyeron en la Comunitat Valenciana 72 sociedades laborales, 17 más que en 2013. Estas sociedades laborales cuentan con un total de 243 socios y socias, representando la participación de las mujeres un porcentaje del 30%. La menor representación femenina entre las personas que constituyen sociedades laborales también se repite en el resto de comunidades autónomas. No obstante, los porcentajes que representan las mujeres en el número de personas que han participado en la creación de sociedades muestran una dispersión considerable, con un rango de valores que oscilan desde el 10% de La Rioja al 46% de Baleares. (Gráfico 22).

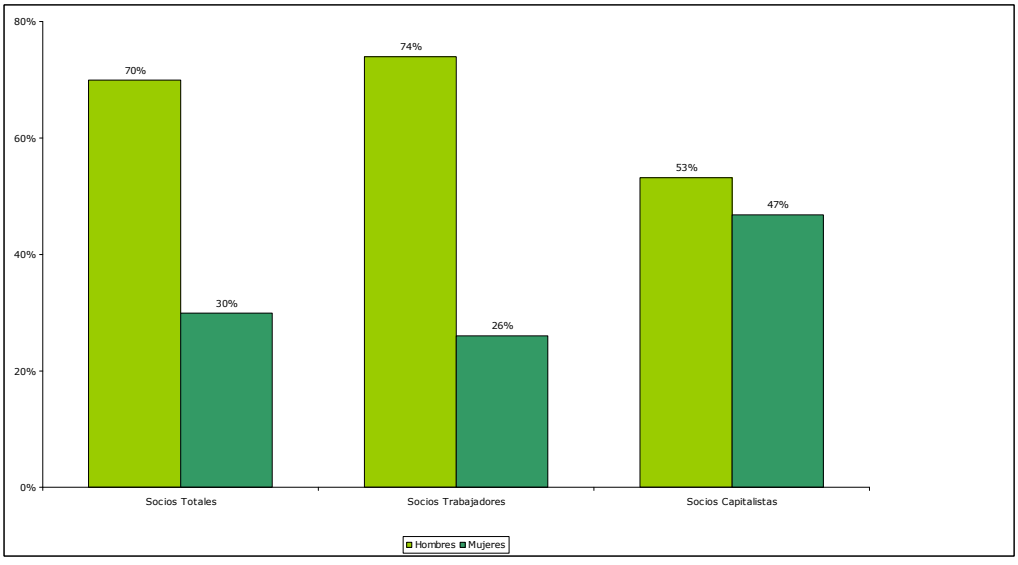
Gráfico 22.Porcentaje que representan las mujeres en las/los socias/os iniciales que constituyen sociedades Laborales, según CCAA. Año 2014.



Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2014

De los 243 socias y socios iniciales de Sociedades Laborales de la Comunitat Valenciana constituidas en 2014, 196 eran socias/os trabajadores y 47 socias/os capitalistas, mostrando su distribución por sexo unos patrones significativamente diferentes. Así, mientras que entre las socias/os trabajadores las mujeres presentan una participación minoritaria, con un porcentaje del 26%, la distribución es mucho más equitativa en el caso de las socias/os capitalistas donde las mujeres representan el 47% de los socios de ese tipo. (Gráfico 23).

Gráfico 23. Socias/os iniciales de las Sociedades Laborales, según tipo de socio y sexo. Comunitat Valenciana y España. Año 2014.



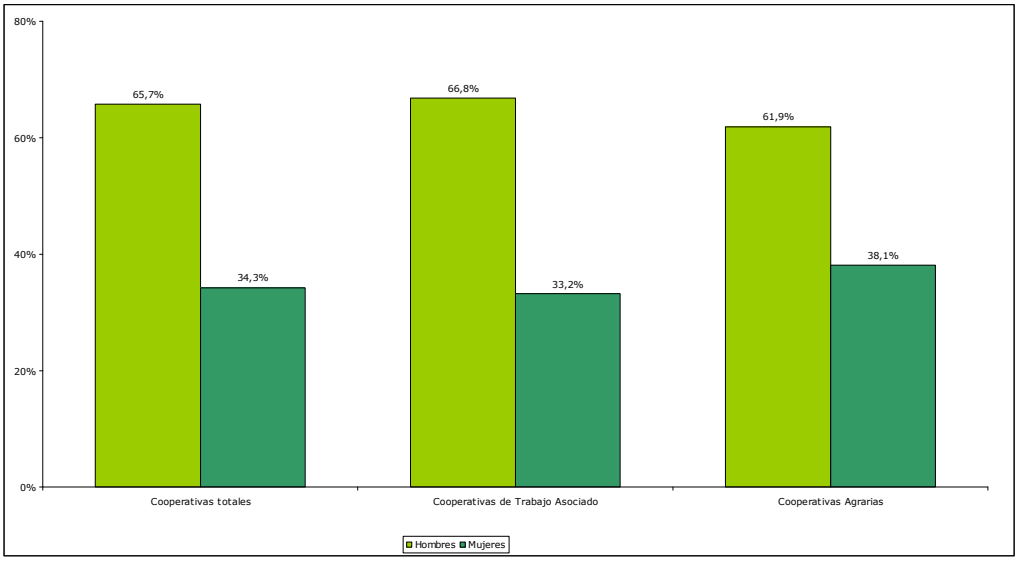
Fuente:Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2014

3.4.10. Cooperativas constituidas.

En el año 2014 se constituyeron en la Comunitat Valenciana un total de 132 cooperativas, de manera que el número de cooperativas de la Comunitat Valenciana alcanzó la cifra de 1.198 cooperativas, 4 más que las registradas en el año 2013.

Utilizando los datos de los registros autonómicos, se tiene que las cooperativas creadas en 2014 con ámbito territorial de la Comunitat Valenciana tenían un total de 391 socios y socias iniciales, de los cuales 134 eran mujeres. La menor participación de las mujeres en las cooperativas también se aprecia cuando se analizan los datos de las cooperativas creadas según su clase. El 93% de las cooperativas constituidas en 2014 eran Cooperativas de Trabajo Asociado, y las mujeres representaban el 33% de sus socios iniciales. La representación femenina es ligeramente superior en las cooperativas agrarias constituidas en ese año, aunque se mantiene por debajo del 40% de los socios iniciales. (Gráfico 24).

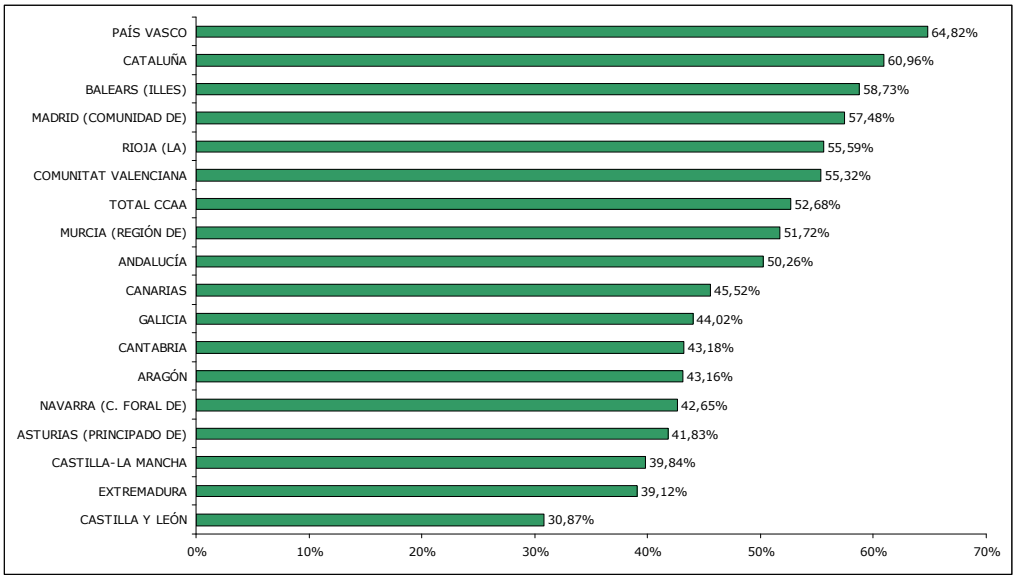
Gráfico 24. Socias y socios iniciales de las cooperativas constituidas con ámbito territorial de la Comunitat Valencinana, por clase de cooperativa. Año 2014.



Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2014

No obstante, las cooperativas siguen teniendo una importancia destacada para el empleo femenino, como se muestra al analizar los datos del personal trabajador del total de cooperativas inscritas en la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2014. El porcentaje de mujeres que trabajan en las cooperativas supera, en la mayoría de las comunidades autónomas, el 40% del total, siendo las trabajadoras mayoritarias en varias de las comunidades autónomas, entre las que se encuentra la Comunitat Valenciana, con un porcentaje de trabajadoras del 55% y que llegan al 64% en el País Vasco. (Gráfico 25).

Gráfico 25. Porcentaje que representan las mujeres en las trabajadoras y trabajadores de las cooperativas inscritas en la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2014, según CCAA.



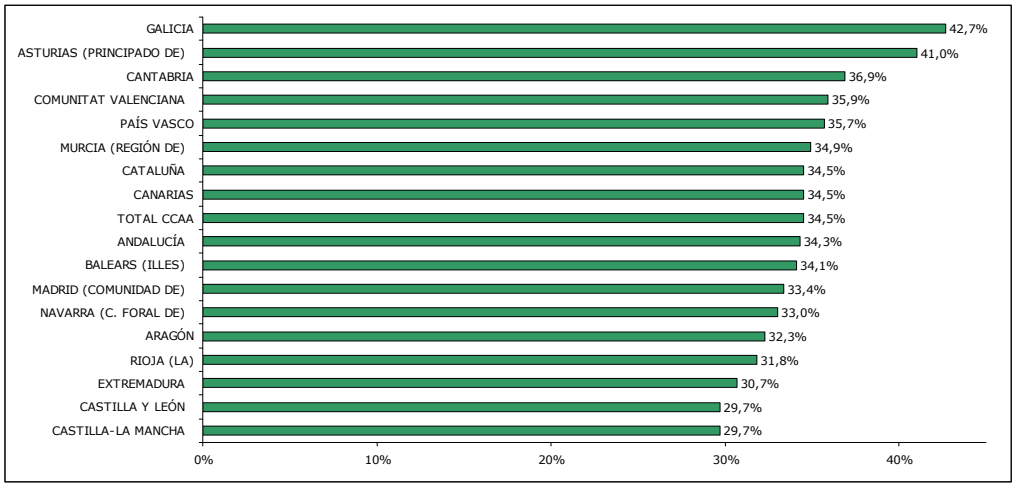
Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2014.

3.4.11. Trabajo autónomo.

A fecha 30 de junio de 2015 existían en la Comunitat Valenciana un total de 338.437 personas afiliadas por cuenta propia en la Seguridad Social, de las que 191.443 constituían el colectivo de personas autónomas propiamente dicho, es decir, no integradas en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, ni encontrarse registradas como parte de algún régimen especial de la Seguridad Social.

El personal autónomo propiamente dicho en la Comunitat Valenciana estaba compuesto en esa fecha por 68.760 mujeres y 122.683 hombres, de manera que las trabajadoras autónomas representan el 35,9% del total del colectivo, porcentaje muy similar al del resto de comunidades autónomas. De hecho, las mujeres autónomas figuran con porcentajes comprendidos entre el 29,7% y el 42,7% del total del trabajo autónomo en las autonomías. (Gráfico 26).

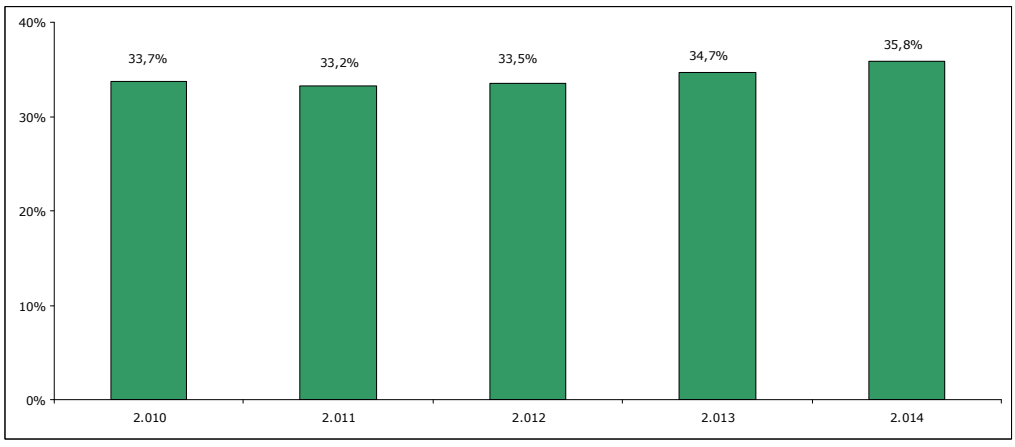
Gráfico 26. Porcentaje que representan las trabajadoras autónomas en el colectivo de trabajadores autónomos propiamente dicho, según CCAA, a 30 de junio de 2015.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El porcentaje de mujeres dentro del colectivo de trabajo autónomo ha continuado su lento pero continúo ritmo de crecimiento, pasando de un porcentaje de participación del 34,7% en 2013 al 35,8% en 2014. No obstante, la situación permanece lejos de reflejar una representación por sexo equilibrada y el empleo autónomo continúa siendo una ocupación con presencia mayoritaria masculina. (Gráfico 27).

Gráfico 27. Evolución del porcentaje de mujeres en el empleo autónomo propiamente dicho en la Comunitat Valenciana. Período 2010-2014.



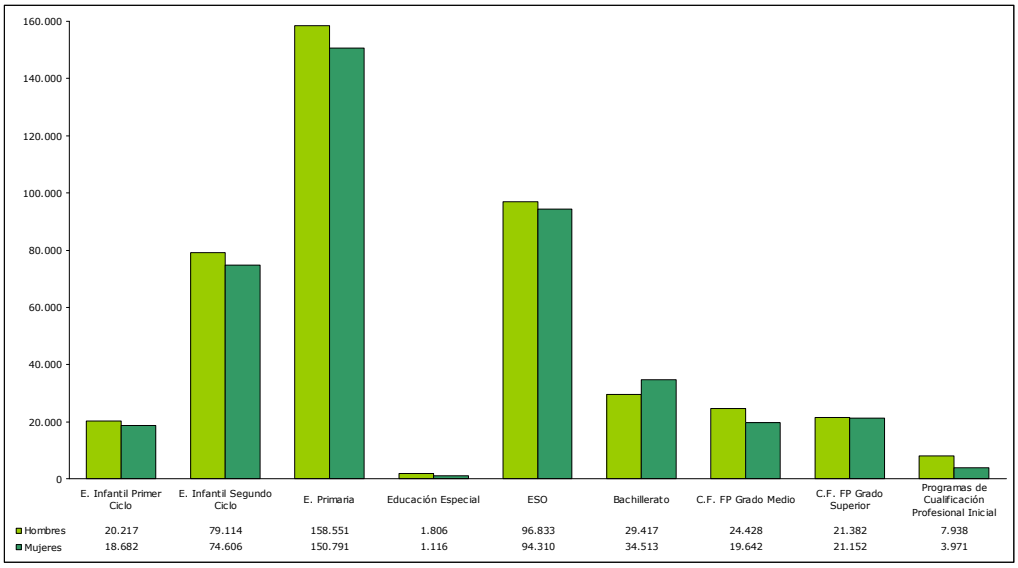
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

3.5. EDUCACIÓN

3.5.1. Matriculación de alumnos en enseñanzas no universitarias.

En el curso académico 2013-2014 la Comunitat Valenciana registró un total de 858.469 alumnas y alumnos matriculados en Enseñanzas de Régimen General, con una distribución equitativa entre sexos: 51% de hombres y 49% de mujeres. Dado que las diferencias en sexo en las enseñanzas obligatorias vendrían determinadas por factores demográficos, las diferencias más significativas a destacar se encontrarían en enseñanzas postobligatorias, es decir, bachillerato y formación profesional de grado medio y superior. Así, en bachillerato se aprecia un mayor número de alumnas matriculadas que de alumnos, mientras que en formación profesional de grado medio se da la situación contraria. (Gráfico 1).

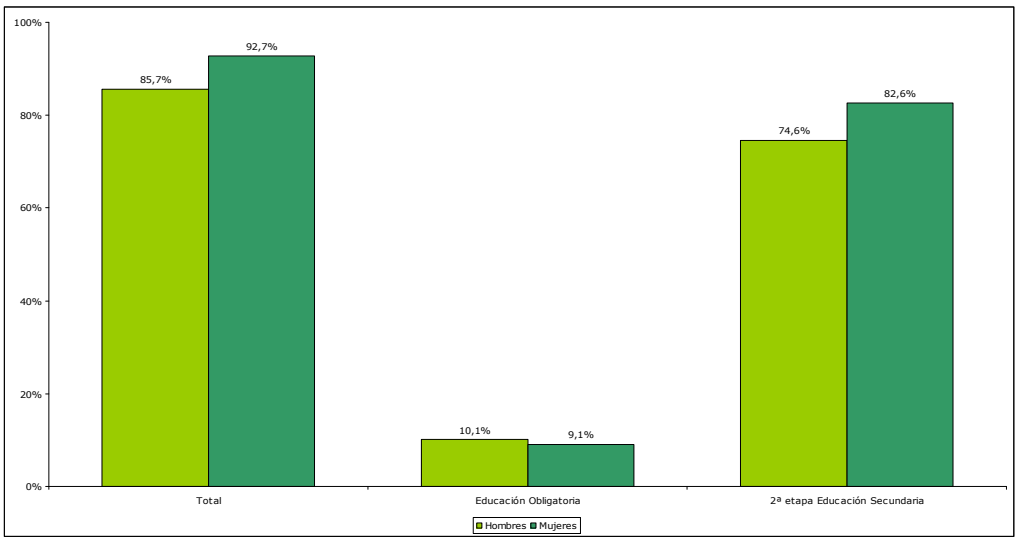
Gráfico 1. Alumnado matriculado en regimenes de Enseñanza General en la Comunitat Valenciana, por sexo. Curso 2013-2014.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de las Enseñanzas no Universitaria.
NOTAS: En Bachillerato y los estudios de Formación Profesional (grado medio y superior) se ha incluido el alumnado de enseñanza a distancia.

El análisis de las tasas de escolarización por género muestra diferencias entre mujeres y hombres. Así, las tasas de escolarización en enseñanzas no universitarias a la edad de 17 años son superiores en el caso de las mujeres, presentando evidencia de la menor propensión de las mujeres al abandono de los estudios en edades tempranas. También destaca la mayor tasa de escolarización de las mujeres de 17 años en la 2ª etapa de Educación Secundaria, que es el nivel educativo que le correspondería a esa edad. (Gráfico 2).

Gráfico 2.Tasas de escolarización a los 17 años en la Comunitat Valenciana, por nivel educativo y sexo. Curso 2013-2014.

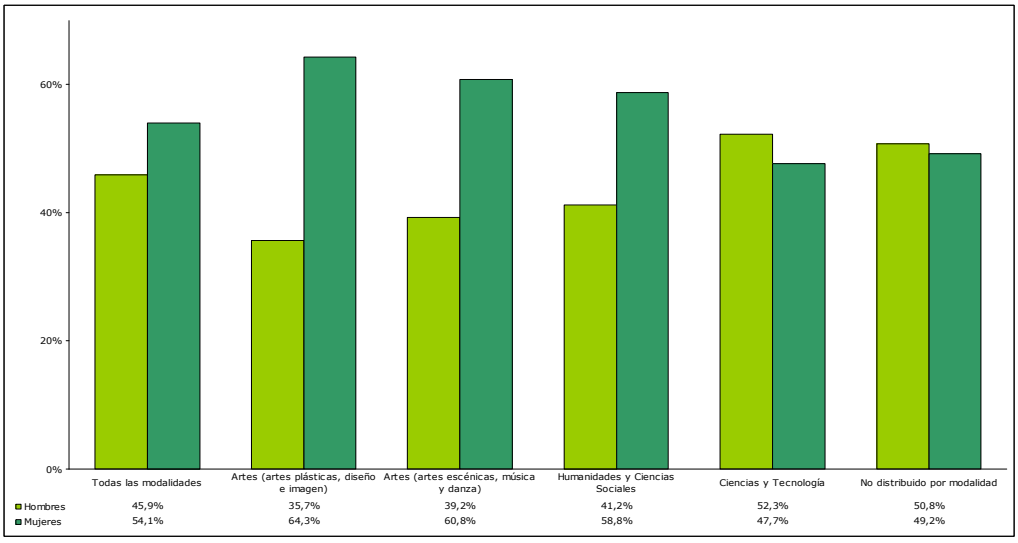


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de las Enseñanzas no Universitaria.

3.5.2. Alumnado matriculado en estudios de bachillerato.

En el curso 2013-2014 se matricularon en bachillerato en la Comunitat Valenciana un total de 34.050 mujeres y 28.910 hombres. Esta mayor presencia femenina se mantiene en todas las modalidades, a excepción de Ciencias y Tecnología, donde el porcentaje de mujeres matriculadas respecto al alumnado total es del 48%. Las diferencias son mucho más importantes en el resto de ramas de conocimiento, principalmente, en las ramas relacionadas con artes, con un porcentaje de mujeres que supera el 60% del alumnado. (Gráfico 3).

Gráfico 3. Alumnado matriculado en Bachillerato en la Comunitat Valenciana según rama de conocimiento y sexo. Curso 2013-2014.

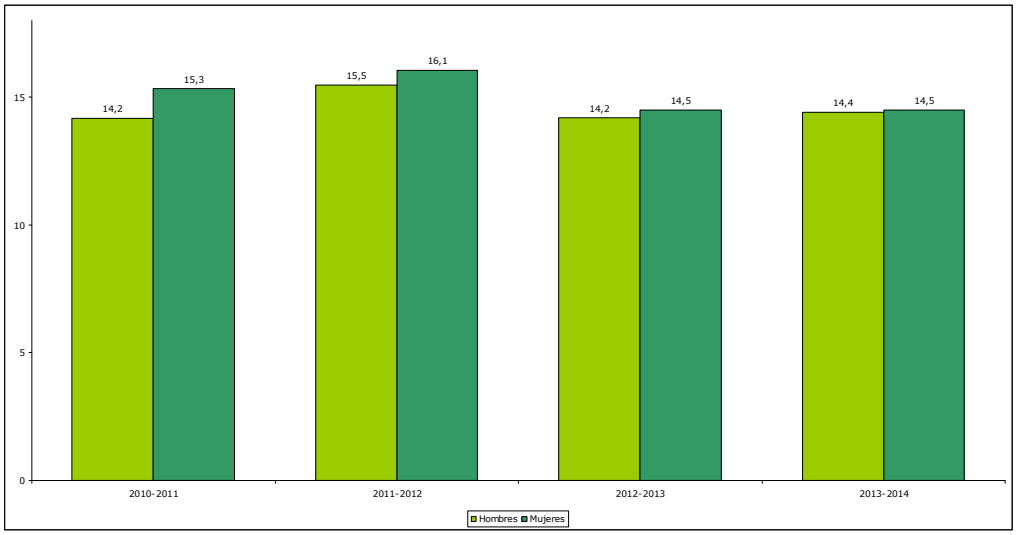


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de las Enseñanzas no universitarias.

3.5.3. Esperanza de vida escolar y tasa de idoneidad de las edades de la enseñanza educativa obligatoria.

La esperanza de vida escolar indica el número medio de años de permanencia previsible en el sistema educativo de un niño/a que comienza los estudios a los seis años de edad. Para el caso de la enseñanza no universitaria, en los últimos años la diferencia entre mujeres y hombres en el número de años de permanencia en el sistema educativo se ha estado reduciendo. De hecho, la esperanza de vida escolar para el curso 2013-2014 es prácticamente la misma para mujeres que para hombres. (Gráfico 4).

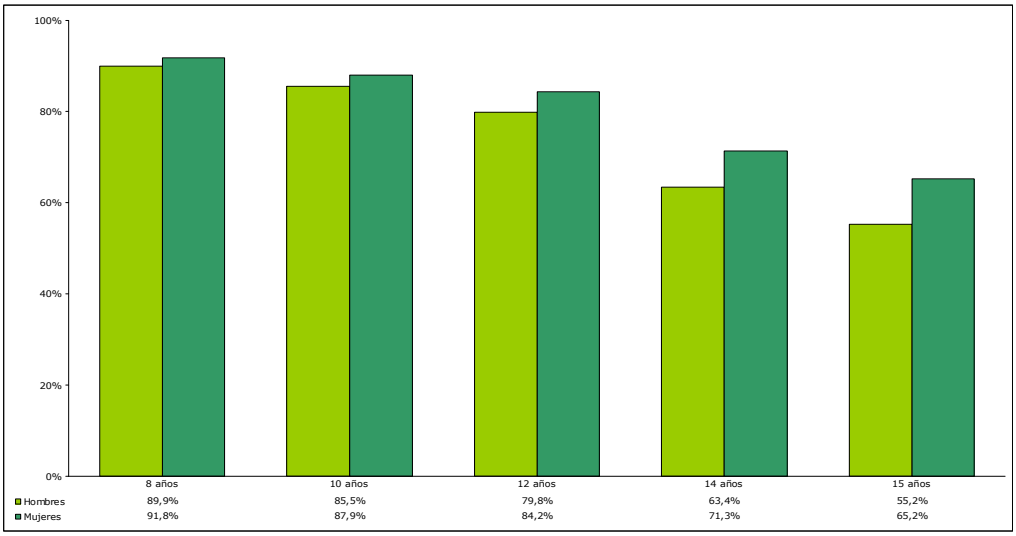
Gráfico 4. Esperanza de vida escolar a los seis años en todas las enseñanzas en la Comunitat Valenciana, según sexo. Curso 2010-2011 a 2013-2014.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadísticas de las Enseñanzas no Universitarias.

Otro de los indicadores de la situación de la educación en la Comunitat Valenciana es la tasa de idoneidad, que expresa el porcentaje del alumnado matriculado en el curso que le correspondería por su edad. Como se puede apreciar, las tasas de idoneidad son decrecientes con la edad, debido, probablemente, a la creciente dificultad del contenido académico de los cursos. No obstante, también se aprecia que las tasas de idoneidad son siempre superiores para las alumnas que para los alumnos y, además, las diferencias aumentan con la edad de los alumnos. Las diferencias por género son de apenas dos puntos porcentuales para el alumnado de 8 años de edad, pero se elevan a 10 puntos porcentuales para el alumnado de 15 años. (Gráfico 5).

Gráfico 5. Tasas de idoneidad de las edades de la enseñanza educativa obligatoria en la Comunitat Valenciana, por sexo. Curso 2013-2014.

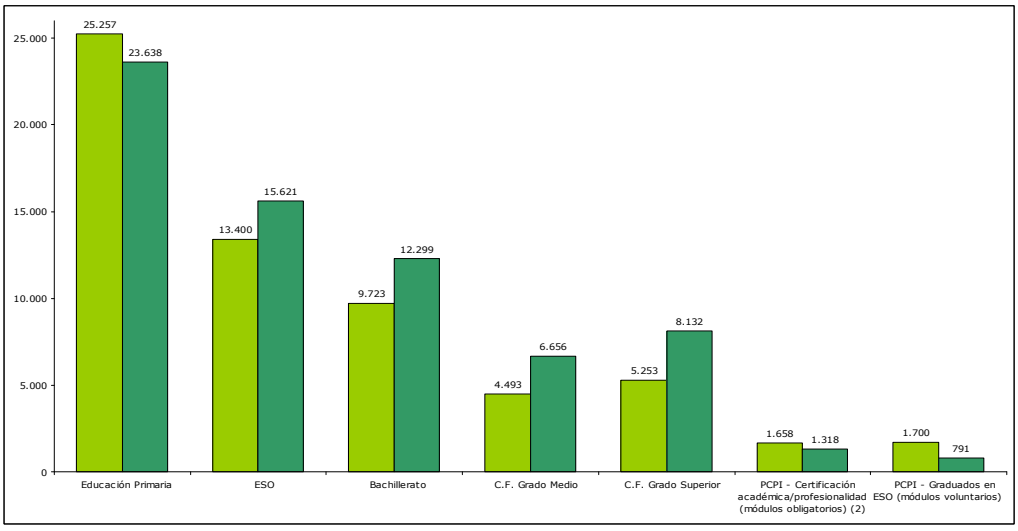


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de las Enseñanzas no universitarias.

3.5.4. Las Tasas de graduación en enseñanzas no universitarias.

En el curso académico 2012-2013 se graduaron en los distintos niveles de enseñanzas no universitarias en la Comunitat Valenciana un total de 129.939 alumnas y alumnos, representando las mujeres el 53% del total. Esta mayor presencia femenina se aprecia en el alumnado graduado en las enseñanzas secundarias, tanto obligatoria como postobligatoria, y, sobretodo, en los ciclos formativos de grado medio y superior, donde las mujeres representan el 60% del alumnado graduado. Por el contrario, los varones son mayoritarios en los graduados en primaria y, sobretodo, en los Programas de Cualificación Profesional Inicial. (Gráfico 6).

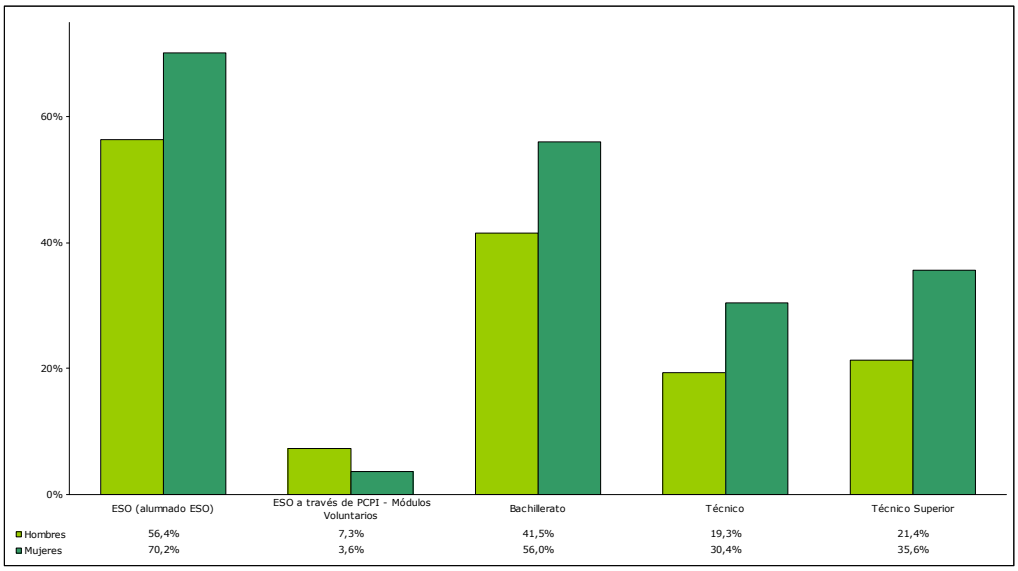
Gráfico 6. Alumnado que termina sus estudios en la Comunitat Valenciana, por tipo de enseñanza y sexo. Curso académico 2012-2013.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de las Enseñanzas no universitarias.
NOTAS: Los datos de Educación Primaria se refieren al alumnado que promociona el último curso/ciclo. Asimismo, los datos de bachillerato y ciclos formativos de grado medio y superior incluyen a los graduados a través de educación a distancia.

Una visión más clara del rendimiento académico del alumnado de enseñanzas no universitarias se obtiene a través de las tasas brutas de graduación, definidas como la relación entre el alumnado que termina los estudios considerados, independientemente de su edad, con el total de la población de la edad teórica de comienzo del último curso de la enseñanza. Las tasas de graduación, así calculadas, reflejan unos valores significativamente superiores para el caso de las mujeres que para los hombres en todos los niveles educativos considerados, salvo los graduados en ESO a través de los Programas de Capacitación Profesional Inicial. (Gráfico 7).

Gráfico 7. Tasas brutas de población que se gradúa en las distintas enseñanzas no universitarias en la Comunitat Valenciana, según sexo. Curso académico 2012-2013.

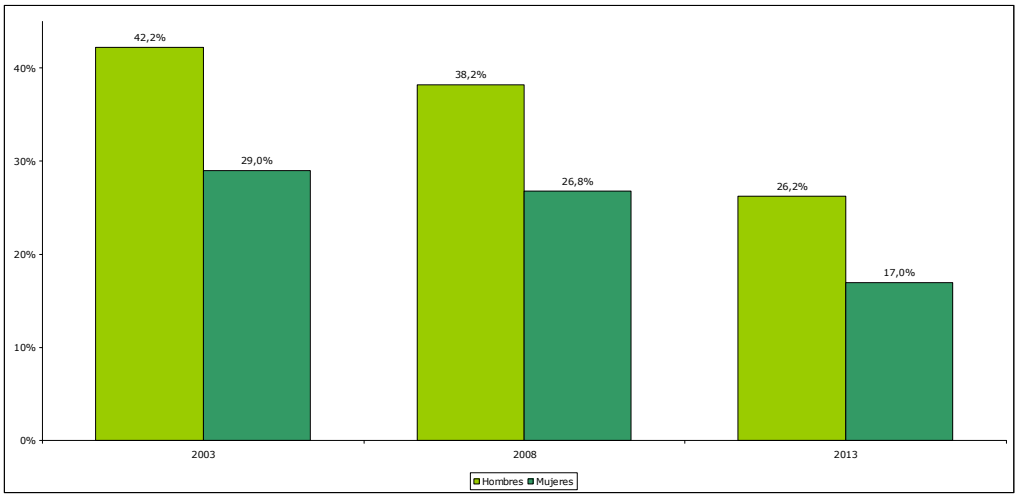


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de las Enseñanzas no universitarias.

3.5.5. Abandono educativo temprano.

El abandono educativo temprano se define como la proporción de la población entre 18 y 24 años, ambos inclusive, que ha conseguido un nivel educativo igual o menor al primer ciclo de enseñanza secundaria (segundo ciclo de educación básica) y no siguen ningún tipo de enseñanza o formación. La proporción de mujeres entre 18 y 24 años que no ha completado el nivel de educación secundaria 2º etapa es siempre inferior al porcentaje de hombres en la misma situación y, pese a que en los últimos años han descendido los porcentajes de abandono prematuro para ambos sexos, las diferencias por género todavía siguen siendo significativas. Así, en 2013 se tenía que el porcentaje de abandono prematuro temprano era del 26,2% para los hombres, mientras que en el caso de las mujeres el porcentaje descendía al 17,6%. (Gráfico 8).

Gráfico 8. Abandono educativo temprano en la Comunitat Valenciana, por sexo. Años 2003, 2008 y 2013.

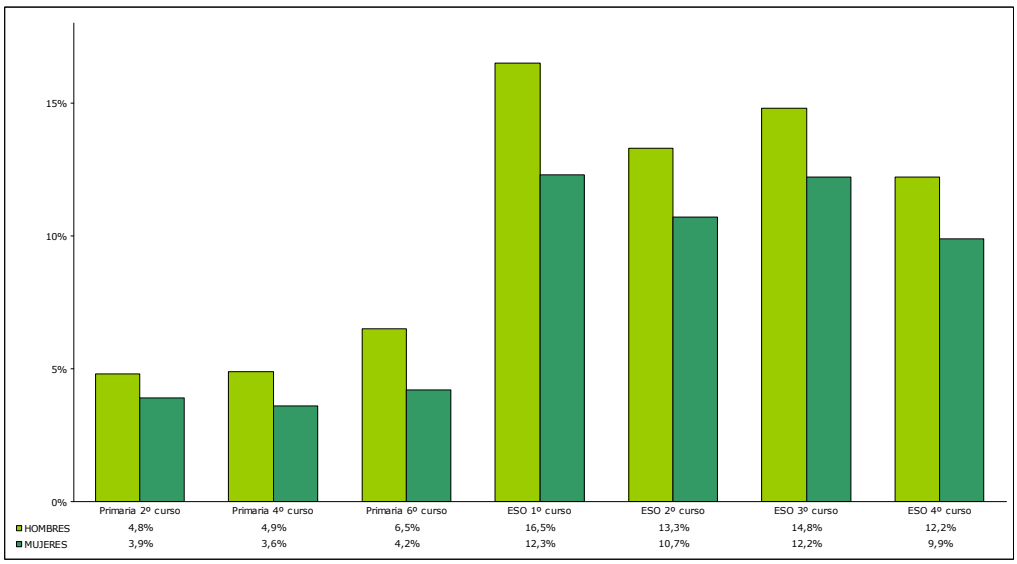


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Las cifras de la Educación en España. Estadísticas e Indicadores. Edición 2015.

3.5.6. Alumnado repetidor en Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria.

Los datos del alumnado repetidor en Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria en la Comunitat Valenciana para el curso 2012-13 muestran también diferencias significativas por sexo. El porcentaje de alumnos que repiten curso es superior al de alumnas en todos los niveles educativos considerados, encontrándose la principal diferencia en el alumnado de primer curso de la Educación Secundaria Obligatoria, que es el curso con mayor porcentaje de alumnado repetidor. Así, mientras que el 16,5% de los alumnos de primero de la ESO repitieron curso, esa situación sólo se produjo en el 12,3% de las alumnas. (Gráfico 9).

Gráfico 9. Porcentaje de alumnado repetidor en Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria en la Comunitat Valenciana, según sexo. Curso académico 2012-2013.



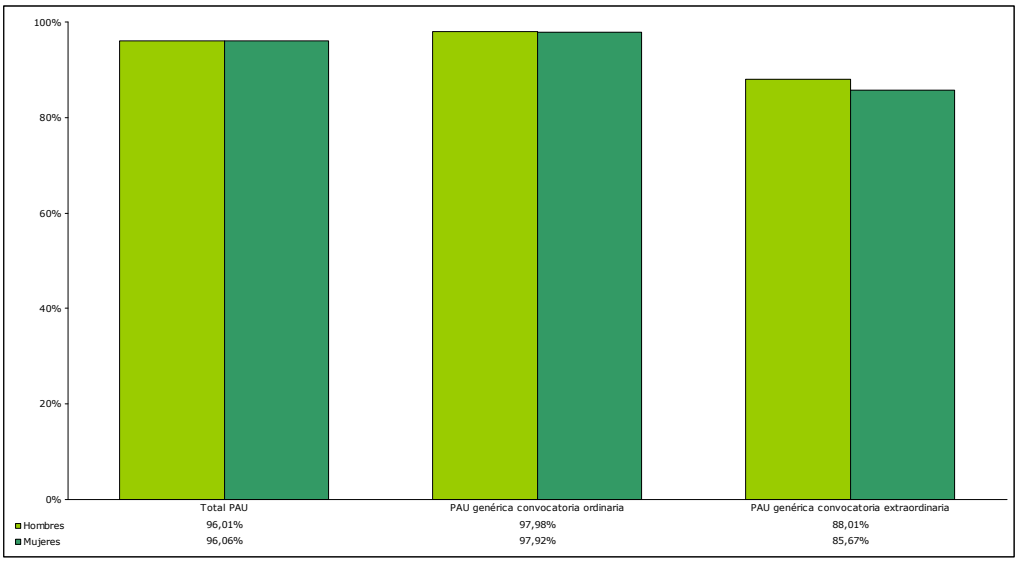
Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Sistema Estatal de Indicadores de la Educación. Edición 2015.

3.5.7. Pruebas de acceso a la Universidad.

En las Pruebas de Acceso a la Universidad (PAU) de 2014 se registraron un total de 25.765 matriculaciones, de las cuales 14.472 correspondían a alumnas y 11.293 corresponden a alumnos, representando, por tanto, las mujeres el 56% de las matriculaciones totales.

El porcentaje del alumnado de bachillerato que se presentó a las pruebas de acceso a la universidad en la fase general y obtuvo la calificación de apto fue del 96%, tanto en hombre como en mujeres. No obstante, los datos de aptos por convocatoria muestran porcentajes más favorables para los hombres que para las mujeres, sobretodo en convocatoria extraordinaria, donde el 88% de los alumnos presentados aprobaron, frente al 86% de las mujeres. (Gráfico 10).

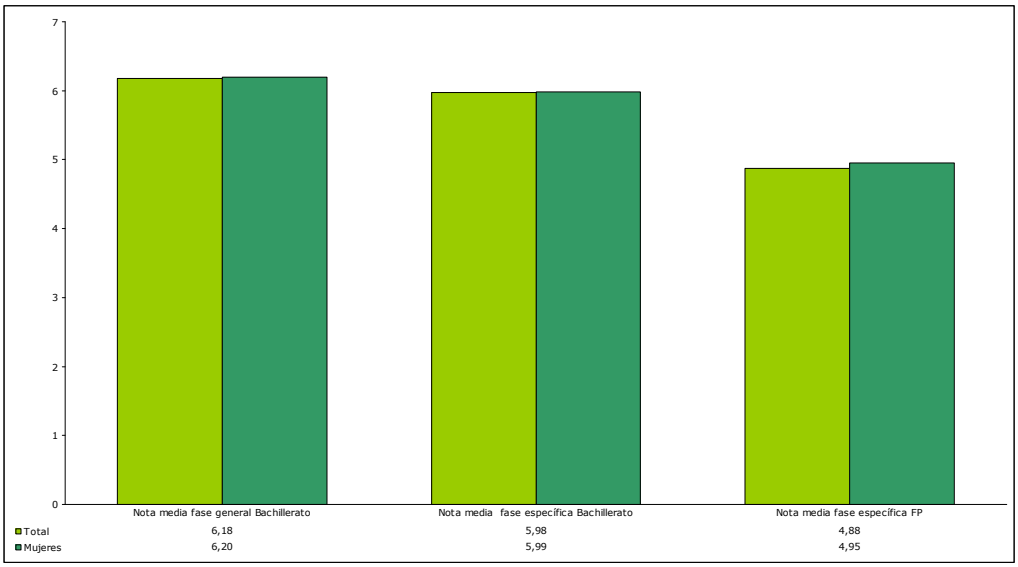
Gráfico 10. Porcentaje de alumnado procedente de bachillerato que supera las Pruebas de Acceso a la Universidad en la fase general, con respecto al alumnado matriculado en la Comunitat Valenciana, según sexo. Año 2014.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de las Pruebas de Acceso a la Universidad.

Tampoco se aprecian diferencias significativas entre mujeres y hombres en la nota media del alumnado que se presenta a las pruebas selectivas de acceso a la universidad. Las mejores notas las obtiene en la fase general el alumnado que procede de bachillerato, mientras que la nota media en la fase específica del alumnado que procede de formación profesional no alcanza los 5 puntos, con unos resultados ligeramente más positivos para las mujeres. (Gráfico 11).

Gráfico 11. Nota media del alumnado que se presenta a las Pruebas de Acceso a la Universidad, por procedimiento de acceso, fase y sexo. Año 2014.

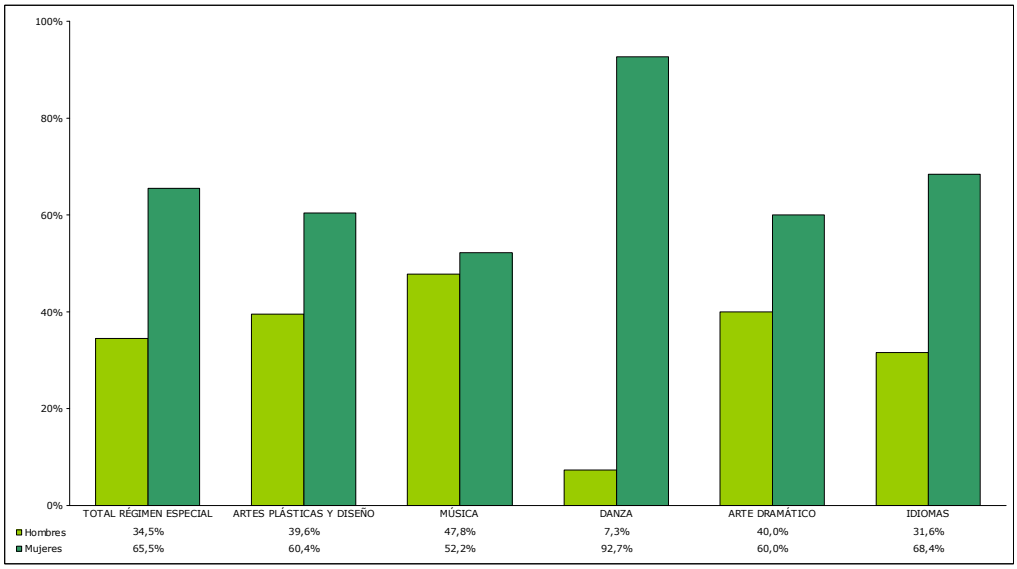


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de las Pruebas de Acceso a la Universidad.

3.5.8. Enseñanzas de Régimen Especial.

En el curso 2013-2014 se matricularon en Enseñanzas de Régimen Especial en la Comunitat Valenciana un total de 96.034 personas, de las cuales 62.855 eran mujeres. Esta mayor representación femenina se observa en todas las enseñanzas, con un porcentaje de alumnas que superan el 60% del alumnado total, salvo en las enseñanzas de música, donde la distribución por género es más equilibrada. Por su parte, el porcentaje de alumnas entre el alumnado matriculado en enseñanzas de danza alcanza el 93%, siendo, por tanto, una especialidad que apenas es elegida por el alumnado masculino. (Gráfico 12).

Gráfico 12. Alumnado matriculado en Enseñanzas de Régimen Especial en la Comunitat Valenciana, por enseñanza y sexo. Curso 2013-2014.

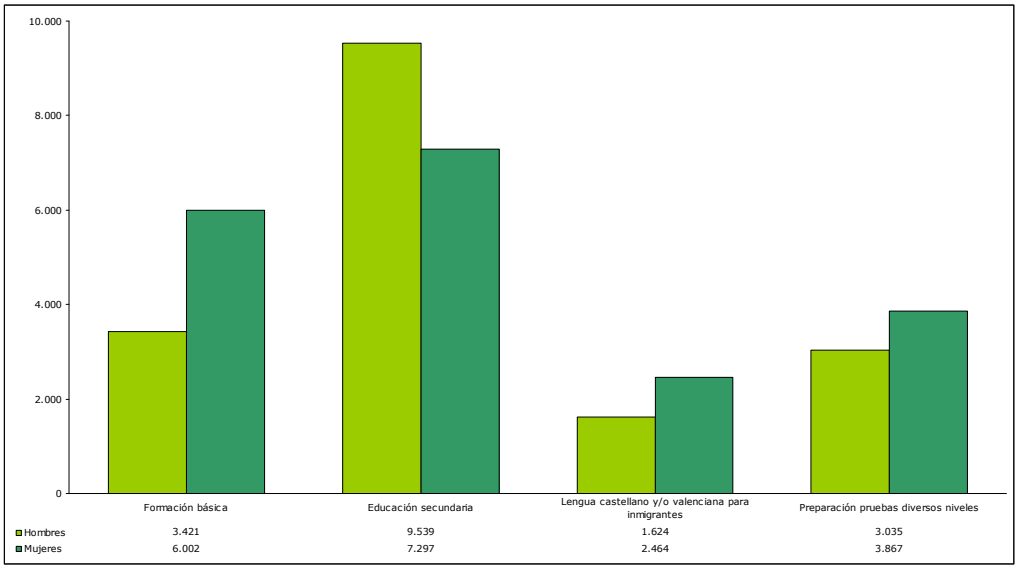


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de las Enseñanzas no Universitaria.

3.5.9. Educación de Personas Adultas.

Durante el curso académico 2013-2014 la población que cursa educación de personas adultas en enseñanzas de carácter formal en la Comunitat Valenciana ascendía a un total de 37.249 personas, estando compuestos por un 53% de mujeres y un 47% de hombres. La mayoría de este alumnado se encuentra matriculado en cursos de Educación Secundaria, que es la única de esas enseñanzas donde el número de hombres supera al de mujeres. En el resto de grupos representados en el gráfico, la población femenina es mayoritaria, destacando la matriculación en formación básica, donde las mujeres suponen el 63% del total de alumnado en ese nivel de educación de personas adultas. (Gráfico 13).

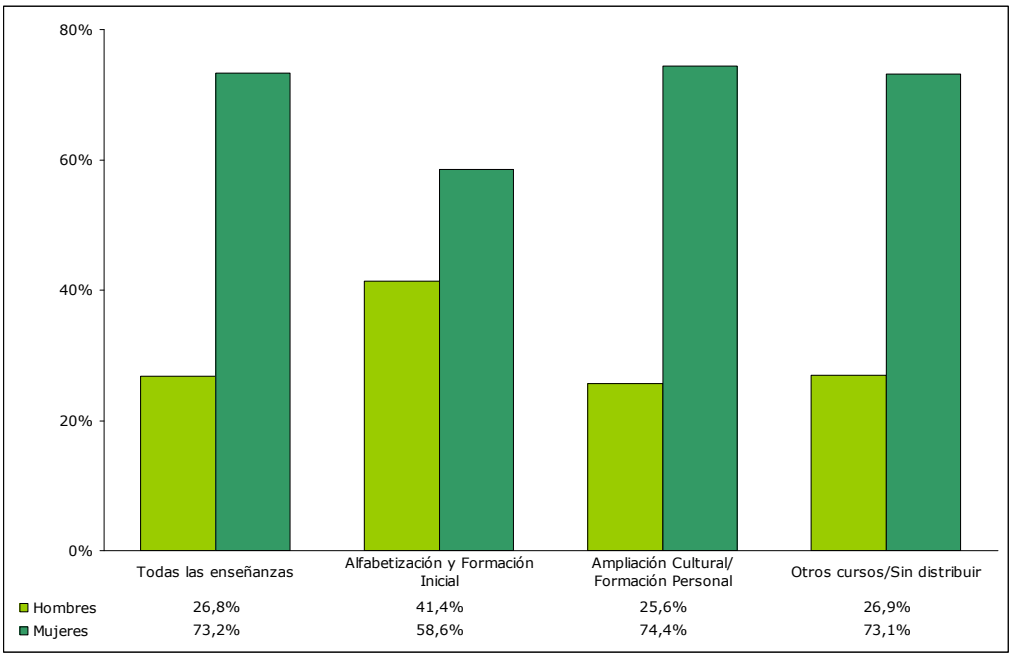
Gráfico 13. Alumnado de educación de personas adultas matriculado en enseñanzas de carácter formal en la Comunitat Valenciana, según sexo. Curso académico 2013-2014.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de las Enseñanzas No Universitarias.

Las diferencias por sexo son mucho más importantes en el caso de las enseñanzas no formales. De las 40.524 personas adultas matriculadas en enseñanzas no formales en el curso 2013-2014 en la Comunitat Valenciana, el 73% eran mujeres, destacando, principalmente, la presencia femenina en los cursos de ampliación cultural y formación personal. (Gráfico 14).

Gráfico 14. Alumnado de educación de personas adultas matriculado en enseñanzas de carácter no formal en la Comunitat Valenciana, según sexo. Curso académico 2013-2014.



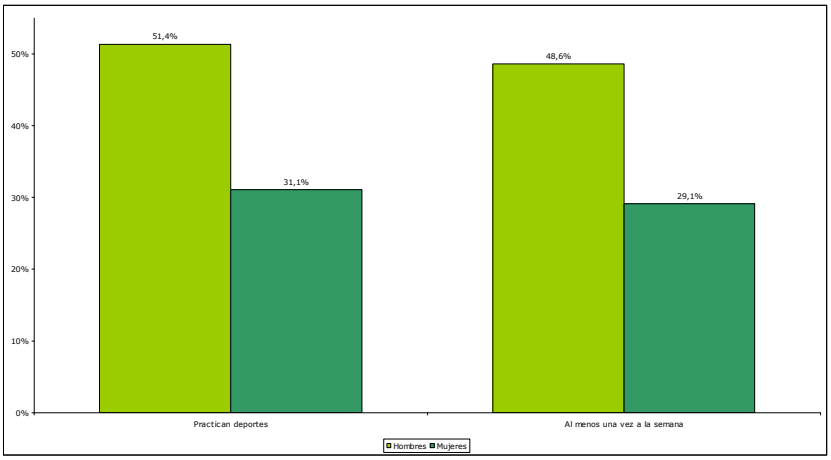
Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de las Enseñanzas No Universitarias

3.6. DEPORTE

3.6.1. Práctica de deportes.

Los datos de la Encuesta de Hábitos Deportivos en España en 2010 indicaban que la práctica deportiva estaba difundida entre la población valenciana, con un 40% de habitantes de la Comunitat realizando algún tipo de actividad deportiva. No obstante, existían unas diferencias considerables entre mujeres y hombres, pues mientras el 51,4% de los varones manifestaban realizar deportes, en el caso de las mujeres este porcentaje disminuía al 31,1%. Asimismo, los porcentajes de población que practica deportes descienden cuando se analiza la frecuencia de esas prácticas, pero la brecha entre géneros se mantiene. En concreto, si se considera la población que realiza deportes al menos una vez a la semana, se tiene que el porcentaje de varones desciende al 48,6%, mientras que el de mujeres se establece en el 29,1%, reflejando, por tanto, una diferencia de casi 20 puntos porcentuales. (Gráfico 1).

Gráfico 1. Personas que practican deporte en la Comunitat Valenciana, según frecuencia y sexo. 2010.



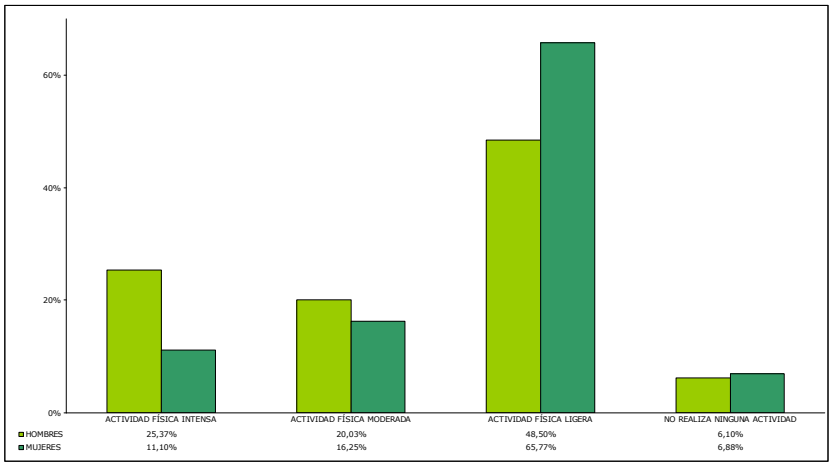
Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Consejo Superior de Deportes. Encuesta de Hábitos Deportivos en España. 2010

La distribución del tiempo dedicado a realizar deportes también ofrece diferencias entre mujeres y hombres. De acuerdo con los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, publicada por el INE, los hombres en la Comunitat Valenciana dedicaban a deportes y actividades al aire libre una media de 2 horas con cinco minutos, mientras que el tiempo dedicado por las mujeres a esas actividades era de 1 hora y 48 minutos. Por tanto, no sólo habia un mayor porcentaje de hombres que practicaban deportes sino que, además, también destinaban más tiempo a su práctica. De hecho, la distribución de actividades en un día promedio muestra que los hombres destinan el 3,33% de su tiempo al deporte y actividades al aire libre pero en el caso de las mujeres esas actividades sólo ocupan el 2,57% de su tiempo.

Los datos de la Encuesta Nacional de Salud también ofrecen información sobre la práctica de actividad física. La encuesta muestra el porcentaje de población de 15 a 69 años que realizó actividades físicas durante los últimos 7 días anteriores a la fecha de la encuesta.

En el caso de la Comunitat Valenciana, se aprecian diferencias en género en cuanto a la intensidad de la actividad física realizada. Así, los hombres presentan porcentajes superiores en actividad física intensa y moderada, mientras que los mayores porcentajes en las mujeres se encuentran en actividad física ligera. (Gráfico 2).

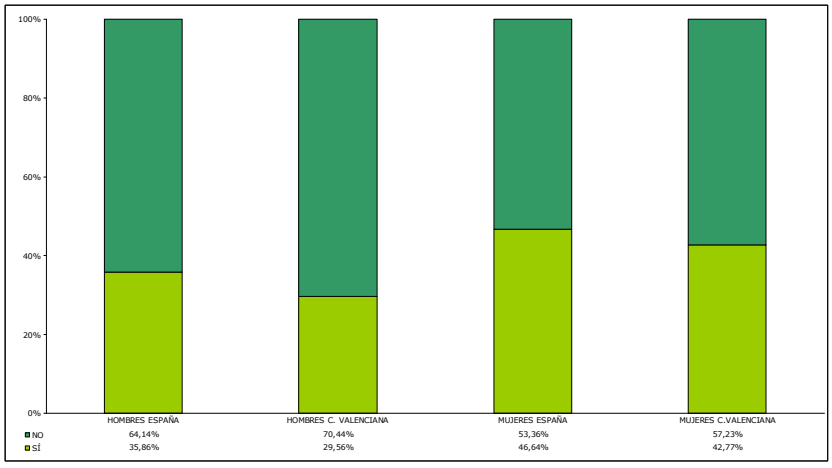
Gráfico 2. Distribución porcentual de la actividad física realizada en los últimos 7 días, según intensidad y sexo. Comunitat Valenciana. 2011-2012.



Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, e Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Salud 2011/12

A través de la Encuesta Nacional de Salud también se pueden obtener datos sobre sedentarismo en mujeres y hombres. Los resultados muestran que el sedentarismo parece estar más extendido en las mujeres que en los hombres en la Comunitat Valenciana. De hecho, mientras que sólo el 29,56% de los hombres se declaraban sedentarios, en el caso de las mujeres el porcentaje ascendía al 42,77%. Los mayores porcentajes femeninos de sedentarismo también se observan a nivel nacional, aunque las diferencias entre géneros son ligeramente menores. Además, los porcentajes de personas que se declaran sedentarios, tanto mujeres como hombres, son mayores en España que en la Comunitat Valenciana. (Gráfico 3).

Gráfico 3. Personas de la Comunitat Valenciana que se declaran sedentarios, según sexo. 2011-2012.

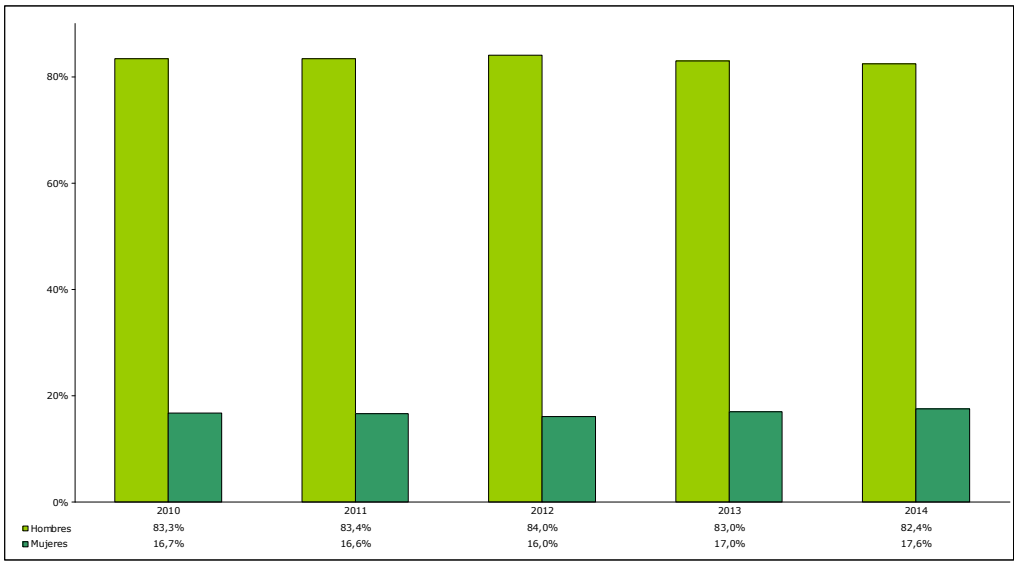


Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, e Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Salud 2011/12

3.6.2. Participación de la población valenciana en competiciones deportivas.

En el año 2014 existían en la Comunitat Valenciana un total de 347.140 licencias federadas deportivas en vigor, que permiten la participación en actividades o competiciones deportivas oficiales de ámbito estatal de una determinada modalidad deportiva. Sin embargo, de esas licencias sólo 60.956 correspondían a mujeres, lo que significa que el 82,4% de las licencias en vigor corresponden a hombres. Además, esta importante desigualdad en las licencias federadas no ha variado significativamente en los últimos años, de manera que la participación de mujeres entre los deportistas federados no ha superado en ninguno de los años analizados el porcentaje del 18%. (Gráfico 4).

Gráfico 4. Licencias federadas deportivas en la Comunitat Valenciana, por sexo. Período 2010-2014.



Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Consejo Superior de Deportes. Estadística de Deporte Federado.

Por modalidades deportivas la presencia masculina es mayoritaria en casi todas las especialidades. Así, en tan sólo cinco modalidades deportivas las licencias federadas femeninas superan a las masculinas, destacando en gimnasia, donde las mujeres suponen el 93,5% del total de licencias federadas de esa modalidad. Las otras modalidades con presencia mayoritaria femenina en deporte federado son voleibol, hípica, patinaje y baile deportivo. Por su parte, los hombres tienen una presencia casi total, superando el 90% del total de licencias federadas, en modalidades como ajedrez, pesca y ciclismo, y con porcentajes superiores al 99% en billar, caza y espeleología. (Cuadro 1).

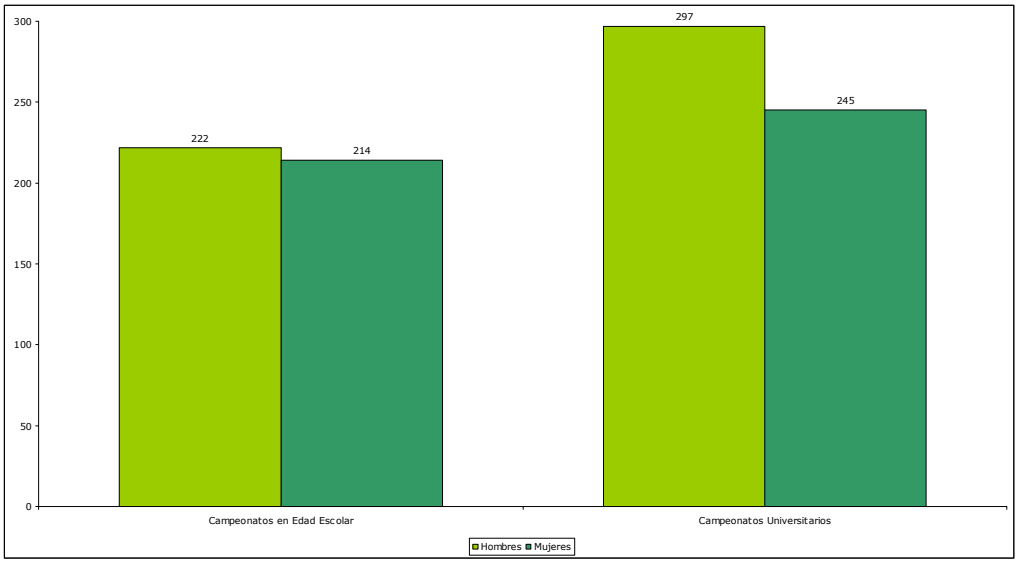
Cuadro 1. Licencias federadas deportivas en la Comunitat Valenciana, según modalidad y sexo. Año 2014.

	Total	Hombres	Mujeres	Distrib. % Hombres	Distrib. % Mujeres
Total Modalidades Deportivas	**347.140**	**286.184**	**60.956**	**82,4%**	**17,6%**
Actividades subacuáticas	3.578	3.072	506	85,9%	14,1%
Aeronáutica	1.780	1.743	37	97,9%	2,1%
Ajedrez	1.832	1.754	78	95,7%	4,3%
Atletismo	4.761	2.710	2.051	56,9%	43,1%
Automovilismo	513	438	75	85,4%	14,6%
Badminton	600	303	297	50,5%	49,5%
Baile deportivo	390	182	208	46,7%	53,3%
Baloncesto	30.905	23.116	7.789	74,8%	25,2%
Balonmano	9.968	7.285	2.683	73,1%	26,9%
Béisbol y sófbol	359	255	104	71,0%	29,0%
Billar	417	416	1	99,8%	0,2%
Bolos	778	516	262	66,3%	33,7%
Boxeo	271	256	15	94,5%	5,5%
Caza	40.271	39.815	456	98,9%	1,1%
Ciclismo	8.305	7.997	308	96,3%	3,7%
Colombicultura	8.700	8.480	220	97,5%	2,5%
Colombófila	271	258	13	95,2%	4,8%
Deporte discapacidad física	241	193	48	80,1%	19,9%
Deporte discapacidad intelectual	331	198	133	59,8%	40,2%
Deporte para ciegos	163	135	28	82,8%	17,2%
Deporte para sordos	60	53	7	88,3%	11,7%
Deporte parálisis y lesión cerebral	247	164	83	66,4%	33,6%
Deportes de invierno	24	20	4	83,3%	16,7%
Esgrima	338	228	110	67,5%	32,5%
Espeleología	3	3	-	100,0%	0,0%
Esquí náutico	31	29	2	93,5%	6,5%
Fútbol	91.624	86.404	5.220	94,3%	5,7%
Fútbol americano	415	385	30	92,8%	7,2%
Galgos	20	16	4	80,0%	20,0%
Gimnasia	1.224	59	1.165	4,8%	95,2%
Golf	19.648	13.765	5.883	70,1%	29,9%
Halterofilia	384	351	33	91,4%	8,6%
Hípica	2.409	747	1.662	31,0%	69,0%
Hockey	909	565	344	62,2%	37,8%
Judo	4.962	4.015	947	80,9%	19,1%
Karate	8.230	6.312	1.918	76,7%	23,3%
Kickboxing	131	107	24	81,7%	18,3%
Luchas olímpicas	714	663	51	92,9%	7,1%
Montaña y escalada	16.297	12.612	3.685	77,4%	22,6%
Motociclismo	2.529	2.387	142	94,4%	5,6%
Motonáutica	41	38	3	92,7%	7,3%
Natación	6.230	3.435	2.795	55,1%	44,9%
Orientación	1.401	899	502	64,2%	35,8%
Padel	4.561	3.268	1.293	71,7%	28,3%
Patinaje	3.097	1.215	1.882	39,2%	60,8%
Pelota	866	838	28	96,8%	3,2%
Pesca y casting	9.101	8.678	423	95,4%	4,6%
Petanca	1.082	921	161	85,1%	14,9%
Piragüismo	628	504	124	80,3%	19,7%
Remo	2.529	1.510	1.019	59,7%	40,3%
Rugby	2.561	2.348	213	91,7%	8,3%
Salvamento y socorrismo	1.058	721	337	68,1%	31,9%
Squash	113	108	5	95,6%	4,4%
Surf	2.582	1.874	708	72,6%	27,4%
Taekwondo	3.375	2.126	1.249	63,0%	37,0%
Tenis	10.982	7.807	3.175	71,1%	28,9%
Tenis de mesa	587	533	54	90,8%	9,2%
Tiro a vuelo	420	390	30	92,9%	7,1%
Tiro con arco	473	410	63	86,7%	13,3%
Tiro olímpico	5.323	4.968	355	93,3%	6,7%
Triatlón	3.461	2.898	563	83,7%	16,3%
Vela	15.413	10.849	4.564	70,4%	29,6%
Voleibol	6.623	1.839	4.784	27,8%	72,2%

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Consejo Superior de Deportes. Estadística de Deporte Federado.

No obstante, estas diferencias entre géneros no se aprecian al observar la participación en campeonatos nacionales. En el año 2014 participaron en campeonatos de España en edad escolar un total de 436 deportistas de la Comunitat Valenciana, de los cuales 214 eran mujeres y 222 hombres. Una situación similar se produce en el caso de los campeonatos de España Universitarios, en el que participaron 297 hombres y 245 mujeres. (Gráfico 5).

Gráfico 5. Porcentaje de mujeres de la Comunitat Valenciana participantes en campeonatos de España, según tipo de campeonato. Período 2013-2014.

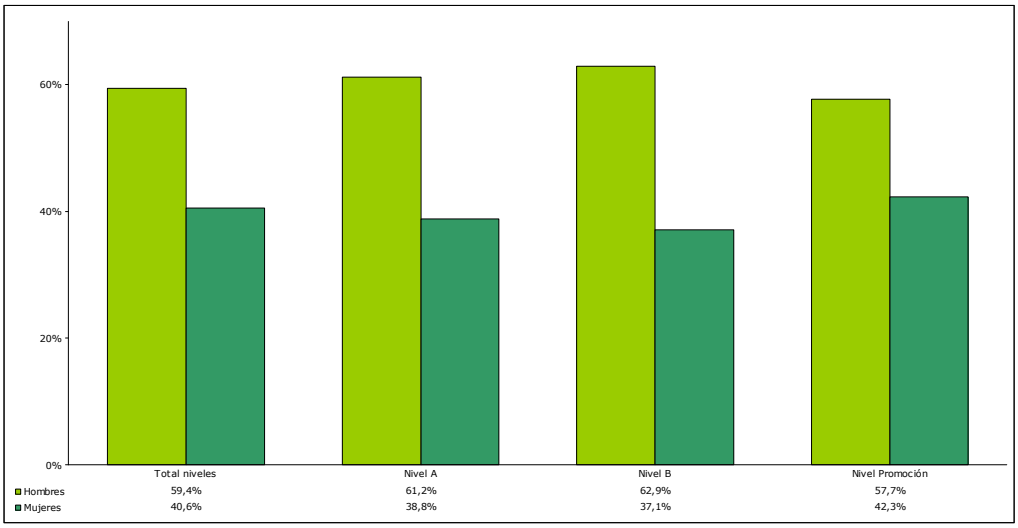


Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Consejo Superior de Deportes. Subdirección General de Promoción Deportiva y Deporte Paralímpico.

3.6.3. Deportistas de élite.

La Resolución de 1 de abril de 2015, de la Secretaría Autonómica de Cultura y Deporte, elaboró la Lista de Deportista de Élite de la Comunitat Valenciana del año 2015, correspondiente a resultados deportivos del año 2014. En dicha lista se recogen un total de 2.720 deportistas, de los cuales 1.103 son mujeres, lo que supone el 41% del total de deportistas de élite de la Comunitat Valenciana. Esta menor participación de las mujeres a nivel total se repite en cada uno de los niveles. Así, en el nivel A las mujeres sólo representan el 39%, mientras que en el nivel promoción la participación femenina se sitúa en el 42%. (Gráfico 6).

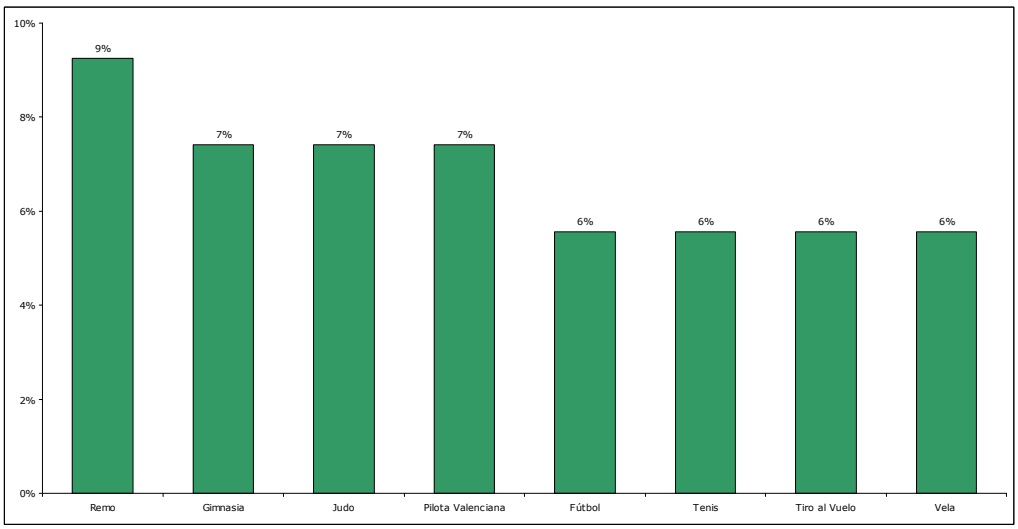
Gráfico 6. Deportistas de élite en la Comunitat Valenciana, según nivel y sexo. Año 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Lista de Deportistas de Élite de la Comunitat Valenciana. (DOCV núm. 7500, de 08.04.2015).

En el nivel más elevado, nivel A, están clasificadas 54 mujeres, encontrándose, principalmente, en las modalidades de remo, Gimnasia, Judo y Pilota Valenciana, que concentran conjuntamente al 31% de las mujeres clasificadas en ese nivel. Otras modalidades con presencia femenina son tenis, fútbol y vela. (Gráfico 7).

Gráfico 7. Distribución de las deportistas de élite clasificadas en el nivel A en la Comunitat Valenciana, por modalidades deportivas. 2015.



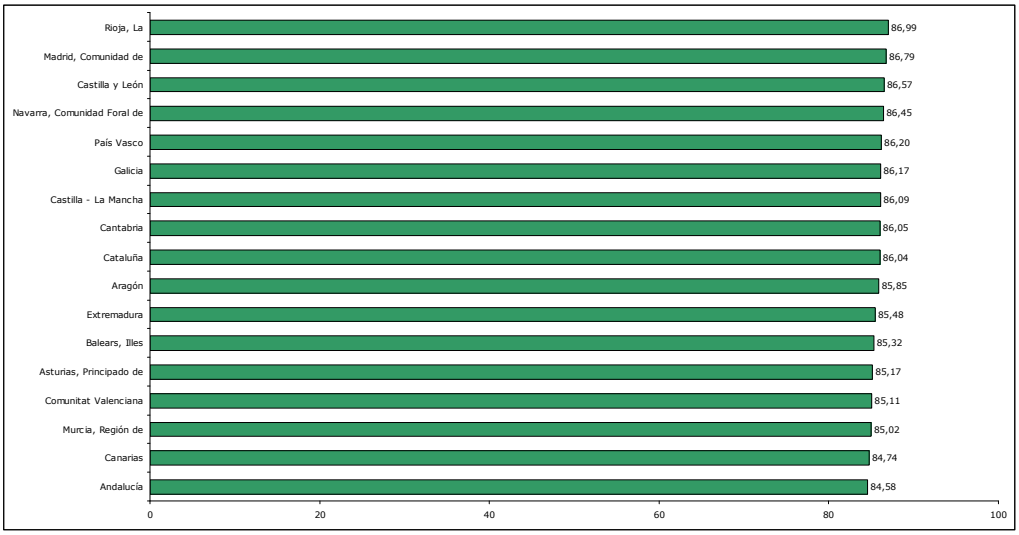
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Lista de Deportistas de Élite de la Comunitat Valenciana. (DOCV núm. 7500, de 08.04.2015).

3.7. SALUD

3.7.1. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años.

La esperanza de vida al nacimiento, definida como el número medio de años de vida que viviría una persona si a lo largo de su vida estuviera sometida a las tasas de mortalidad específicas correspondientes al periodo de referencia, era para las mujeres en la Comunitat Valenciana en 2014 de 85,11 años, valor similar al existente en el resto de Comunidades Autónomas. De hecho, las diferencias entre las Comunidades Autónomas en esperanza de vida al nacimiento de las mujeres se sitúan por debajo de los 3 años, ocupando el extremo superior de la clasificación La Rioja, con una esperanza de vida de 87 años, frente a Andalucía que, con una esperanza de vida de las mujeres de 84,6 años, se encontraría al final de la clasificación. (Gráfico 1).

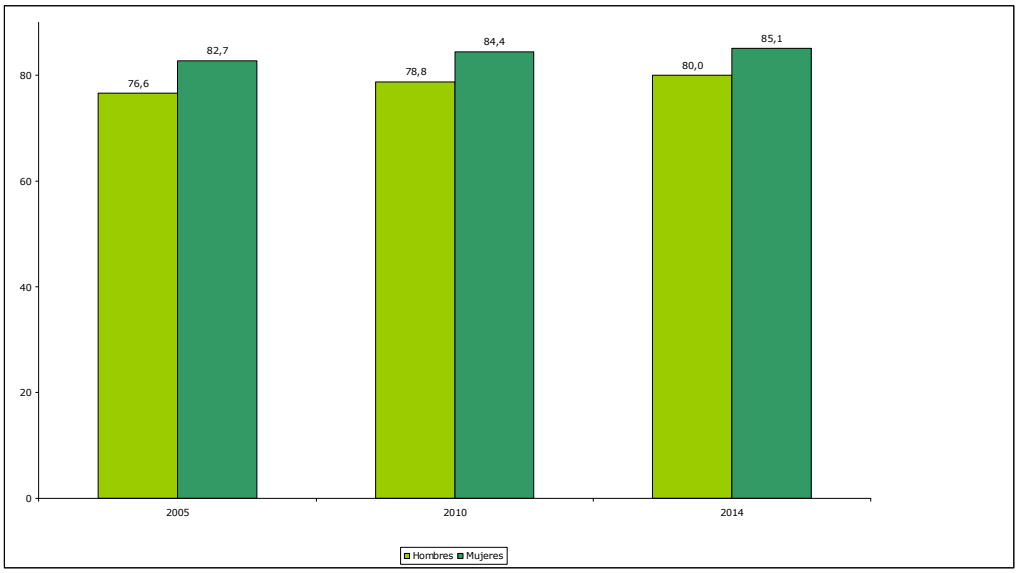
Gráfico 1. Esperanza de vida al nacimiento de las mujeres, según Comunidad Autónoma. Año 2014.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Indicadores Demográficos Básicos.

La brecha en esperanza de vida entre mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana se sitúa en 5,1 años, ya que la esperanza de vida de los hombres es de 80 años. Sin embargo, en los últimos años se aprecia una reducción en la brecha entre la esperanza de vida de mujeres y hombres, aunque las mujeres siguen teniendo una esperanza de vida superior, las diferencias se han reducido en un año en el último decenio. (Gráfico 2).

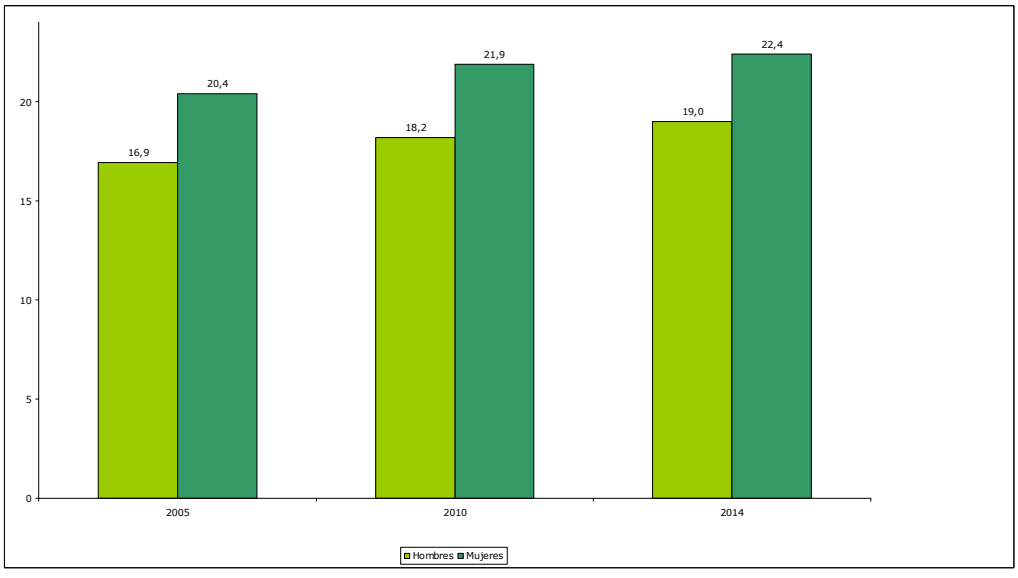
Gráfico 2. Esperanza de vida al nacimiento en la Comunitat Valenciana, según sexo. Años 2005, 2010 y 2014.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Indicadores Demográficos Básicos.

Una característica de las últimas décadas ha sido la mejora de las expectativas de vida en las personas de edad madura y avanzada. Por ello, tiene sentido analizar la esperanza de vida de las personas mayores, considerando, así el horizonte de años de vida a los 65 años. En el caso de la Comunitat Valenciana, la esperanza de vida a los 65 años en 2014 es de 19 años para los hombres y de 22,4 años para las mujeres. Esta esperanza de vida ha estado aumentando de manera continúa en las últimas años, tanto en hombres como en mujeres, pero la brecha de género se ha mantenido constante. Así, entre 2005 y 2014, la esperanza de vida a los 65 años ha aumentado en 2 años, tanto en hombres como en mujeres, por lo que las diferencias se han mantenido constantes. (Gráfico 3).

Gráfico 3. Esperanza de vida a los 65 años en la Comunitat Valenciana, según sexo. Años 2005, 2010 y 2014.



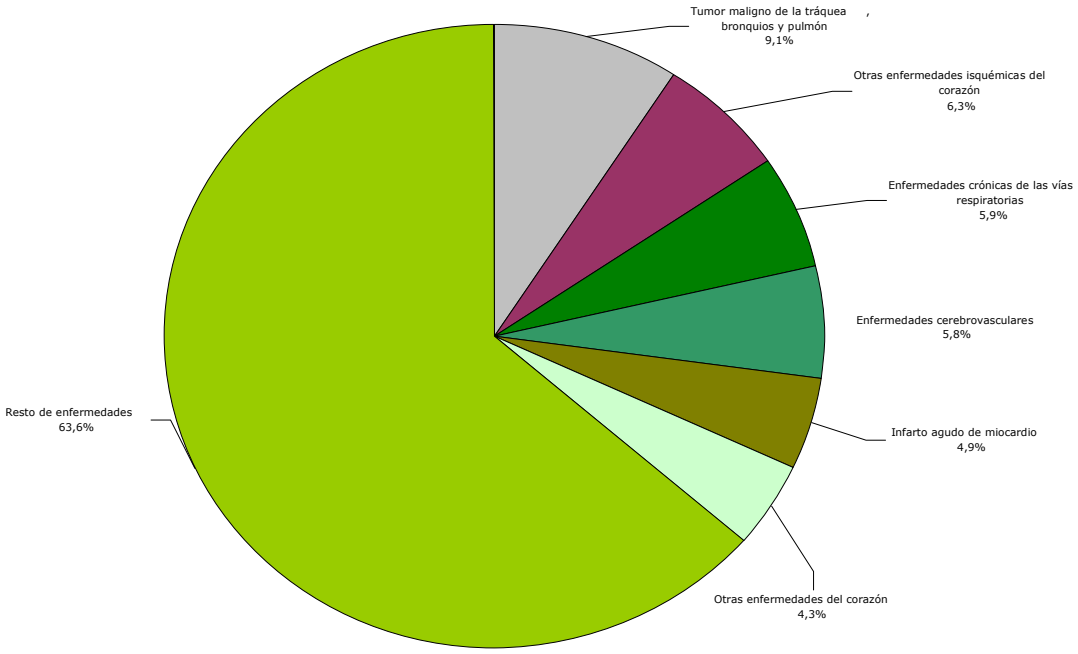
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Indicadores Demográficos Básicos.

3.7.2. Principales causas de muerte.

En el año 2013 se registraron en la Comunitat Valenciana un total de 20.774 defunciones de hombres y 19.745 defunciones de mujeres. Las causas de estas defunciones, utilizando la lista reducida de causas de muerte CIE-10, presenta importantes diferencias entre mujeres y hombres.

Para el caso de los hombres, las seis principales causas de muerte, cada una de ellas contando con más de 900 defunciones, suponían, en conjunto, el 36,4% del total de defunciones masculinas en ese año, destacando, principalmente, los tumores malignos de la tráquea, de los bronquios y del pulmón, que representaban el 9,1% de los fallecimientos, y otras enfermedades isquémicas del corazón, con un porcentaje del 6,3%. (Gráfico 4).

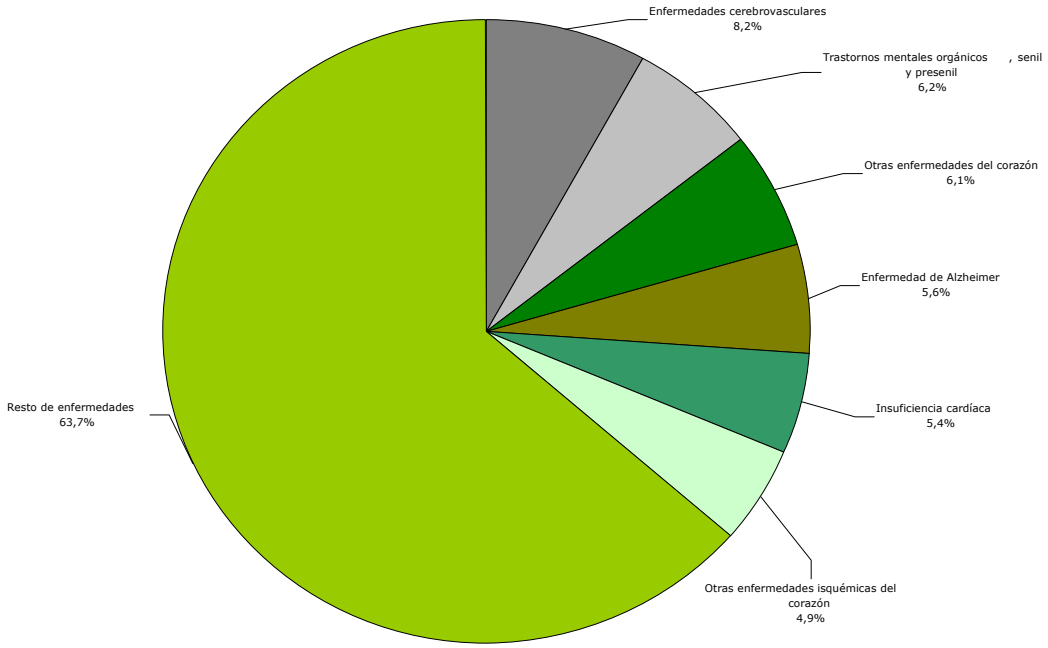
Gráfico 4. Principales causas de muerte de hombres en la Comunitat Valenciana, según lista reducida de causas de muerte CIE-10.Año 2013.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Defunciones por causa de muerte.

Para las mujeres, las seis principales causas de muerte en 2013 representaban el 36,3% del total de defunciones de mujeres en ese año y destacan las enfermedades cerebrovasculares, con un 8,2% del total de defunciones, y los transtornos mentales orgánicos, senil y presenil, con un porcentaje del 6,2%. En las principales causas de mujeres y hombres coinciden, aunque en distinta posición, tres de las enfermedades: enfermedades cerebrovasculares, otras enfermedades del corazón y otras enfermedades isquémicas del corazón. (Gráfico 5).

Gráfico 5. Principales causas de muerte de mujeres en la Comunitat Valenciana, según lista reducida de causas de muerte CIE-10. Año 2013.

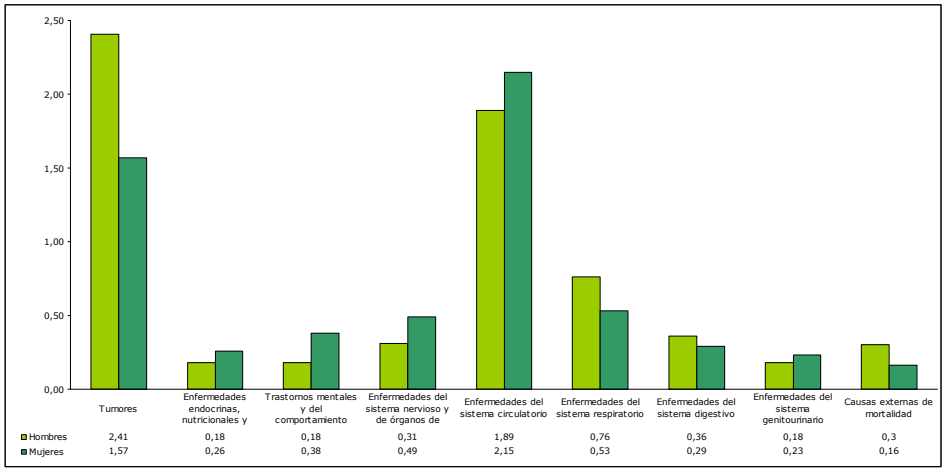


Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Defunciones por causa de muerte.

El análisis de las principales causas de defunción también se puede realizar a través de las tasas estandarizadas de mortalidad, que ofrece la ventaja de comparabilidad con el resto de las Comunidades Autónomas, al utilizar una estructura de edades y sexo común. Para la Comunitat Valenciana se obtiene que la tasa de mortalidad estandarizada en tanto por mil era de 6,86 por mil para el caso de los hombres y de 6,42 por mil para el caso de las mujeres.

Si se realiza el análisis por causa de muerte, utilizando los capítulos de la 10ª revisión de la CIE, se puede apreciar que las principales diferencias por género en las tasas de mortalidad estandarizadas se encuentran, sobretodo, en la incidencia de tumores, que es la principal causa de mortalidad en el caso de los varones, con una tasa del 2,41 por mil, mientras que en el caso de las mujeres la tasa no llega al 1,6 por mil. Otras diferencias significativas se encuentran en las enfermedades del sistema circulatorio, con mayor incidencia en las mujeres, y en las causas externas de mortalidad, con una tasa de mortalidad estandarizada masculina que dobla la de las mujeres. (Gráfico 6).

Gráfico 6. Tasas estandarizadas de mortalidad por causa de muerte (capítulos de la 10ª revisión de la CIE) en la Comunitat Valenciana, según sexo, en tanto por mil. Año 2013.

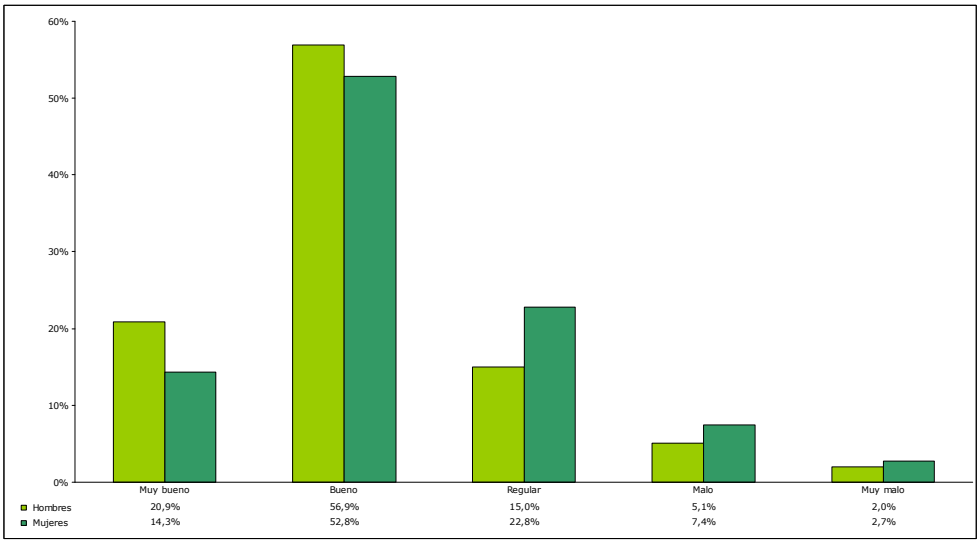


Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Defunciones por causa de muerte.
NOTA: En el gráfico no se han incluido las causas de muerte con unas tasas estandarizadas no superiores al 0,1 por mil.

3.7.3. Estado de salud percibido de la población.

La Encuesta de Condiciones de Vida aporta información sobre la percepción subjetiva del estado general de salud para la población de 16 y más años. Los datos para la Comunitat Valenciana muestran diferencias significativas en las valoraciones de mujeres y hombres sobre su estado de salud. El porcentaje de hombres con estado de salud percibida como bueno o muy bueno es superior al de las mujeres. En concreto, el 78% de los hombres manifestaban un estado de salud bueno o muy bueno, mientras que el porcentaje de mujeres que manifestaban encontrarse en esos estados de salud se situaba 10 puntos porcentuales por debajo. Por el contrario, el porcentaje de mujeres que percibían su salud como mala o muy mala era del 10%, mientras que para los hombres el porcentaje era del 7%. (Gráfico 7).

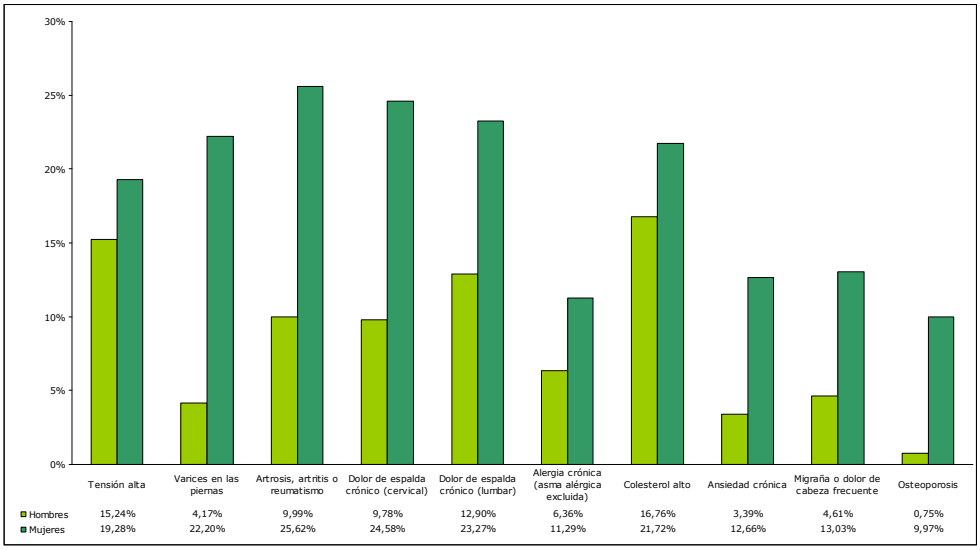
Gráfico 7. Estado general de salud percibido por la población valenciana, según sexo. Año 2013.



Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Industria, Comercio y Trabajo. Explotación extensa de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE.

El peor estado de salud percibido por las mujeres puede deberse, entre otras cosas, a la mayor longevidad de las mujeres, así como a la mayor incidencia de enfermedades crónicas. De hecho, los datos de la Encuesta Nacional de Salud 2011-2012 mostraban un mayor porcentaje de mujeres con alguna enfermedad o problema crónico de salud percibido: mientras que el 47,4% de las mujeres de la Comunitat Valenciana entrevistadas sostenían tener alguna enfermedad o problema crónico de salud percibido, el porcentaje para los hombres era 10 puntos porcentuales menores. Esta mayor incidencia de enfermedad o problemas crónicos en las mujeres se repetía para cada uno de las principales enfermedades crónicas mencionadas en la encuesta. (Gráfico 8).

Gráfico 8. Porcentaje de mujeres y hombres (de 15 y más años) en la Comunitat Valenciana que manifestaron tener problemas o enfermedades crónicas o de larga evolución en los últimos 12 meses, según tipo de problema o enfermedad. Años 2011-2012.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Salud 2011-2012.

3.7.4. Morbilidad hospitalaria.

Los resultados de la Encuesta Nacional de Salud 2011-2012 mostraban que el 6,8% de los hombres valencianos entrevistados manifestaban haber estado hospitalizados en los últimos 12 meses, mientras que en las mujeres el porcentaje era del 8,6%. Por el contrario, la estancia media hospitalaria era menor en el caso de las mujeres que de los hombres, con unas estancias medias de 4,5 días y 6,1 días, respectivamente.

Por su parte, según la Encuesta de Morbilidad Hospitalaria 2013, en la Comunitat Valenciana se computaron un total de 2.698.306 estancias hospitalarias, de las cuales el 48% correspondían a mujeres. La distribución por género de las estancias hospitalarias, según el diagnóstico principal, es bastante equilibrada, mostrando las mujeres unos porcentajes inferiores al de los hombres en casi todas las causas de hospitalización. De hecho, excluyendo las complicaciones del embarazo, sólo en tres de los diagnósticos

principales presentan las mujeres unas mayores tasas que los hombres, y en todas ellas el porcentaje de las estancias hospitalarias de mujeres es inferior al 52%. Las mujeres presentan más estancias hospitalarias en enfermedades endocrinas, de la nutrición y metabólicas y transtornos de la inmunidad y en enfermedades del sistema osteomioarticular y tejido conectivo. Por su parte, destacan los mayores porcentajes de estancias hospitalarias masculinas en transtornos mentales y enfermedades del aparato respiratorio.

Tabla 1. Estancias hospitalarias en la Comunitat Valenciana, según diagnóstico principal y sexo. Año 2013.

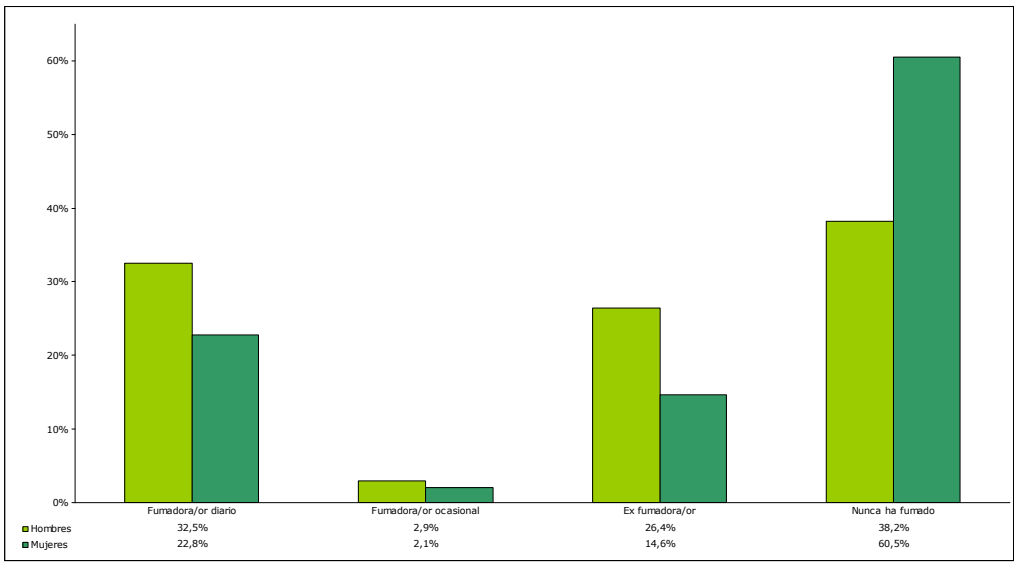
Causas Estancias Hospitalarias	Total	% Mujeres
Todas las causas	**2.698.306**	**47,59%**
Enfermedades infecciosas y parasitarias	93.235	42,7%
Neoplasias	351.543	42,7%
Enfermedades endocrinas, de la nutrición y metabólicas y transtornos de la inmunidad	48.791	51,8%
Enfermedades de la sangre y los órganos hematopoyéticos	26.863	48,7%
Transtornos mentales	183.571	36,4%
Enfermedades del sistema nervioso y de los organos de los sentidos	77.145	47,6%
Enfermedades del sistema circulatorio	419.944	42,5%
Enfermedades del aparato respiratorio	294.727	41,7%
Enfermedades del aparato digestivo	303.301	44,3%
Enfermedades del aparato genitorurinario	131.871	50,1%
Complicaciones del embarazo, parto y puerperio	149.679	100,0%
Enfermedades de la piel y el tejido subcutáneo	27.529	45,8%
Enfermedades del sistema osteomioarticular y tejido conectivo	126.788	51,8%
Anomalía congénita	17.513	43,1%
Ciertas enfermedades con orígen en el periodo perinatal	58.780	45,0%
Síntomas, signos y estados mal definidos	84.811	47,1%
Lesiones y envenenamientos	244.275	50,2%
Sólo diagnósticos principales. (clasificación suplementaria de factores que influyen en el estado de salud)	55.186	45,0%
Altas sin diagnóstico	2.754	47,3%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Morbilidad Hospitalaria 2013

3.7.5. Consumo de tabaco, alcohol y otras drogas.

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Salud 2011-12, el 27,6% de personas entrevistadas de la Comunitat Valenciana manifestaban ser fumadoras diarios. Sin embargo, la distinción por género arroja unas importantes diferencias en la extensión del hábito de consumo de tabaco entre mujeres y hombres. Así, el 22,8% de las mujeres entrevistadas se consideraban fumadoras diarias, mientras que el porcentaje se elevaba en el caso de los hombres al 32,5%. Análogamente, el 60,5% habían declarado no ser fumadoras, un porcentaje que era 22,3 puntos porcentuales superior al de los hombres. (Gráfico 9).

Gráfico 9. Distribución de la población según hábito de consumo de tabaco y género en la Comunitat Valenciana. Años 2011-2012.

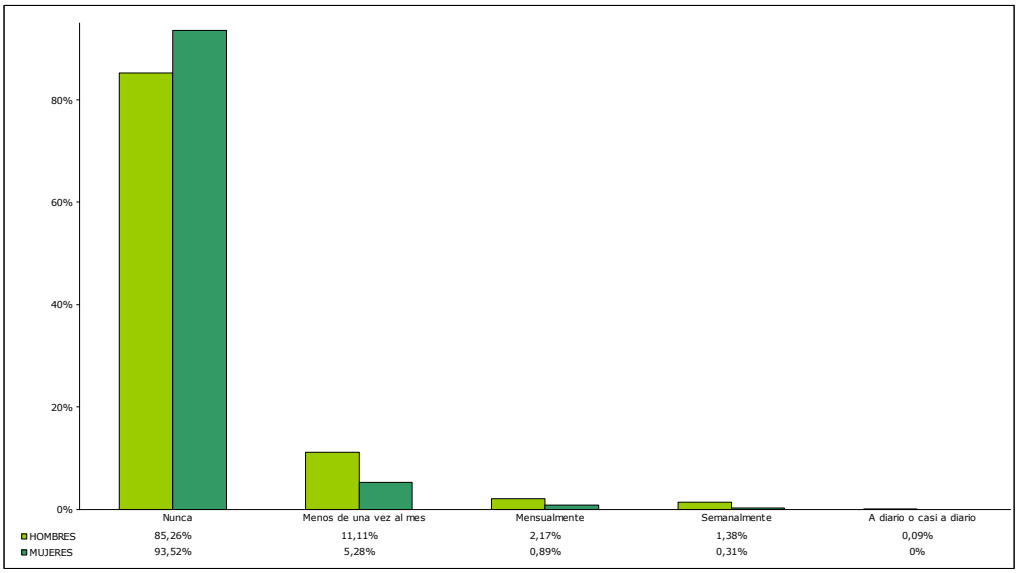


Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Salud 2011-2012.

Para el caso del alcohol, los resultados de la Encuesta Nacional de Salud indicaban que el 72,8% de la población entrevistada en la Comunitat Valenciana había consumido alcohol durante el último año, mostrando también diferencias en cuanto a género: el porcentaje para las mujeres era del 64,4% frente al porcentaje del 81,6% de los hombres.

Los datos de la encuesta también permiten conocer la incidencia del consumo intensivo de alcohol entre la población. En este sentido, se considera consumidor intensivo de alcohol a aquel hombre que consume en el intervalo de 4-6 horas más de 6 unidades de bebida estándar (60 g de alcohol puro) y a aquella mujer que consume más de 5 unidades de bebida estándar (50 g de alcohol puro) en el mismo tiempo. Los porcentajes de frecuencia de consumo intensivo de alcohol son superiores en los hombres que en las mujeres, situándose el porcentaje de mujeres que manifiestan no haber consumido nunca de manera intensiva alcohol en los 12 últimos meses en ocho puntos porcentuales por encima del de los hombres. (Gráfico 10).

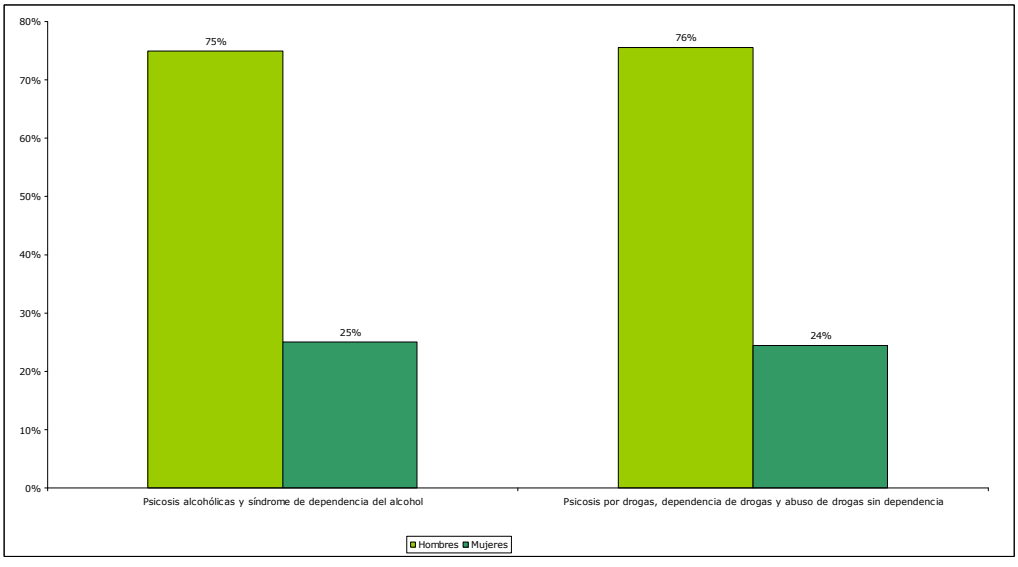
Gráfico 10. Distribución de la población según la frecuencia de consumo intensivo de alcohol y género en la Comunitat Valenciana. Años 2011-2012.



Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad e Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Salud 2011-2012.

La Encuesta de Morbilidad Hospitalaria del año 2013 registró un total de 8.348 estancias hospitalarias en la Comunitat Valenciana derivadas de psicosis alcohólica y síndrome de dependencia del alcohol, y 6.969 estancias hospitalarias derivadas de episodios de psicosis por drogas, dependencia de drogas y abusos de drogas sin dependencia. En ambos casos, la mayoría de las estancias correspondían a hombres, representando las mujeres tan sólo el 25% de las estancias por dichas causas. (Gráfico 11).

Gráfico 11. Estancias hospitalarias por episodios de psicosis derivados de consumo de alcohol y drogas en hospitales de la Comunitat Valenciana, según causa de la estancia y sexo. Año 2013.

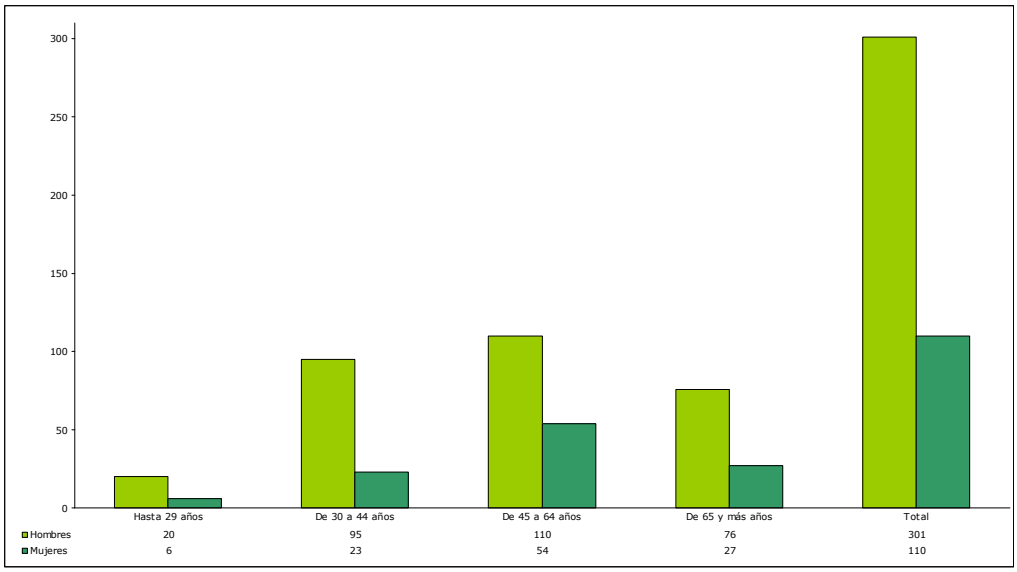


Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Morbilidad Hospitalaria 2013

3.7.6. Defunciones registradas por causa de suicidio.

Durante el año 2013 se registraron en la Comunitat Valenciana un total de 411 fallecimientos por suicidio. La distribución por sexo de estos fallecimientos muestran importantes diferencias entre mujeres y hombres, ya que los hombres representaban el 73% del total de fallecidos por suicidio. El mayor porcentaje de hombres fallecidos por suicidios se mantiene en todos los grupos de edad, destacando el grupo de edad comprendido entre los 30 y los 44 años, donde el 81% de los fallecidos por suicidio eran varones. (Gráfico 12).

Gráfico 12. Número de muertes por suicidio según sexo y franja de edad en la Comunitat Valenciana. Año 2013.

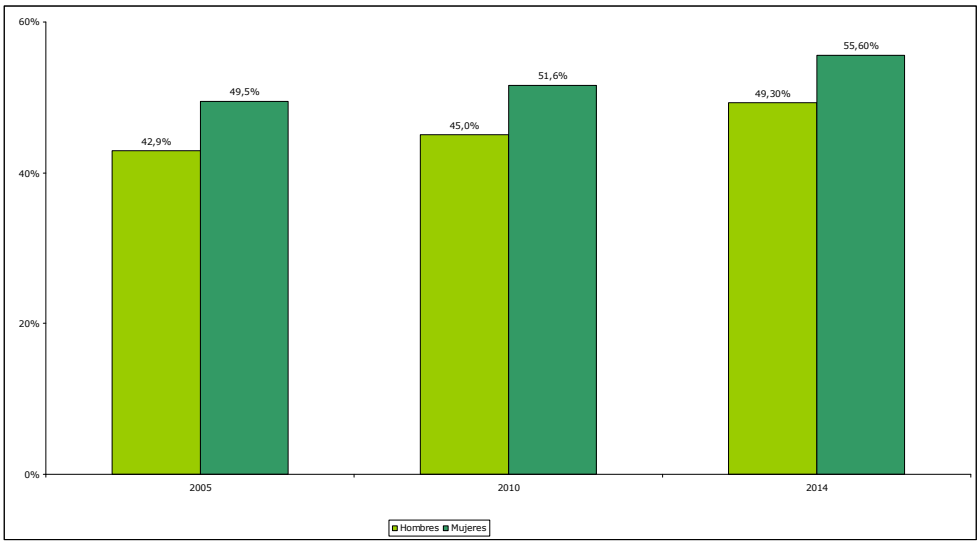


Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Defunciones según la causa de muerte.

3.7.7. Dependencia y discapacidad.

Las tasa de dependencia en la Comunitat Valenciana, definida como la relación, expresada como en porcentaje, entre la población que tiene o más de 64 años o menos de 16 y la población de 16 a 64 años, era en 2014 del 49,3% para los hombres y del 55,6% para las mujeres. Aunque las tasas de dependencia han estado aumentando en los últimos años a causa, principalmente, del envejecimiento de la población, las diferencias en tasas entre mujeres y hombres se han mantenido prácticamente estables en los últimos diez años. Las tasas de dependencia de las mujeres se han situado siempre por encima de la de los varones y las diferencias entre las mismas no han bajado de los seis puntos porcentuales. (Gráfico 13).

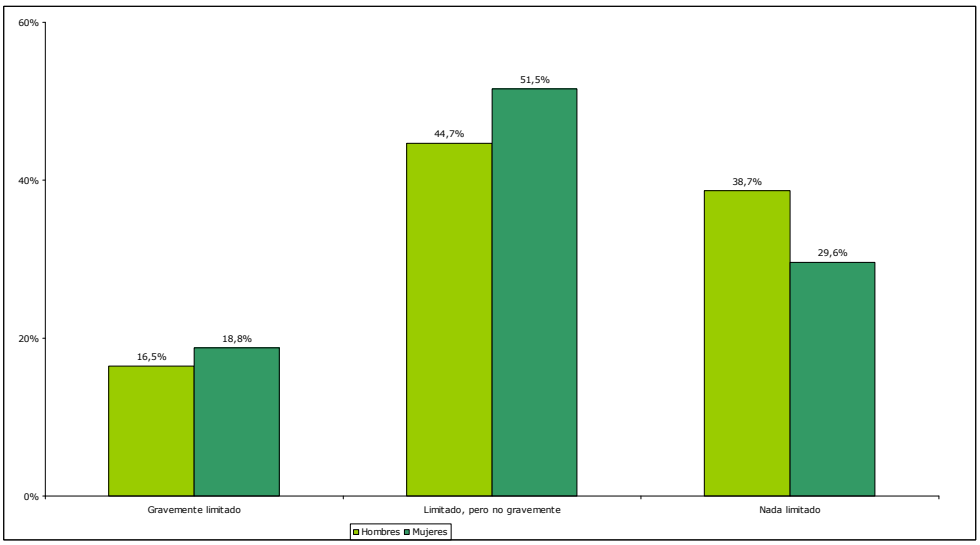
Gráfico 13. Tasas de dependencia en la Comunitat Valenciana, por sexo. Años 2005, 2010 y 2014.



Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo a partir de los datos de Cifras de Población del Instituto Nacional de Estadística.

La dependencia funcional, entendida como la dificultad para realizar las actividades de la vida diaria, es decir, aquellas limitaciones que una persona puede tener en el desempeño de las actividades en su entorno real como consecuencia de un problema de salud, muestra una mayor incidencia en las mujeres que en los hombres. Así, la Encuesta de Condiciones de Vida de 2013 estimaba que el 34% de las mujeres de la Comunitat Valenciana padecían algún tipo de enfermedad, incapacidad o deficiencia crónica, mientras que el porcentaje se reducía al 28% en el caso de los hombres. Además, el 70% de las mujeres que padecían esos problemas de salud se veían limitadas para el desarrollo de sus actividades diarias, mientras que el porcentaje de hombres que manifestaban esos impedimentos se situaba diez puntos porcentuales por debajo (Gráfico 14).

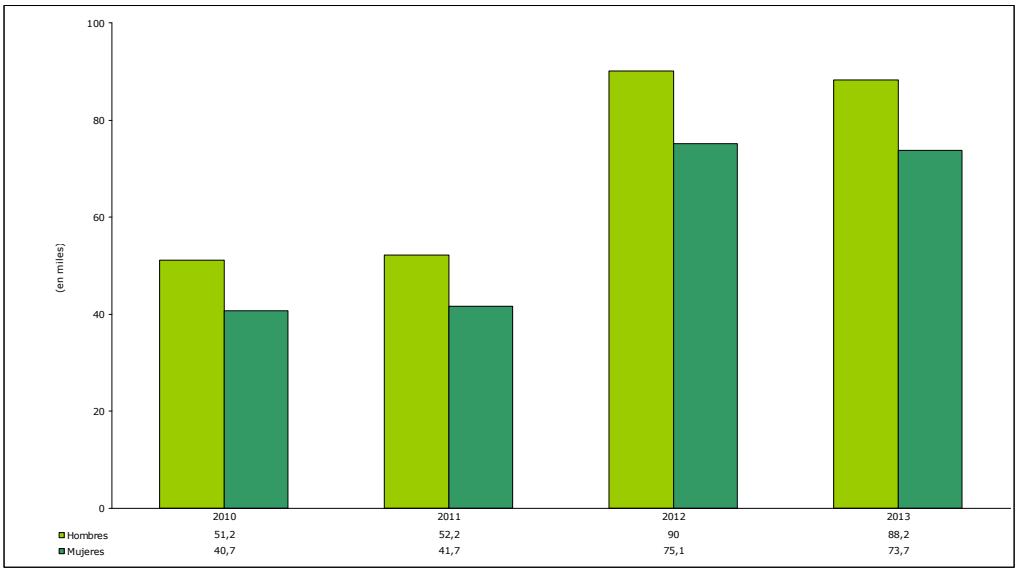
Gráfico 14. Porcentaje de población de 16 y más años de la Comunitat Valenciana que padecen alguna enfermedad, incapacidad o deficiencia crónica, según sexo y grado de impedimento para el desarrollo de las actividades diarias. Año 2013.



Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Explotación extensa de la Encuesta de Condiciones de Vida del INE.

En 2013 existían en la Comunitat Valenciana un total de 161.900 personas con certificado de discapacidad, es decir, con grado de discapacidad superior o igual al 33 %, según el procedimiento de valoración establecido por RD 1971/1999 modificado por RD 1856/2009, de las cuales el 54,5% eran hombres. La distribución entre sexos no ha variado en los últimos años, de manera que las mujeres con certificado de discapacidad representan porcentajes por debajo del 46% del total de las personas con discapacidad reconocida. (Gráfico 15).

Gráfico 15. Personas con certificado de discapacidad en la Comunitat Valenciana, según sexo. En miles de personas. Años 2010-2013.



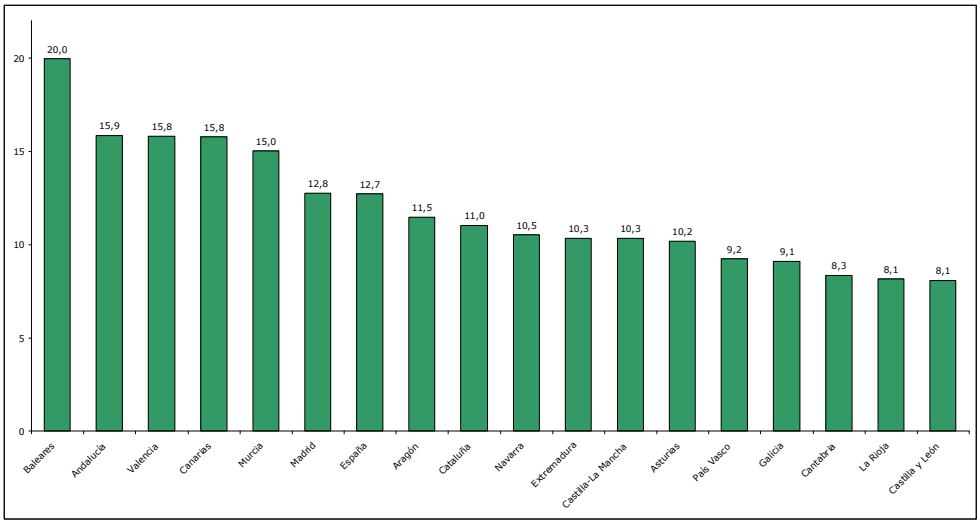
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Base Estatal de las Personas con Discapacidad.

3.8. VIOLENCIA DE GÉNERO, DELINCUENCIA Y JUSTICIA

3.8.1. Información estadística sobre la violencia de género.

Durante el primer trimestre de 2015 las denuncias por violencia de género interpuestas en la Comunitat Valenciana ascendieron a 3.996, lo que representa una tasa de 15,8 denuncias por cada 10.000 mujeres, siendo la tercera autonomía con mayor tasa de denuncias, por detrás de Baleares y Andalucía. (Gráfico 1).

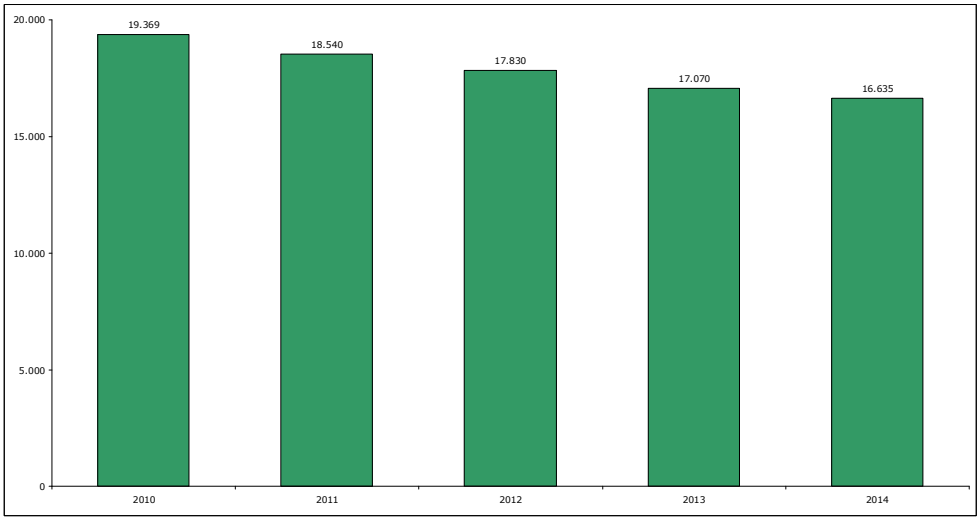
Gráfico 1. Tasa de denuncias por violencia de género por cada 10.000 mujeres, por Comunidad Autónoma. Primer Trimestre de 2015.



Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

El número de denuncias por violencia de género en la Comunitat Valenciana durante 2014 fue de 16.635 denuncias, representando el 13% del total de denuncias interpuestas en esta materia en España. La evolución en los últimos años muestra un ligero descenso en el número de denuncias desde 2010. (Gráfico 2).

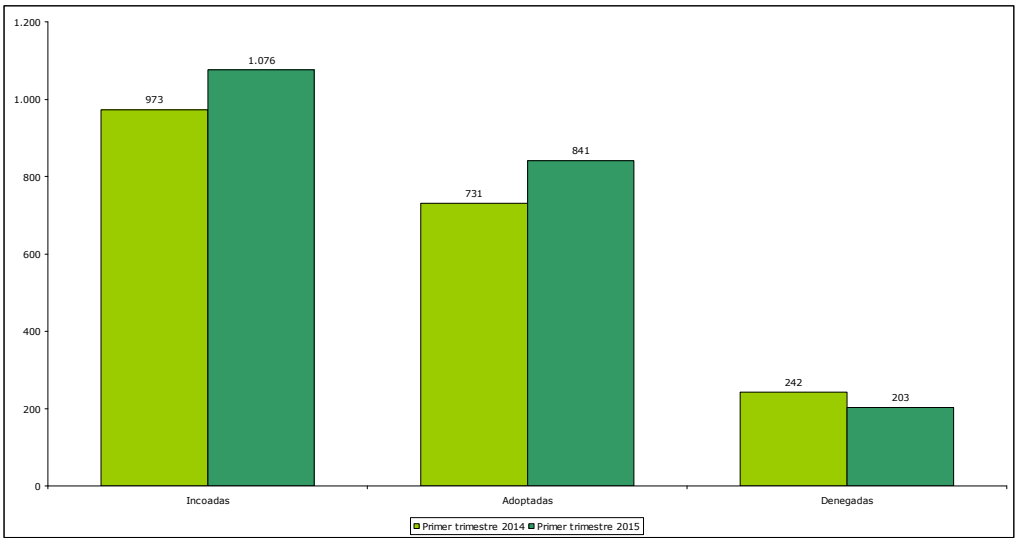
Gráfico 2. Evolución del número de denuncias por violencia de género en la Comunitat Valenciana. Período 2010-2014.



Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

En relación con las órdenes de protección incoadas en la Comunitat Valenciana, durante el primer trimestre de 2015 su número ascendió a 1.076, lo que supone un incremento de 103 órdenes frente a las incoadas en el primer trimestre de 2014. Asimismo, fueron adoptadas el 78% de las órdenes incoadas en el primer trimestre de 2015, porcentaje ligeramente superior al registrado en el primer trimestre de 2014, cuando el porcentaje de adopción fue del 75%. (Grafico 3).

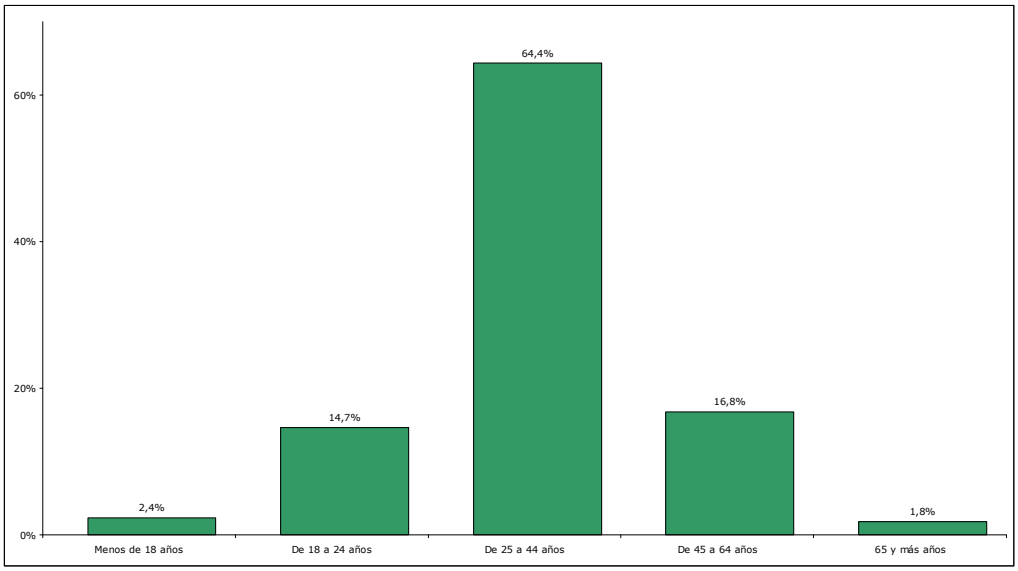
Gráfico 3. Ordenes de protección incoadas en la Comunitat Valenciana. Primer trimestre de 2014 y 2015.



Fuente: Consejo General del Poder Judicial.

Los datos del Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género muestran que en el año 2014 se inscribieron en la Comunitat Valenciana un total de 3.940 víctimas de violencia de género (con orden de protección o medidas cautelares), 83 más que en el año 2013. Por grupos de edad, la mayor parte de las víctimas tenían edades comprendidas entre los 25 y los 44 años, representando las víctimas de ese grupo de edad el 64,4% del total. (Gráfico 4).

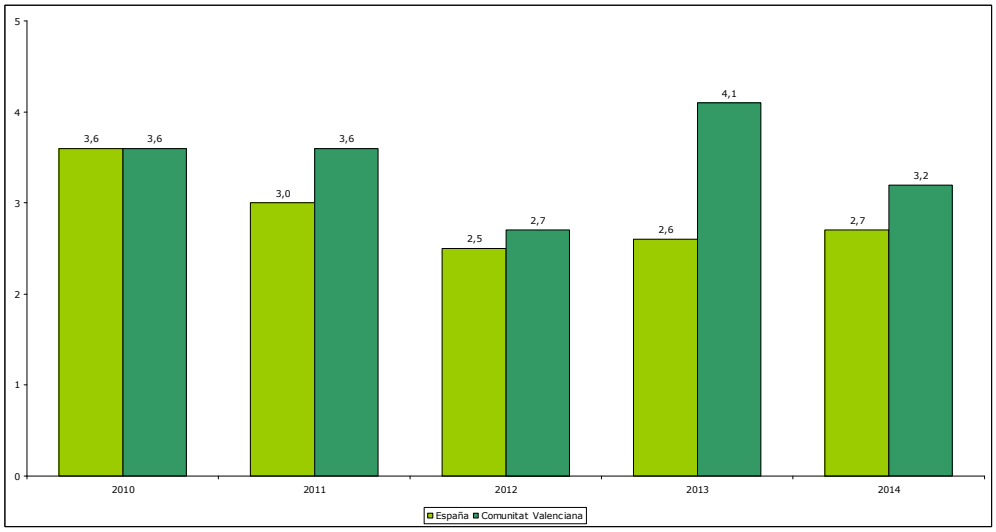
Gráfico 4. Víctimas de violencia de género (con orden de protección o medidas cautelares), por tramos de edad. Comunitat Valenciana. Año 2014.



Fuente: Explotación estadística del Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género. Instituto Nacional de Estadística.

Hasta el 18 de septiembre de 2015 se registraron un total de 30 víctimas mortales por violencia de género en España, de las cuales, cinco fallecimientos se produjeron en la Comunitat Valenciana, lo que supone el 17% del total nacional. El número de víctimas mortales por violencia de género en la Comunitat Valenciana durante 2014 fue de 7, lo que representa una tasa por millón de mujeres de 15 y más años del 3,2, superior en 0,5 puntos porcentuales a la registrada para el total de Comunidades Autónomas. Esos mayores valores de la tasa en la Comunitat Valenciana también se producen en los últimos años, destacando el año 2013, donde la diferencia entre las tasas de la Comunitat Valenciana y España asciende a 1,5 puntos porcentuales. (Gráfico 5).

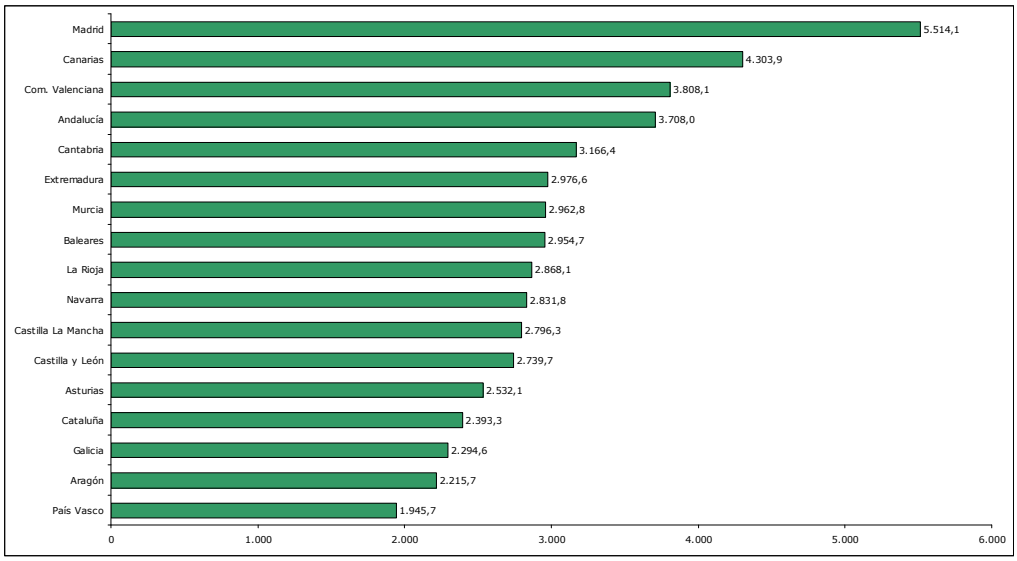
Gráfico 5. Víctimas mortales por violencia de género en España y la Comunitat Valenciana. Tasa por millón de mujeres de 15 y más años. Años 2010 a 2014.



Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Durante 2014 fueron atendidas en el servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género, a través del número telefónico de marcación abreviada 016, un total de 8.229 llamadas telefónicas en la Comunitat Valenciana. La tasa de llamadas atendidas por millón de mujeres de 15 y más años en la Comunitat Valenciana fue una de las más altas, sólo por debajo de Madrid y Canarias. (Gráfico 6).

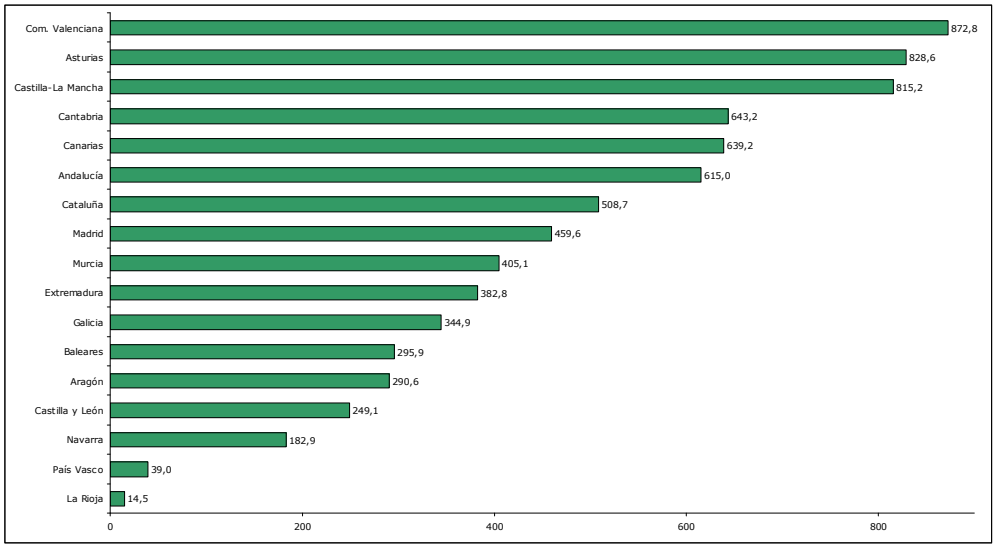
Gráfico 6. Tasa de llamadas atendidas en el 016 de Violencia de Género por millón de mujeres de 15 y más años, según comunidad autónoma. Año 2014.



Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Por su parte, el número de usuarias de alta en la Comunitat Valenciana en el Servicio Telefónico de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género (ATENPRO), a 31 de diciembre de 2014, era de 1.886, habiéndose reducido en un 4,3% respecto al año anterior. No obstante, la Comunitat Valenciana registraba en esa fecha una tasa de 872,8 usuarias de usuarias por millón de mujeres de 15 años y más, la más alta entre las Comunidades Autonómas en ese servicio que, con la tecnología adecuada, ofrece a las víctimas de violencia de género una atención inmediata ante las eventualidades que les puedan sobrevenir. (Gráfico 7).

Gráfico 7. Tasa de usuarias en alta en el Servicio ATENPRO por millón de mujeres de 15 y más años, según comunidad autónoma. Año 2014.

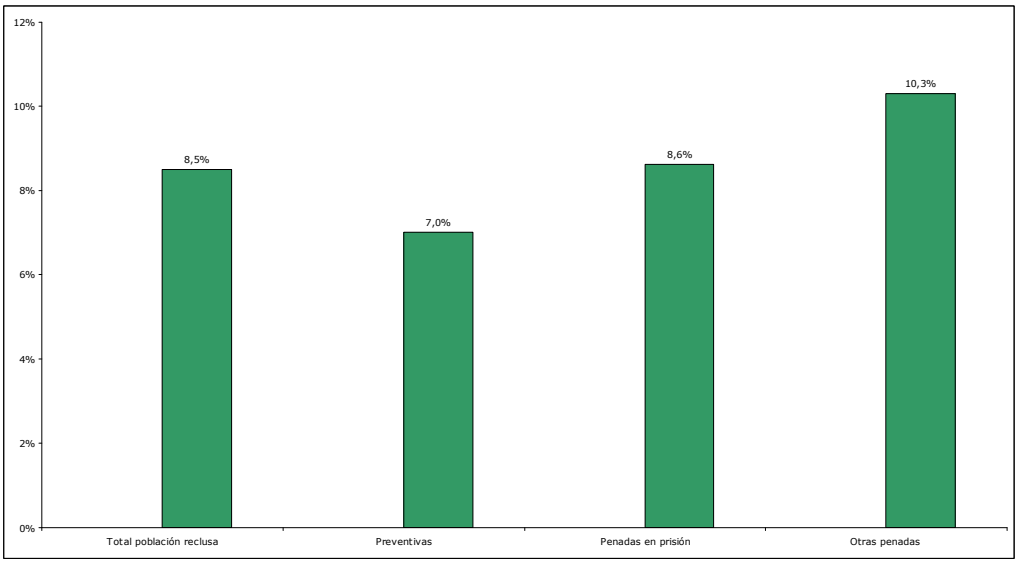


Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

3.8.2. Población reclusa.

La población reclusa en las cárceles de la Comunitat Valenciana en 2014 era de 6.888 personas, de las cuales 580 eran mujeres, lo que representa un porcentaje del 8,4%, por encima del porcentaje de la población reclusa femenina a nivel nacional, que era del 7,7%. La presencia minoritaria de las mujeres entre la población reclusa en 2013 se produce en la totalidad de situaciones procesal-penal, presentando en todas ellas porcentajes inferiores al 11% del total. De hecho, las mujeres sólo superan ligeramente el porcentaje del 10% en la categoría de otros penados, que incluye los arrestos de fin de semana, impago de multas, medidas de seguridad y tránsitos. (Gráfico 8).

Gráfico 8. Porcentaje de mujeres reclusas en la Comunitat Valenciana, según situación procesal-penal. Año 2013.

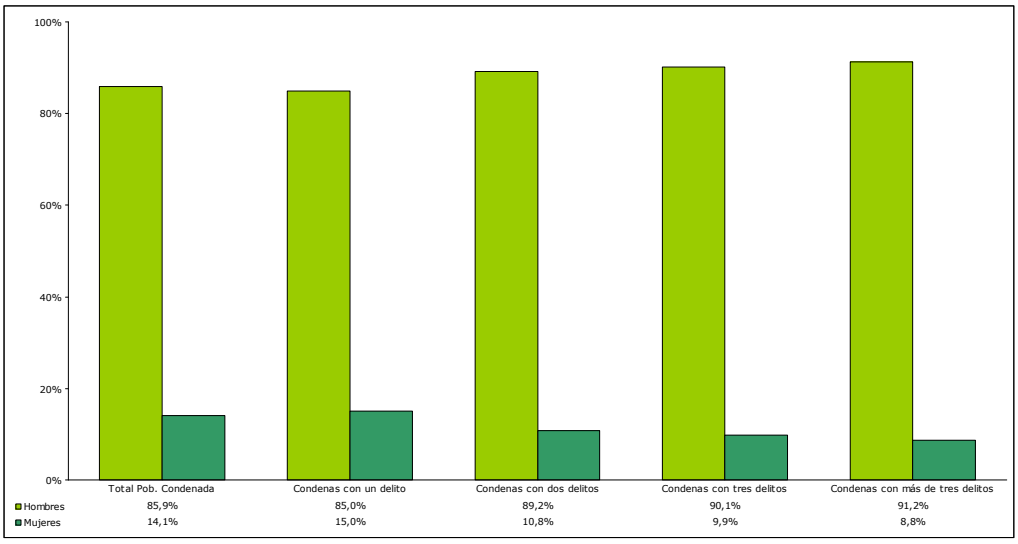


Fuente: Anuarios Estadísticos del Ministerio del Interior 2013.

3.8.3. Delincuencia e infracciones penales.

Los datos de la explotación del INE del Registro Central de Penados muestran que en el ejercicio 2014 fueron cometidos en la Comunitat Valenciana un total de 34.821 delitos cometidos por adultos y con condena con sentencia firme, de los cuales 4.601 fueron cometidos por mujeres. Durante ese año fueron condenados en la Comunitat Valenciana un total de 27.144 personas, de las cuales el 14% eran mujeres. Además, el porcentaje de mujeres entre la población condenada desciende con el número de delitos cometidos, pasando del 15% de las condenas por la comisión de un delito, al 8,8% de las condenas con más de tres delitos. (Gráfico 9).

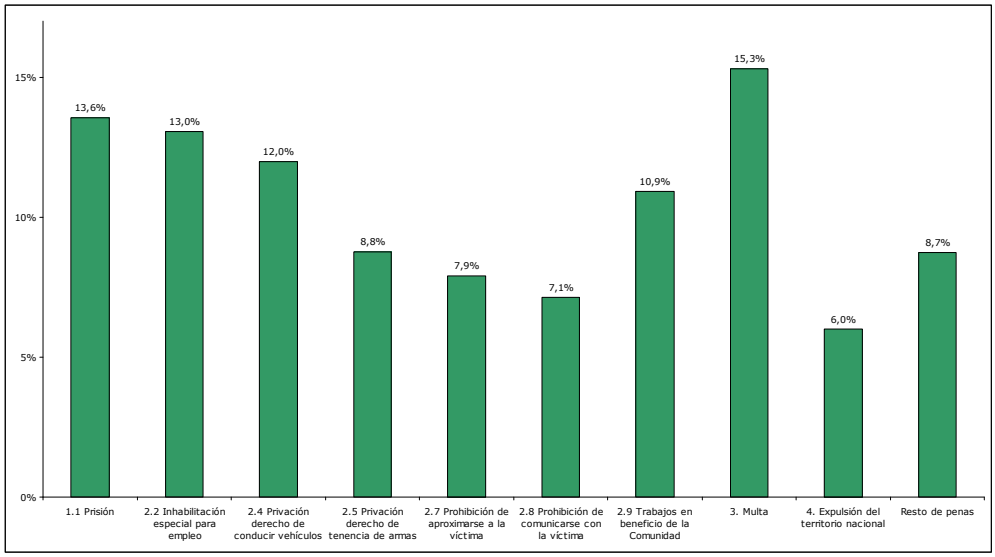
Gráfico 9. Población condenada en la Comunitat Valenciana, según sexo y número de delitos cometidos. Año 2014.



Fuente: Explotación del INE del Registro Central de Penados. Instituto Nacional de Estadística

La información sobre la pena impuesta muestra que las condenas a los infractores consisten, principalmente, en penas privativas de libertad, inhabilitación especial para el empleo y multa. Así, el 67% de las mujeres infractoras condenadas lo fueron con alguno de esos tres tipos de penas, mientras que en el caso de los hombres esas penas se aplicaron al 58% de los condenados. En cualquier caso, el número de mujeres entre los condenados es minoritario, representando las mujeres, en todos los tipos de penas, unos porcentajes inferiores al 20% de los condenados. De hecho, el mayor porcentaje se encuentra en las multas, donde las mujeres representan el 15,3% de las condendas con esas penas, al haber sido condenadas en 2014 13.644 personas, de las cuales 2.087 eran mujeres. (Gráfico 10).

Gráfico 10. Condenas impuestas a los infractores en la Comunitat Valenciana, por tipo de pena y sexo del infractor. Año 2014.

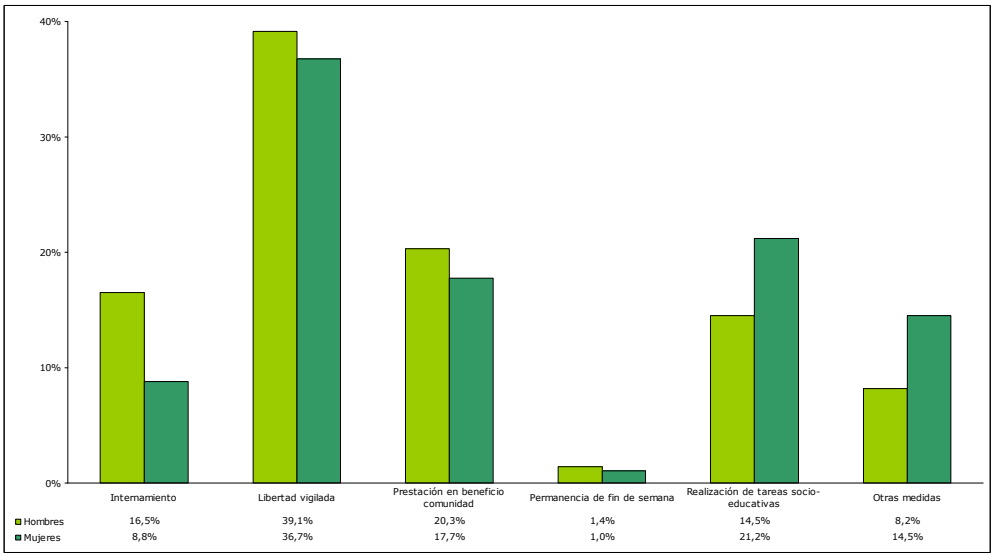


Fuente: Explotación del INE del Registro Central de Penados. Instituto Nacional de Estadística.

3.8.4. Menores de edad con condena por delitos penales.

Los datos de la Estadística de Condenados: Menores, del INE muestran que en 2014 fueron condenados en la Comunitat Valenciana un total de 2.411 menores, representando las mujeres el 22% del total. La distribución de las medidas adoptadas dentro de cada sexo muestra determinadas diferencias. Así, el porcentaje de hombres con medidas de internamiento duplica prácticamente al de mujeres, mientras que las medidas consistentes en realización de tareas socio-educativas y otras medidas son más frecuentes en el caso de las menores infractoras. (Gráfico 11).

Gráfico 11. Distribución de las medidas adoptadas para la población menor de edad condenada por delitos penales en la Comunitat Valenciana, según sexo. Año 2014.



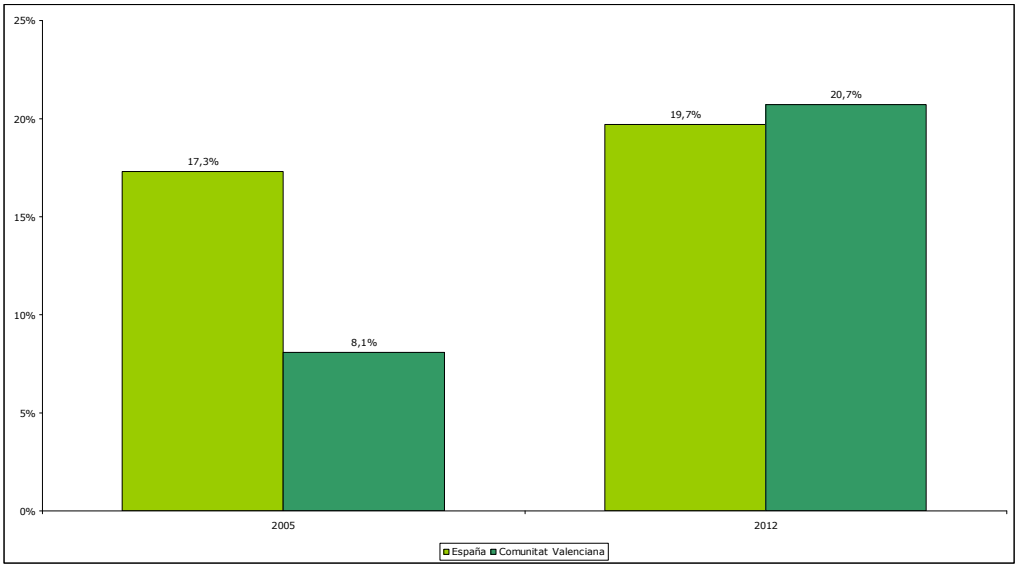
Fuente: Explotación del INE del Registro Central de Sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores. Instituto Nacional de Estadística.

3.9. POBREZA, DESIGUALDAD Y BIENESTAR

3.9.1. Pobreza y exclusión social.

En el año 2012 existían en la Comunitat Valenciana un total de 1.220 personas sin hogar, de las cuales 253 eran mujeres, de acuerdo con los datos de la Encuesta a las Personas Sin Hogar, representando, por tanto, el 20,7% del total de las personas sin hogar, porcentaje similar al de España. Respecto a los datos de la encuesta de 2005 se aprecia un importante incremento en el porcentaje que representan las mujeres sin hogar en la Comunitat Valenciana, pese a la reducción en el número total de personas sin hogar (Gráfico1).

Gráfico 1. Porcentaje que representan las mujeres en el total de personas sin hogar. Comunitat Valenciana y España. Período 2005 y 2012.



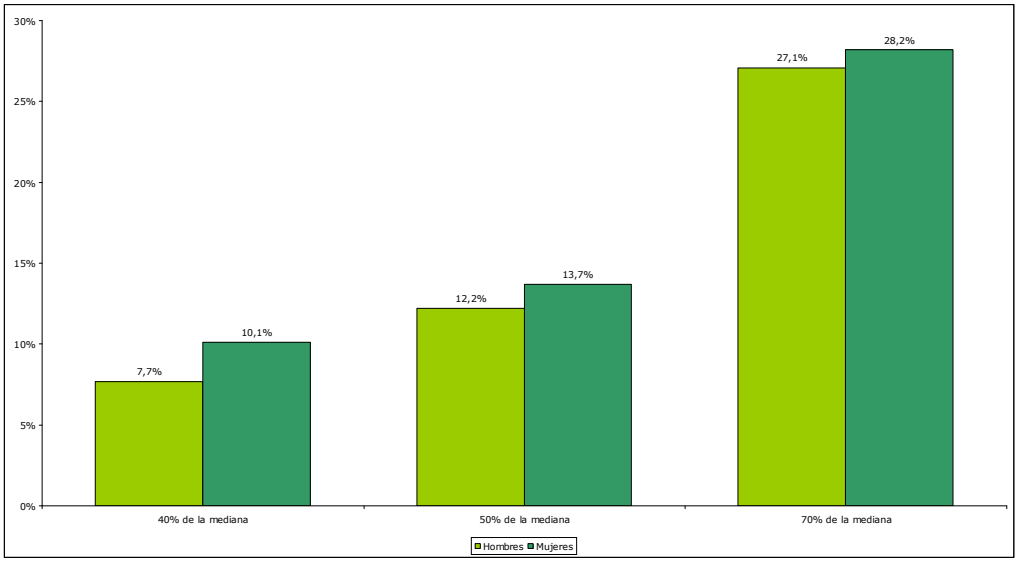
Fuente: Encuesta sobre Personas sin Hogar. Instituto Nacional de Estadística.

Entre las distintas medidas de pobreza desarrolladas en la literatura, la más habitual es la tasa de pobreza o tasa de riesgo en pobreza, que consiste en fijar una línea o umbral de pobreza en términos de renta y definir como pobre a la población cuya renta se encuentre por debajo de ese umbral. Utilizando los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2014, se fija el umbral de riesgo de pobreza en un porcentaje de la mediana de la distribución de la renta equivalente de la Comunitat Valenciana, entendiendo como renta disponible equivalente el total de la renta disponible del hogar dividida por el número de unidades de consumo.

Las tasas de riesgo de pobreza de las mujeres son superiores a las correspondientes a los hombres para todos los umbrales establecidos. Así, con un umbral de pobreza del 40% de la mediana de la renta disponible equivalente de la Comunitat Valenciana, la tasa de

riesgo de pobreza para las mujeres se situaría en el 10,1%, mientras que para los hombres sería del 7,7%. Conforme se establecen umbrales de pobreza más elevados, las tasas de riesgo de pobreza se incrementan, reduciéndose, asimismo, las diferencias entre tasas de riesgo de pobreza de mujeres y hombres. (Gráfico 2).

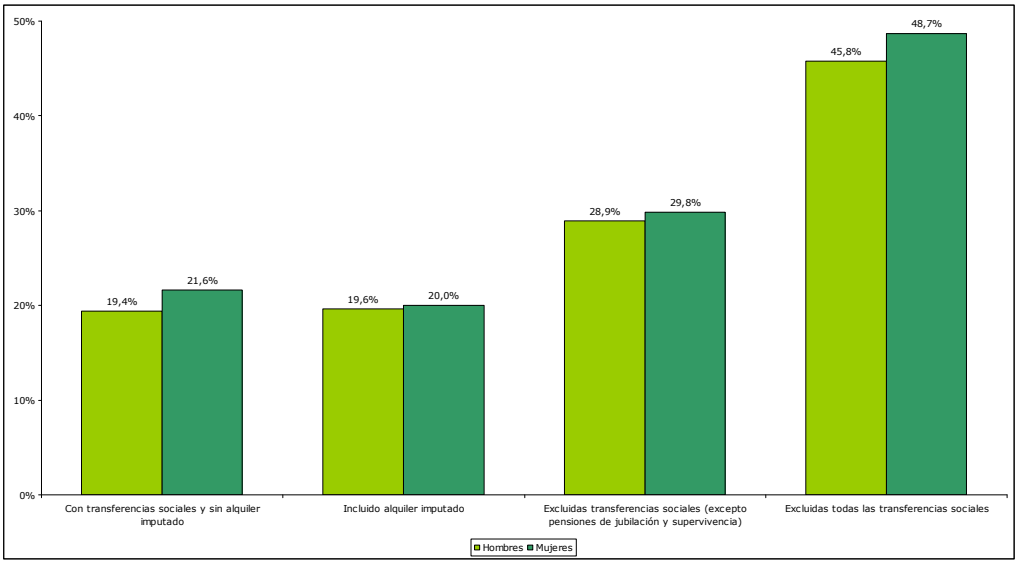
Gráfico 2. Tasas de riesgo de pobreza en la Comunitat Valenciana, según umbrales de riesgo de pobreza y sexo. Año 2014.



Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística.

Las tasas de riesgo de pobreza también varían en función del tipo de renta utilizada. Considerando un umbral de pobreza del 60% de la mediana de la renta disponible equivalente e imputando el alquiler a precios de mercado para los hogares que no pagan un alquiler completo por ser propietarios o por ocupar una vivienda alquilada a un precio inferior al de mercado o a título gratuito, se obtiene una reducción en las tasas de riesgo de pobreza de mujeres. Por el contrario, cuando se considera la renta antes del efecto compensador de las transferencias sociales, se observa un aumento de las tasas de riesgo de pobreza que es más significativo en el caso de las mujeres que de los hombres, reflejando la mayor incidencia en las mujeres de situaciones que les hacen beneficiarias de ese tipo de transferencias. (Gráfico 3).

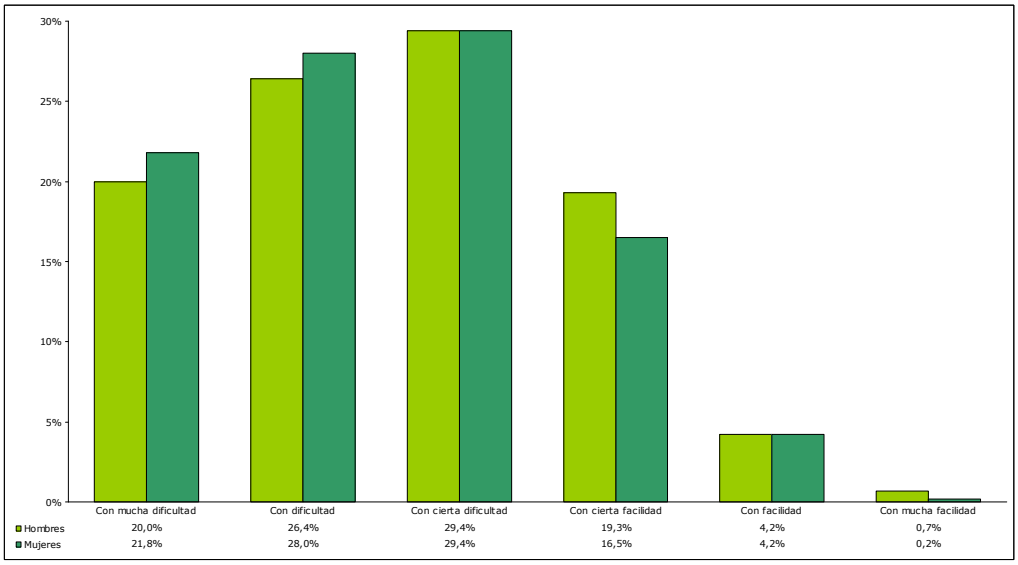
Gráfico 3. Tasas de riesgo de pobreza en la Comunitat Valenciana, según renta considerada y sexo. Año 2014.



Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística.

Una medida más subjetiva para aproximar la medición de la pobreza es la capacidad de los hogares para llegar a fin de mes. Los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2014 muestran que los porcentajes de mujeres que manifiestan dificultades para llegar a fin de mes son superiores a los de los hombres, aunque las diferencias no son significativas. Así, el 76% de los hombres de la Comunitat Valenciana manifiesta tener dificultades para llegar a fin de mes, mientras que en el caso de las mujeres el porcentaje se eleva hasta el 79%. (Gráfico 4).

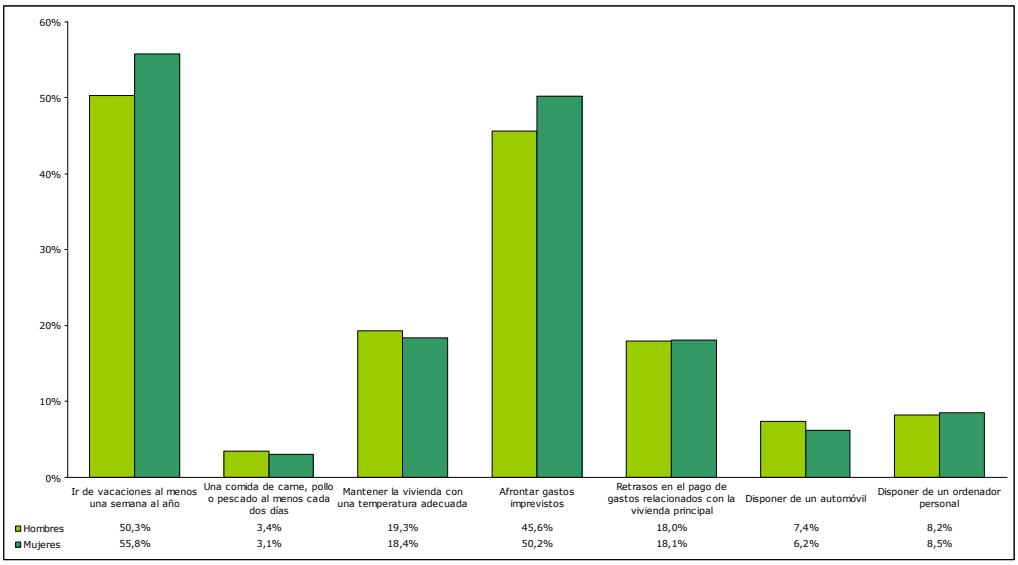
Gráfico 4. Porcentaje de mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana según capacidad del hogar para llegar a fin de mes. Año 2014.



Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística.

En el ámbito de la Estrategia Europa 2020 se tiene en cuenta como una dimensión de la pobreza la carencia material de bienes a través de 9 ítems, que incluyen conceptos como no tener capacidad para afrontar gastos imprevistos, no poder permitirse disponer de automóvil, o tener retrasos en el pago del alquiler, hipoteca, recibos relacionados con la vivienda o compras a plazos. Las diferencias entre mujeres y hombres en los ítems considerados no son importantes, y los mayores porcentajes de carencias se encuentran en los relacionados con no poder ir de vacaciones al menos una semana al año, situación en la que se encuentran el 50,3% de los hombres y el 55,8% de las mujeres, y en la falta de capacidad para afrontar gastos imprevistos, que afecta al 45,6% de los hombres y al 50,2% de las mujeres. (Gráfico 5).

Gráfico 5. Porcentaje de mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana con carencia material. Año 2014.



Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística.

Dado que la pobreza es un concepto multidimensional que no se manifiesta únicamente en términos monetarios, la Estrategia Europa 2020 incorpora dentro del riesgo de pobreza y/o exclusión social tres subindicadores: la tasas de riesgo de pobreza después de transferencias sociales, la carencia material severa de bienes y los hogares que presentan muy baja identidad de trabajo. De esta manera, se consideran personas en riesgo de pobreza o exclusión social a la población que se encuentra en alguna de las tres situaciones siguientes:

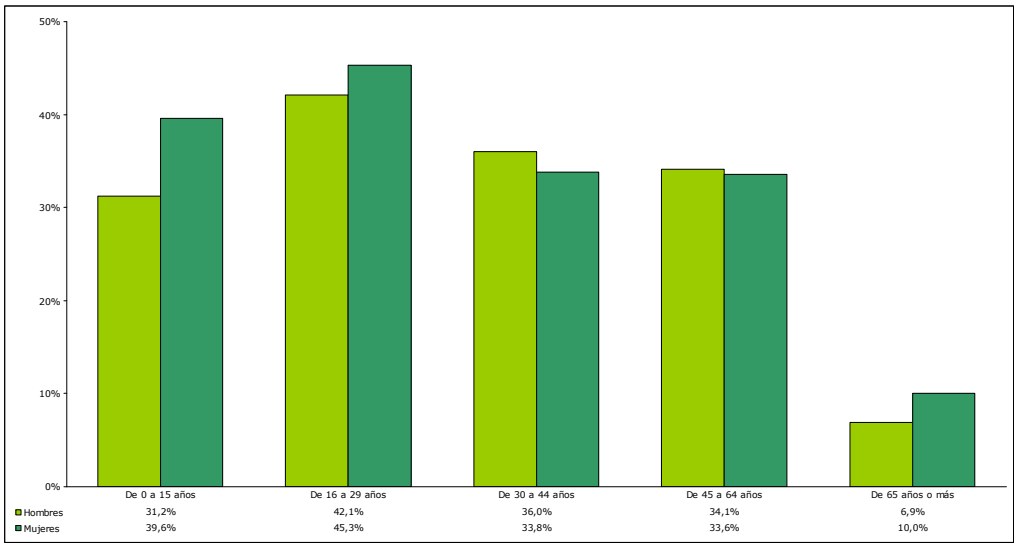
Personas que viven con ingresos por debajo del 60% de la mediana del ingreso equivalente o por unidad de consumo.

Personas que sufren carencia material severa (en al menos 4 de los 9 ítems definidos)

Personas que viven en hogares en los que sus miembros en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% del total de su potencial de trabajo durante el año de referencia.

De acuerdo con ello, en 2014 se estimaba que en la Comunitat Valenciana existían un total de 1.521.100 personas en riesgo de pobreza o exclusión social, de las cuales 742.200 eran hombres y 778.900 mujeres, lo que representaba una tasa de riesgo de pobreza o exclusión social del 30.8% y del 31,6%, respectivamente. Las mayores tasas se registran en la población de 16 a 29 años, con el 43,7% de la población valenciana en ese tramo de edad en riesgo de pobreza o exclusión social. Las mujeres presentan tasas superiores a las correspondientes a los hombres en los grupos de población menores de 30 años, mientras que la situación contraria se produce en la población con edades comprendidas entre los 30 y los 64 años. (Gráfico 6).

Gráfico 6. Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social en la Comunitat Valenciana, por grupo de edad y sexo. Año 2014.



Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística.

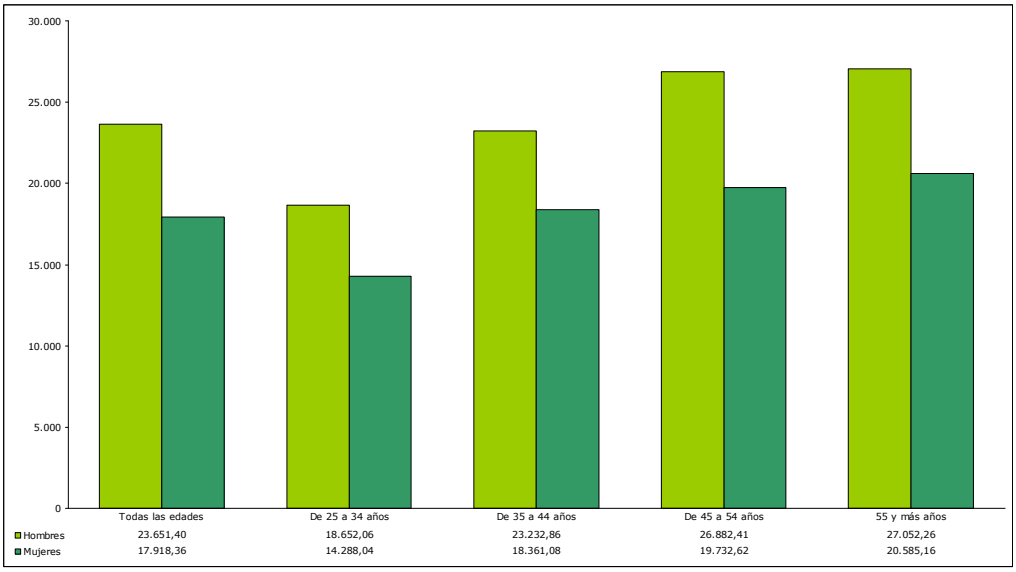
3.9.2. Desigualdad salarial.

En el punto 3.3 del informe ya se hizo referencia a la existencia de diferencias de retribuciones salariales entre mujeres y hombres utilizando como fuente de información los datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). En este apartado se continuará con el análisis de la desigualdad de salarios relacionada con el género haciendo

uso de la información proporcionada por la Encuesta de Estructura Salarial, que es la solicitada por Eurostat para la elaboración del Indicador Estructural "Brecha Salarial".

La ganancia media anual por trabajador en 2013 en la Comunitat Valenciana era de 23.651 euros para los hombres y de 17.918 euros para las mujeres, lo que supone una brecha salarial de 5.733 euros. Esta situación se reproducía en todos los grupos de edad, encontrándose las diferencias más importantes entre mujeres y hombres en la población de 45 a 55 años, al percibir los hombres una ganancia media anual que excede en 7.150 euros a la percibida por las mujeres de ese grupo. (Gráfico 7).

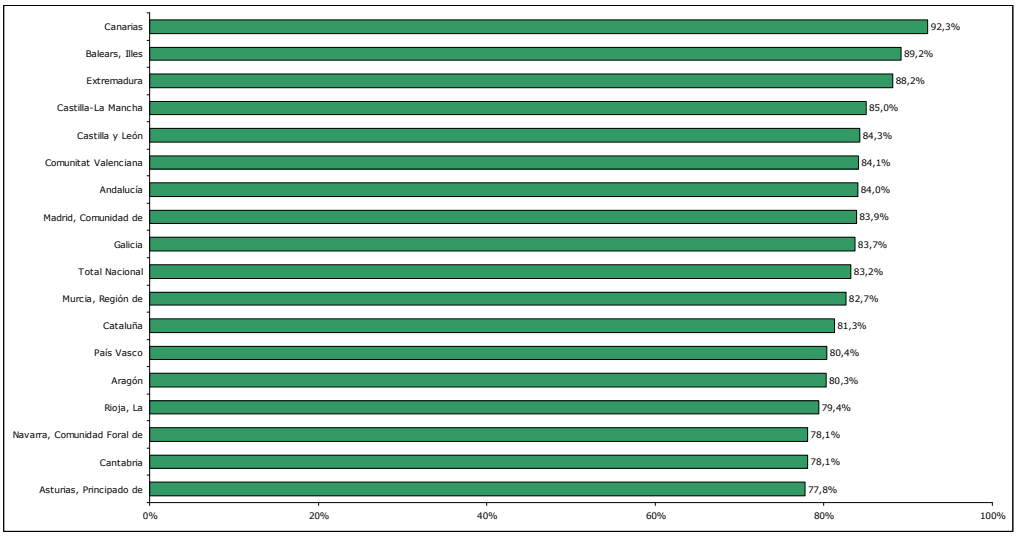
Gráfico 7 .Ganancia media anual por trabajador en la Comunitat Valenciana, por sexo. Año 2013.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística.

Las diferencias salariales también se pueden apreciar en las ganancias por hora normal de trabajo. En este sentido, en 2013 la ganancia media por hora normal de trabajo de los hombres en la Comunitat Valenciana era de 14,58 euros, mientras que la de las mujeres ascendía a 12,26 euros por hora, por lo que la ganancia por hora de las mujeres valencianas representa el 84% de la de los hombres. Esta brecha salarial en la ganancia por hora también se observa en la totalidad de las Comunidades Autonómas, con porcentajes que varían desde el 92% de Canarias al 78% de Asturias (Gráfico 8).

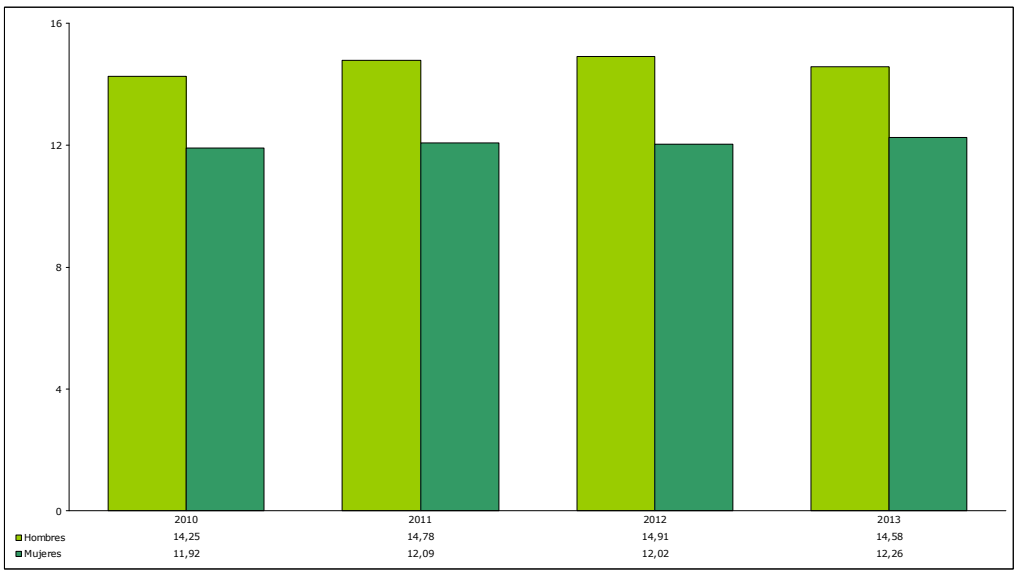
Gráfico 8. Porcentaje que representa la ganancia por hora normal de trabajo de las mujeres en la ganancia por hora normal de trabajo de los hombres en las Comunidades Autónomas. Año 2013.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística.

La brecha salarial en la Comunitat Valenciana se ha reducido ligeramente en los últimos años. Así, en el año 2010 la ganancia por hora de las mujeres representaba el 80,6% de la de los varones, mientras que en 2013, como se ha visto, el porcentaje era de 84,1%. Sin embargo, la reducción no es tan significativa si se considera que en el 2010 la ganancia por hora de las mujeres representaba el 83,7% de la de los hombres. (Gráfico 9).

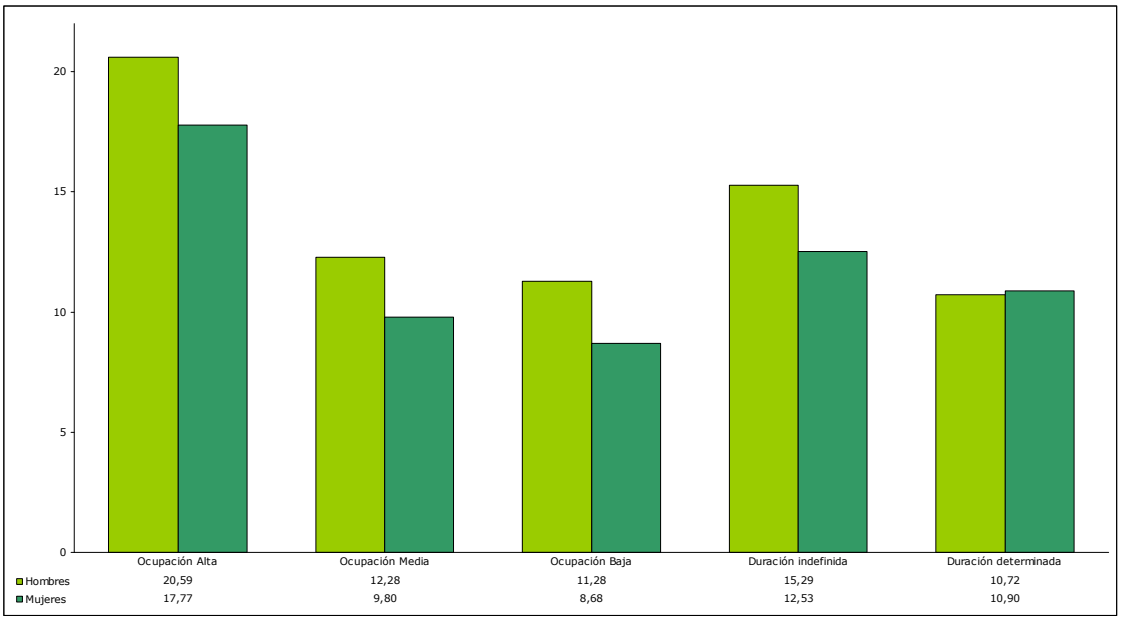
Gráfico 9. Porcentaje que representa la ganancia por hora normal de trabajo de las mujeres en la ganancia por hora normal de trabajo de los hombres en la Comunitat. Años 2010-2013.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística.

Las diferencias en la ganancia por hora también se manifiestan cuando se analizan los datos según tipo de ocupación y duración del contrato. Así, por grandes grupos de ocupación de la CNO-11 y agrupándolas en Alta (grupos 1,2 y 3), Media (Grupos 4, 5, 6 y 7) y Baja (Grupos 8 y 9), se observa que los hombres perciben unas ganancias por hora superior a la de las mujeres en todos las agrupaciones de ocupación, encontrándose las mayores diferencias en las ocupaciones medias y bajas, donde la ganancia por hora de las mujeres no alcanza el 80% de la de los hombres. Sin embargo, la brecha salarial sólo se observa en los contratos de duración indefinida, ya que el sueldo por hora de las mujeres en los contratos de duración definida es ligeramente superior al percibido por los hombres. (Gráfico 10).

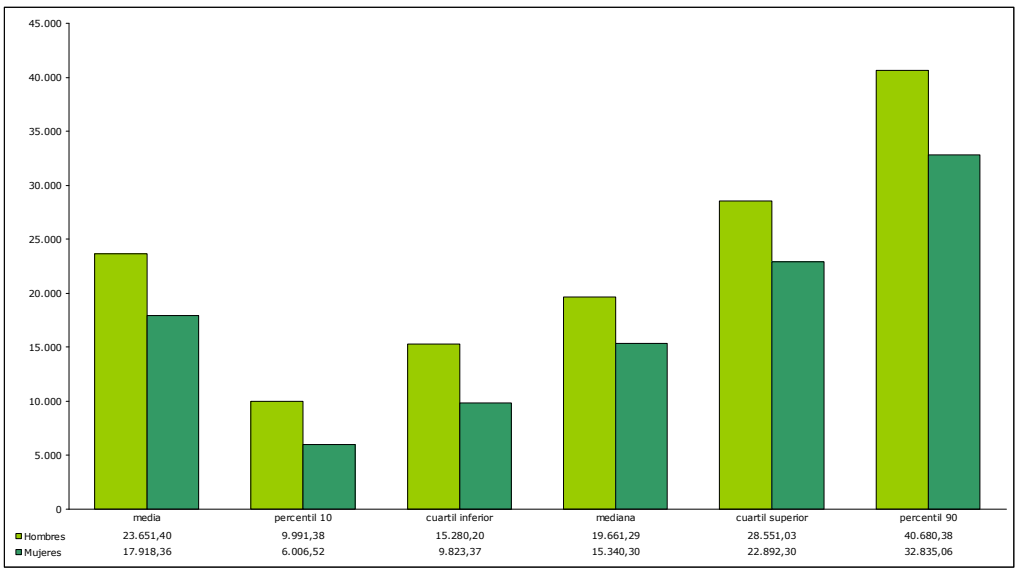
Gráfico 10. Ganancia por hora normal de trabajo de la población ocupada en la Comunitat Valenciana, según sexo, ocupación y duración del contrato. Año 2013.



Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística.

Los indicadores sobre la distribución salarial permiten apreciar, asimismo, la magnitud de las desigualdades salariales relacionadas con el género en la Comunitat Valenciana. Los datos muestran que las diferencias salariales por género son mayores en los niveles bajos de salarios. Así, el percentil 10, que es el valor del salario que deja por debajo un 10% de los trabajadores, asciende a 9.991 euros para los hombres, mientras que tan sólo es de 6.007 euros para las mujeres, lo que supone que el salario de las mujeres en el percentil 10 representaba en 2013 el 60% del salario de los hombres correspondiente a ese percentil. Sin embargo, el salario de la mujer en el percentil 90 (valor del salario para el que sólo el 10% de los trabajadores tienen un salario mayor) suponía el 81% del salario de los hombres en ese percentil. (Gráfico 11).

Gráfico 11. Distribución salarial en la Comunitat Valenciana, según percentiles y sexo. Año 2013.



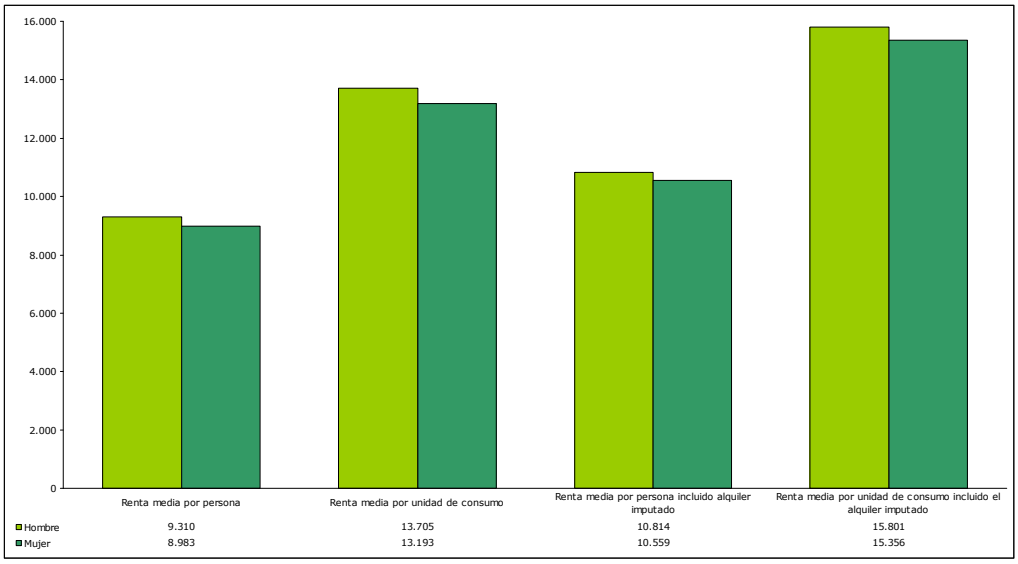
Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial. Instituto Nacional de Estadística.

3.9.3. Desigualdad en renta.

Los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida permiten aproximar las diferencias por género en renta disponible, incluyendo en la renta disponible del hogar los ingresos del trabajo por cuenta ajena, beneficios / pérdidas del trabajo por cuenta propia, prestaciones sociales, rentas procedentes de esquemas privados de pensiones no relacionados con el trabajo, rentas del capital y de la propiedad, transferencias entre otros hogares, ingresos percibidos por menores y el resultado de la declaración por el IRPF.

Para comparar la renta media por género se han utilizado varios indicadores. Los ingresos por persona se obtienen, para cada hogar, dividiendo los ingresos netos del hogar entre el número de miembros de dicho hogar. Por su parte, los ingresos por unidad de consumo del hogar se calculan para tener en cuenta economías de escala en los hogares, utilizando la escala de la OCDE modificada para calcular las unidades de consumo. Estos mismos indicadores se calculan también con imputación de alquiler. Todos los indicadores muestran unas menores rentas percibidas por las mujeres, aunque las diferencias son menores que en la distribución salarial. (Gráfico 12).

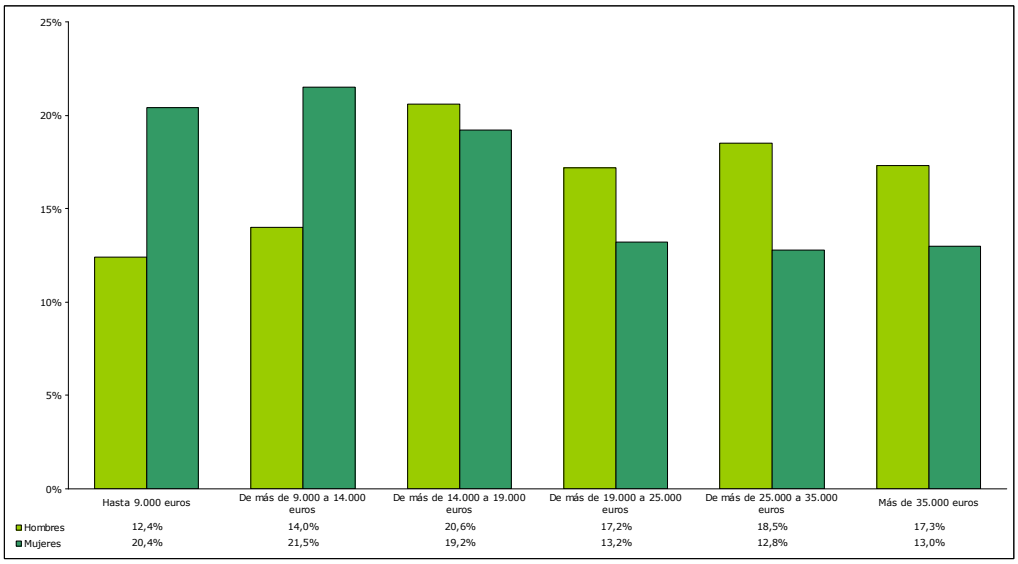
Gráfico 12. Renta Anual Media por persona y unidad de consumo en la Comunitat Valenciana, por sexo. Año 2013.



Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Explotación extensa de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística.

Las diferencias entre mujeres y hombres son más relevantes en la distribución de la renta según tramos de ingresos de la persona de referencia del hogar. Las mujeres tienen un mayor peso en los tramos de ingresos más bajos, mientras que su presencia en los tramos de ingresos más altos es muy reducida. Así, el 20,4% de las mujeres entrevistadas que eran persona de referencia del hogar en la Encuesta de Condiciones de Vida en la Comunitat Valenciana tenían una renta igual o inferior a 9.000 euros, mientras que para el caso de los hombres el porcentaje se reducía al 12,4%. Por su parte, en el otro extremo de la distribución, la población con ingresos superiores a 35.000 euros, sólo se encontraban el 13% de las mujeres de la muestra frente al 17,3% de los hombres. (Gráfico 13).

Gráfico 13. Hogares de la Comunitat Valenciana según tramos de ingresos anuales del hogar por sexo de la persona de referencia. Año 2013.



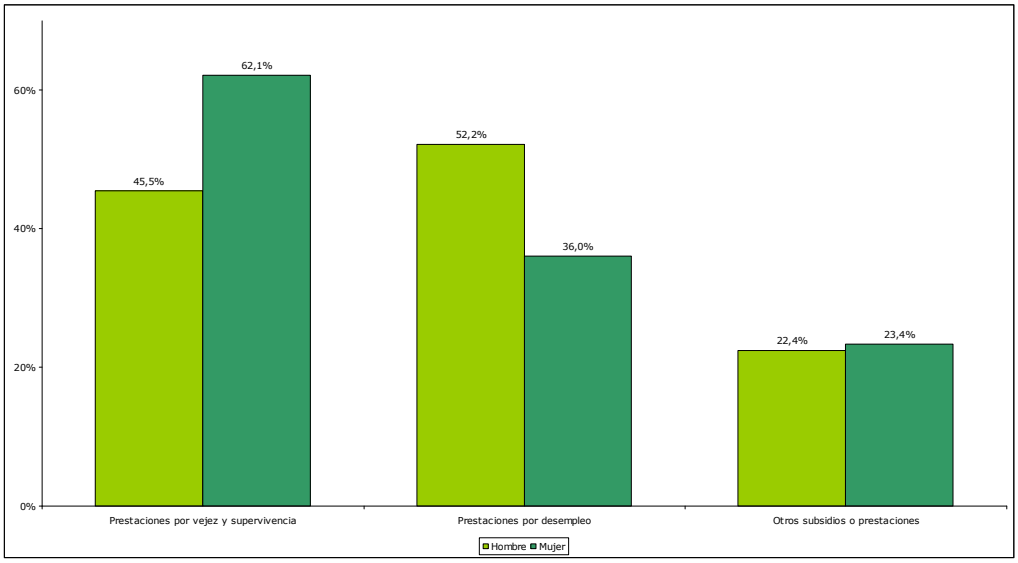
Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Explotación extensa de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística.

3.9.4. Prestaciones sociales y calidad de vida.

Prestaciones sociales

La Encuesta de Condiciones de Vida 2014 ofrece datos de los hogares de la Comunitat Valenciana que percibían prestaciones sociales en 2013, permitiendo diferenciar en función del sexo de la persona de referencia del hogar. De acuerdo con esta fuente de información, se observa que el 71,5% de los hogares cuya persona de referencia es una mujer eran perceptores de algún tipo de prestación social, mientras que en el caso de los hogares con un hombre como persona de referencia el porcentaje era del 67,4%. Las diferencias por género también se manifiestan al analizar los tipos de prestación, mostrando un mayor porcentaje de prestaciones por vejez y supervivencia percibidas por los hogares encabezados por mujeres, pero menores porcentajes para las prestaciones por desempleos. Por su parte, la distribución por sexo de las personas perceptoras de otros subsidios o prestaciones (enfermedad o invalidez, asistencia social, ayudas por familia o hijos, ayudas para estudios y ayudas para vivienda) es más equilibrada. (Gráfico 14).

Gráfico 14. Hogares de la Comunitat Valenciana que perciben prestaciones sociales, según el tipo de prestación y el sexo de la persona de referencia. Año 2013.

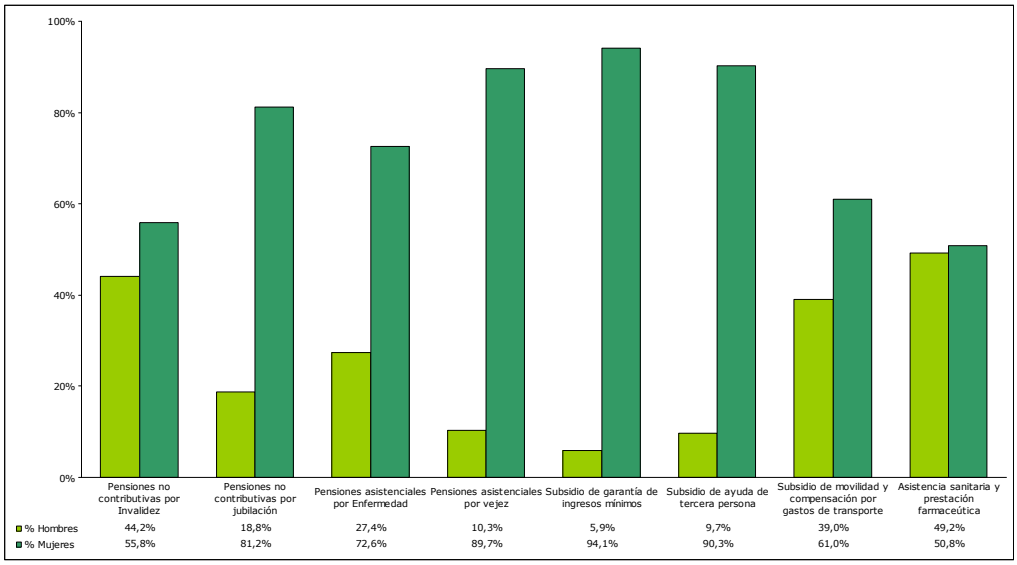


Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo. Explotación extensa de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística.

El Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de 2014 recopila los datos de las pensiones y prestaciones sociales en la Comunitat Valenciana durante 2014. Las pensiones no contributivas por jubilación e invalidez son las más numerosas, con una media anual de beneficiarios, de 27.635 y 19.316, respectivamente, correspondiendo a mujeres el 81% de las pensiones por jubilación y el 56% de las pensiones por invalidez. Los mayores porcentajes de mujeres también se aprecia en la población beneficiaria de pensiones asistenciales, tanto por enfermedad, como, sobretodo, por vejez.

Las mismas conclusiones se obtienen en las prestaciones sociales y económicas de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), aunque con cierta variabilidad según la clase de prestación. Así, las mujeres representaban el 94% de los beneficiarios del subsidio de garantía de ingresos mínimos, pero el porcentaje se reducía al 51% en la Asistencia Sanitaria y Prestación Farmacéutica. (Gráfico 15).

Gráfico 15. Beneficiarios de prestaciones en materia de servicios sociales en la Comunitat Valenciana, según tipo de prestación y sexo. Año 2014.

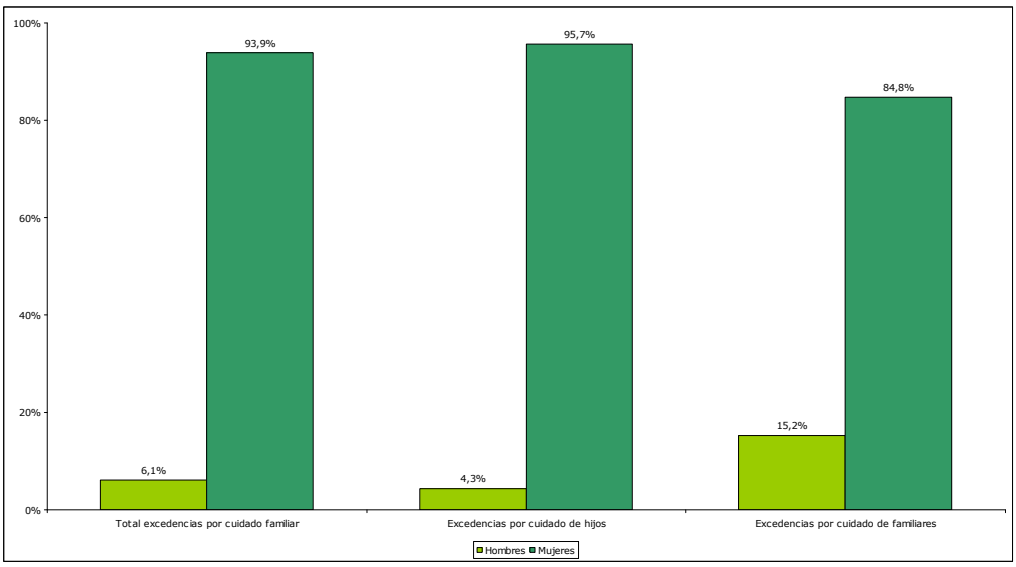


Fuente: Anuario de Estadísticas 2014 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Prestaciones por cuidados familiares

Los datos de excedencias por cuidado familiar también muestran que son mayoritariamente las mujeres las que solicitan este tipo de excedencias. En 2014 en la Comunitat Valenciana se contabilizaron un total de 3.805 excedencias para el cuidado de familiares, correspondiendo 3.573 a mujeres y 232 a hombres. La mayoría de las excedencias correspondían al cuidado de hijas e hijos, siendo la representación de los hombres en las excedencias por este motivo prácticamente inexistente. Las mujeres también son mayoritarias en las excedencias para el cuidado de otros familiares, representando el 85% del total. (Gráfico 16).

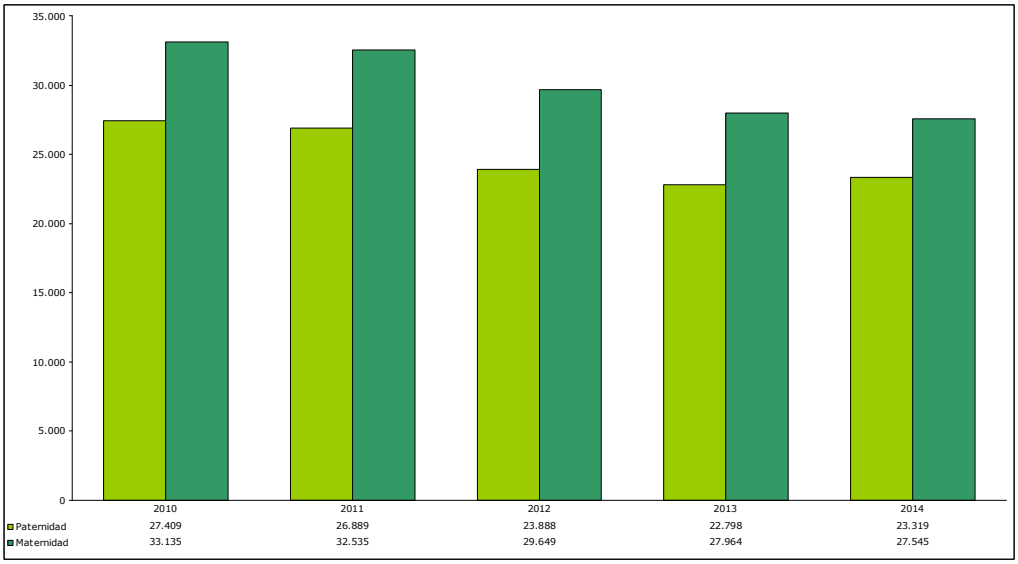
Gráfico 16. Excedencias por cuidado familiar en la Comunitat Valenciana, por sexo del perceptor y tipo de excedencia. Año 2014.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En relación con las prestaciones y permisos por nacimiento de hijo, durante 2014 se concedieron en la Comunitat Valenciana un total de 27.545 permisos y prestaciones por maternidad y 23.319 por paternidad, con unas tasas de variación, respecto del año anterior, de -1.5% y 2.3%, respectivamente. Los permisos y prestaciones por maternidad representaban el 54% del total de prestaciones y permisos por nacimiento de hijo, porcentaje que se ha mantenido estable durante los últimos años. (Gráfico 17).

Gráfico 17. Evolución de los permisos y prestaciones por maternidad y por paternidad en la Comunitat Valenciana. Período 2010-2014.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA GENERALITAT

El análisis del personal al servicio de la Generalitat, recoge la composición por sexo de los puestos de gestión y de toma de decisiones de las políticas de la Administración de la Comunitat Autónoma.

De esta manera se realiza un análisis intra-organizacional como parte del proceso de transversalidad de género para analizar hasta qué punto la institución es sensible a la igualdad de género en la selección, promoción y condiciones laborales de su personal, y es capaz de reorganizar sus recursos humanos para avanzar en términos de igualdad de género, al tiempo que aprovechar las mejoras de productividad, eficacia y eficiencia asociadas a la diversidad de género.

La información sobre el personal se obtiene de la explotación de fuentes internas y hace referencia a la situación real de la plantilla en junio de 2015.

La metodología que se ha seguido en este capítulo del Informe responde a un enfoque estático y otro dinámico, comparativo con el ejercicio anterior. Desde el primer enfoque, se realiza un estudio de cada uno de los colectivos que componen el personal de la Administración de la Generalitat, esto es, la Administración del Consell de la Generalitat, el personal al servicio de las Instituciones Sanitarias, el Personal Docente de Centros Públicos No Universitarios y el personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunitat Valenciana.

Finalmente al igual que en el ejercicio anterior, el instrumento de medida que se va a utilizar en los distintos apartados en que se divide este punto del informe es el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), que responde a la fórmula IPRHM = [(M-H)/(M+H)]+1, en la que M es el número de mujeres, y H el de hombres. En atención a la definición de presencia o composición equilibrada recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su disposición adicional primera:

"*Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.*

A los efectos de esta Ley, 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."

De acuerdo con esta definición, se establece un rango de valores del índice que indican que existe dicho equilibrio, según la fórmula del IPRHM, en una situación de representación paritaria, su valor sería igual a la unidad. Entre 0,8 y 1, habría sobrerrepresentación masculina, pero dentro de los límites de equilibrio que marca la legislación de igualdad entre hombres y mujeres. Valores por debajo de 0,8, son indicativos de desequilibrio por mayoría de hombres. En el sentido inverso de los valores del índice, es

decir, por encima de 1, el número de mujeres superaría al de hombres, siendo el límite legal de representación equilibrada el 1,2.

Con todas las premisas expuestas en esta introducción se va a proceder a realizar el análisis del personal al servicio de la Generalitat.

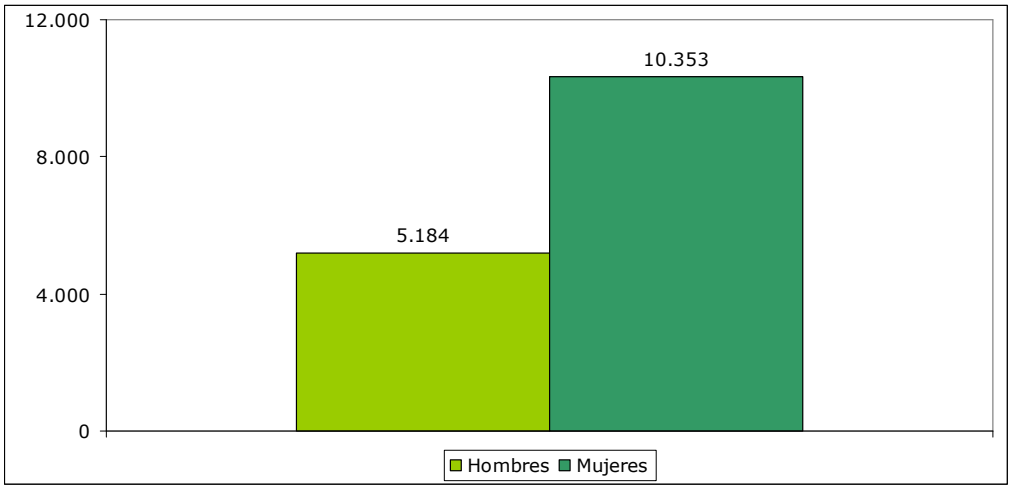
4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT

En este punto se realiza un análisis de la presencia de mujeres y hombres en la Administración de la Generalitat. Para ello, se exponen las principales características desde el punto de vista de género de la distribución del personal que integra el régimen general de la administración de la Generalitat, tanto en términos totales como según las diferentes categorías, edad, relación jurídica, y otros elementos de análisis relevantes.

4.1.1. Análisis general

El personal al servicio de la Administración de la Generalitat, lo componen 15.537 personas, siendo el número de mujeres mayor que el de hombres. En concreto, se distribuye en 10.353 mujeres, es decir, un 66,67% sobre el total, mientras que el número de hombres es de 5.184, representando el 33,33%. (Gráfico 1).

Gráfico 1. Personal al servicio de la Administración de la Generalitat, por sexo. Año 2015



Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

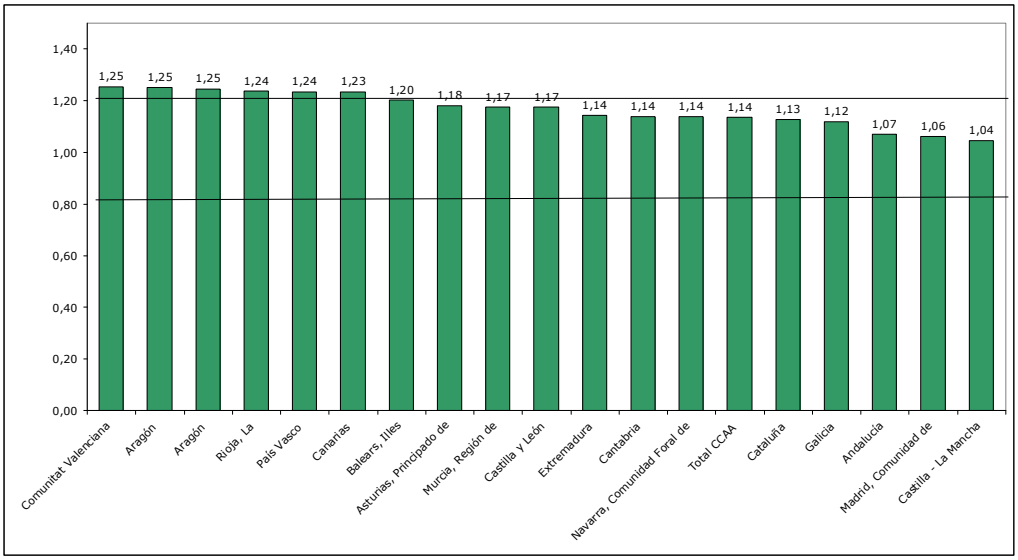
Si se calcula esta distribución mediante el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (en adelante IPRHM) se obtiene un valor de 1,33. Dado que valores del índice entre 1 y 1,20 indican una mayoría de mujeres dentro de los límites de representación equilibrada, el valor obtenido refleja una situación de desequilibrio, con un porcentaje de mujeres que, como ya se ha indicado, se sitúa por encima del 60%.

Según los datos del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas del mes de enero de 2015, publicado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, el personal de las Comunidades Autónomas en consejerías y

Organismos Autónomos ascendía en esa fecha a 211.069 personas, de las cuales 119.981 eran mujeres, lo que representa el 57% del personal total.

La presencia mayoritaria de mujeres dentro del personal de consejerías y organismos autónomos se produce en todas las Comunidades Autónomas. De hecho, el valor del IPRHM para cada Comunidad Autónoma es superior a la unidad, reflejando que el número de mujeres es superior al de hombres en todos los casos. Sin embargo, la mayoría de las Comunidades Autónomas presentan valores del IPRHM comprendidos dentro de los límites de composición equilibrada marcados por la legislación. Sólo en seis Comunidades Autónomas el IPRHM es superior al 1,20, entre las que se encuentra la Comunitat Valenciana, con un IPRHM de 1,25, al igual que Aragón y Asturias. (Gráfico 2).

Gráfico 2. IPRHM *del personal de Consejerías y Organismos Autónomos de Comunidades Autónomas. Enero de 2015.*



Fuente: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

4.1.2. Análisis del personal según la relación jurídica con la Administración

El análisis del personal de la Administración de la Generalitat, según la relación jurídica que mantiene con la Administración, muestra que el número de mujeres es superior al de hombres en la práctica totalidad de los grupos considerados. De hecho, las únicas excepciones se encuentran en el personal eventual y el personal estatutario, pero estos dos grupos apenas representan el 0,26 % del total del personal de la Administración de la Generalitat. (Cuadro 1).

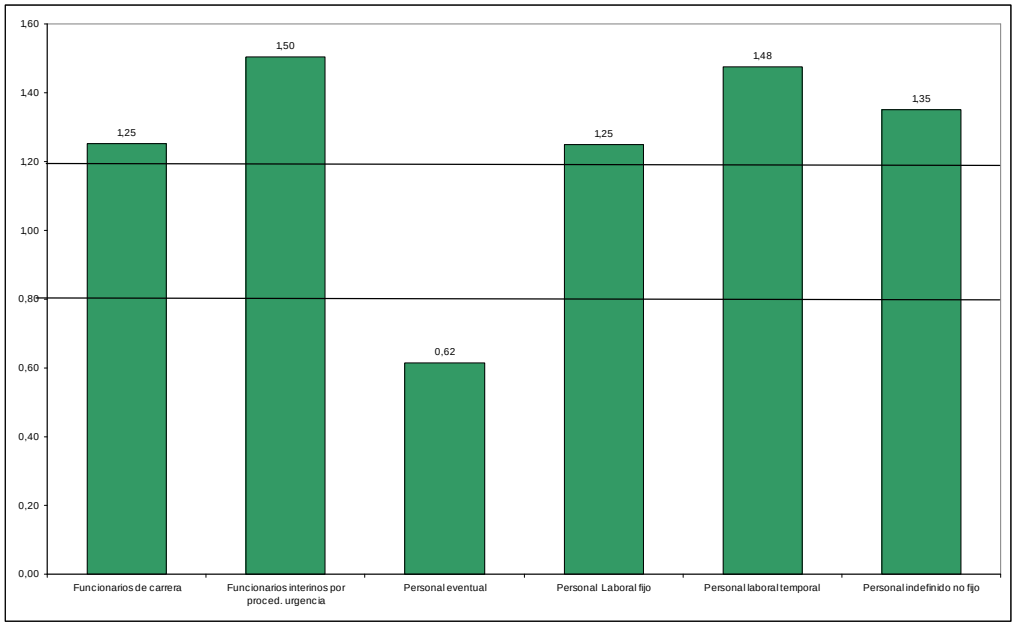
Cuadro 1. Personal de Administración de la Generalitat según relación jurídica y sexo. Año 2015

	HOMBRES	MUJERES
Personal funcionario de carrera	3.457	5.772
Personal Funcionario interino por proc. urgencia	1.095	3.322
Personal eventual	27	12
Personal estatutario	2	0
Personal Laboral fijo	383	638
Personal laboral temporal	207	582
Personal indefinido no fijo	13	27
TOTAL	**5.184**	**10.353**

Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

El IPRHM para cada una de las categorías de relación jurídica se encuentra por encima de los límites de composición equilibrada establecidos por la ley, reflejando porcentajes de representación de las mujeres por encima del 60%. Las únicas excepciones son el personal eventual, donde los hombres representan el 69,2%, y el personal estatutario, que no se ha representado en el gráfico por su reducido número de efectivos. Por su parte, los valores más elevados corresponden al personal funcionario interino y al personal laboral temporal, con IPRHM de 1,50 y 1,48, respectivamente. El personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo registran unos valores del IPRHM ligeramente por encima del límite superior de composición equilibrada de 1,20. (Gráfico 3).

Gráfico 3. Valor del IPRHM *del personal de la Administración de la Generalitat.*



Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

4.1.3. Análisis del personal por grupos y niveles

Los grupos con mayor personal de la Administración de la Generalitat son los grupos C1 y C2, en donde se concentra el 27% y el 25%, respectivamente, del personal total. Las mujeres son mayoritarias en todos los grupos, con porcentajes superiores al 60%, a excepción del grupo A1, donde el porcentaje de mujeres es del 53%. (Cuadro 3).

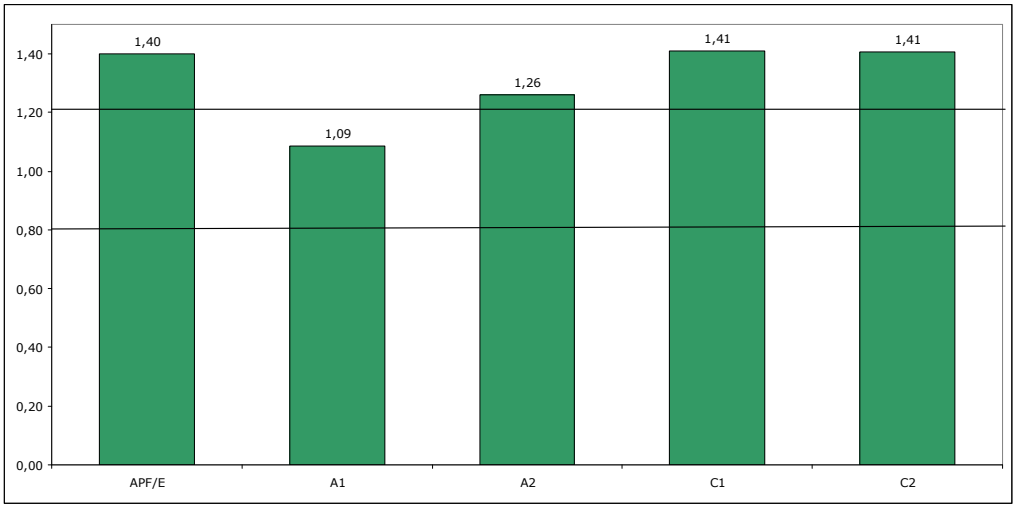
Cuadro 2. Personal de Administración de la Generalitat por grupos y niveles, según sexo.

TOTAL PERSONAL ADMINISTRACIÓN GENERAL POR GRUPOS Y NIVELES										
NIVELES / GRUPOS	HOMBRES					MUJERES				
	APF/E	A1	A2	C1	C2	APF/E	A1	A2	C1	C2
8	1									
10	741					1.757				3
12	20				1.027	24				2.432
13					6					4
14	1		1	550	20	1		1	2.108	22
15				45	1				30	1
16			161	163	89			504	223	269
17			85	154				128	29	
18			145	275	6			311	530	1
19	1		139	30				185		
20		195	89	5	1		345	150	9	
21		2	8				7	12		
22		204	75	3			229	47	16	
23			2					1		
24		363	189	6			390	191	3	
25		2	3				4	1		
26		143	5				162	6		
27		1								
28		115					123			
29		1								
30		111					94			
TOTAL	**764**	**1.137**	**902**	**1.231**	**1.150**	**1.782**	**1.354**	**1.537**	**2.948**	**2.732**

Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

El cálculo del IPRHM por grupos permite extraer varias conclusiones. En primer lugar, todos los valores del IPRHM se encuentran por encima de la unidad, reflejando, tal como ya se había apuntado anteriormente, que el número de mujeres en todos los grupos es superior al de los hombres. En segundo lugar, sólo en el grupo A1 se obtiene un valor del IPRHM dentro de los límites establecidos en la legislación para la composición paritaria, mostrando, por tanto, desequilibrio en el resto de los grupos. Por último, el valor del IPRHM es mayor en los grupos más bajos, encontrándose los mayores porcentajes de hombres en los grupos A1 y A2. (Gráfico 4).

Gráfico 4. IPRHM del personal de Administración de la Generalitat por grupos.



Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

1.- Análisis Grupo A1 por niveles

El grupo A1 cuenta con un total de 2.483 efectivos, de los cuales el 54% son mujeres y el 46% son hombres. El número más elevado de efectivos se concentra, dentro de este grupo, en el nivel 24, donde se encuentran el 32% de los hombres y el 29% de las mujeres del grupo, seguido por el nivel 20 para las mujeres y el nivel 22 para los hombres, con unos porcentajes del 25,5% y del 18%, respectivamente. Por su parte, la distribución por niveles muestra que las mujeres son mayoritarias en todos ellos, a excepción del nivel 30, que es el nivel más elevado del grupo. (Cuadro 3).

Cuadro 3. Personal del grupo A1 de la Administración de la Generalitat, por nivel y sexo.

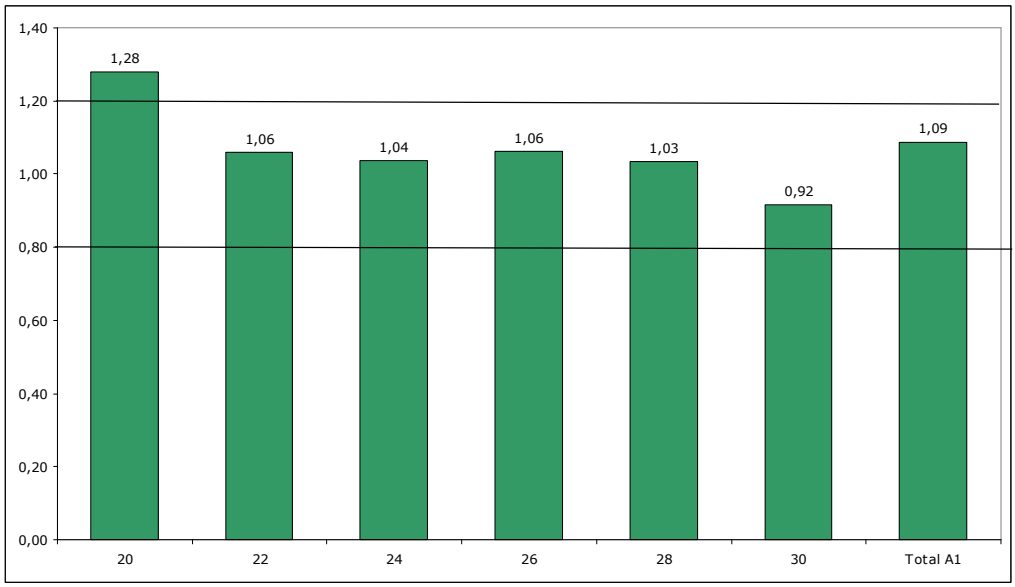
TOTAL HOMBRES Y MUJERES GRUPO A1 POR NIVELES					
NIVELES GRUPO A1	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**	**% HOMBRES POR NIVELES**	**% MUJERES POR NIVELES**
20	195	345	540	17,15%	25,48%
21	2	7	9	0,18%	0,52%
22	204	229	433	17,94%	16,91%
24	363	390	753	31,93%	28,80%
26	143	162	305	12,58%	11,96%
28	115	123	238	10,11%	9,08%
30	111	94	205	9,76%	6,94%
Total A1	**1.137**	**1.354**	**2.491**	**100,00%**	**100,00%**

Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

Del análisis de los datos se desprende que, aunque la presencia femenina en el grupo A1 es superior a la masculina, se cumple la composición equilibrada definida en la ley, dado que el valor del IPRHM es de 1,09. Todos los niveles se encuentran comprendidos dentro de

los límites de composición paritaria, salvo los niveles 20 y 21, que se encuentran ligeramente por encima del límite superior de 1,20. Además, el valor del IPRHM es superior a la unidad en todos los niveles, excepto en el nivel 30 reflejando el mayor porcentaje de hombres que existe en el nivel mejor clasificado, tal como ya se apuntó anteriormente. (Gráfico 5).

Gráfico 5. IPRHM del personal del grupo A1 por niveles.



Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

2.- Análisis Grupo A2 por niveles.

El número de mujeres en el grupo A2 es superior al de hombres en todos los niveles, a excepción del nivel 22, y la distribución por niveles muestra significativas diferencias en género. Así, las mujeres se encuentran más concentradas en los niveles inferiores del grupo A2, con casi el 33% de las mujeres en el nivel 16. Por el contrario, los hombres se encuentran concentrados en los niveles más elevados del grupo, ocupando el 21% de los hombres puestos clasificados en el nivel 24. (Cuadro 4).

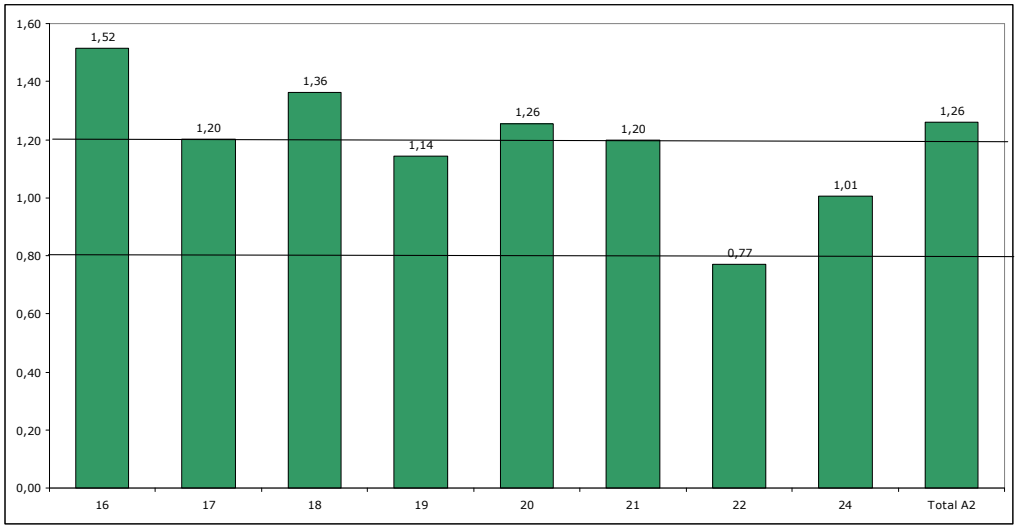
Cuadro 4. Personal del grupo A2 de la Administración de la Generalitat, por nivel y sexo.

TOTAL HOMBRES Y MUJERES GRUPO A2 POR NIVELES						
NIVELES GRUPO A2	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**	**% HOMBRES POR NIVELES**	**% MUJERES POR NIVELES**	**IRPHM**
16	161	504	665	17,85%	32,79%	1,52
17	85	128	213	9,42%	8,33%	1,20
18	145	311	456	16,08%	20,23%	1,36
19	139	185	324	15,41%	12,04%	1,14
20	89	150	239	9,87%	9,76%	1,26
21	8	12	20	0,89%	0,78%	1,20
22	75	47	122	8,31%	3,06%	0,77
24	189	191	380	20,95%	12,43%	1,01
Total A2	**902**	**1.537**	**2.439**	**100,00%**	**100,00%**	**1,26**

Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

El cálculo del IPRHM permite apreciar más claramente las mencionadas observaciones sobre la composición por sexo del grupo A2. Así, en el nivel 16, el índice se sitúa en un nivel muy por encima del límite superior de 1,20 para composición igualitaria de la plantilla, mientras que los valores más bajos del índice se registran en los mayores niveles, 22 y 24. De esta forma, las mujeres predominan en todos los niveles del grupo A2, excepto en el nivel 24, con composición equilibrada, y en el nivel 22, que tiene una presencia masculina mayoritaria. (Gráfico 6).

Gráfico 6. IPRHM del personal del grupo A2, por niveles.



Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

3.- Análisis Grupo C1 por niveles

Los datos del grupo C1 permiten apreciar claramente la mayor presencia de mujeres en este grupo, representando el 71% del personal que compone el grupo. Asimismo, también se observa que el mayor número de mujeres se encuentran en los puestos de menor nivel. Así, en el nivel 14 se concentra el 72% de las mujeres del grupo, pero sólo el

45% de los hombres, mientras que puestos con niveles 17 y 18 son ocupados por el 35% de los hombres frente al 19% de las mujeres. (Cuadro 5).

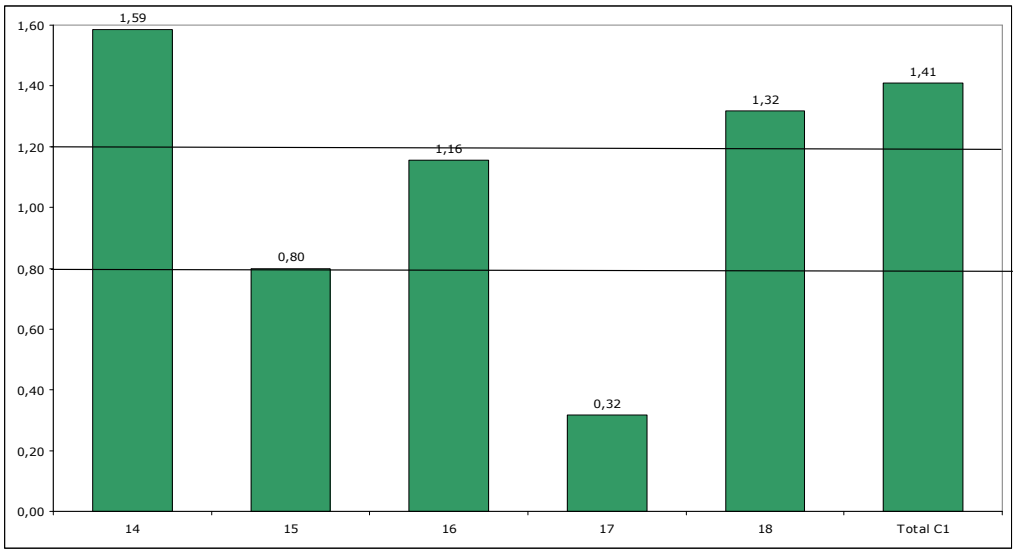
Cuadro 5. Personal del grupo C1 de la Administración de la Generalitat, por nivel y sexo.

TOTAL HOMBRES Y MUJERES GRUPO C1 POR NIVELES						
NIVELES GRUPO C1	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**	**% HOMBRES SOBRE EL TOTAL DEL NIVEL**	**% MUJERES SOBRE EL TOTAL DEL NIVEL**	**IRPHM**
14	550	2.108	2658	44,68%	71,51%	1,59
15	45	30	75	3,66%	1,02%	0,80
16	163	223	386	13,24%	7,56%	1,16
17	154	29	183	12,51%	0,98%	0,32
18	275	530	805	22,34%	17,98%	1,32
Total C1	**1.231**	**2948**	**4.179**	**100,00%**	**100,00%**	**1,41**

Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

Para el cálculo del IPRHM no se ha tenido en cuenta el personal de los niveles 19 a 24, dado que desvirtuaría el análisis de género del grupo total por ser un número muy reducido (representan menos del 2% del grupo). El valor del IPRHM, que es de 1,41 para el total del grupo C1, muestra un importante desequilibrio en género, muy alejado del límite superior del IPRHM al que hace referencia la legislación para la composición equilibrada. De hecho, sólo los valores del índice para los niveles 16 y 15 se encuentran dentro de los límites establecidos para una plantilla equilibrada en género. Además, los desequilibrios por niveles son importantes, con un IPRHM en el nivel 14 de casi 1,60, lo que supone un porcentaje de mujeres cercano al 80%, mientras que en el nivel 17 el IPRHM es de 0,32, significando que el 84% del personal en ese nivel son hombres. (Gráfico 7).

Gráfico 7. IPRHM del personal del grupo C1, por niveles.



Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

4.- Análisis Grupo C2 por niveles.

El grupo C2 es el segundo grupo con mayor número de personal, por detrás del grupo C1, y muestra una importante concentración por niveles, con el 89% del personal en el nivel 12. Por ello, el análisis se va a centrar únicamente en ese nivel. Del análisis de sus datos también se puede apreciar la importante presencia femenina, siendo el número de mujeres más del doble que el de hombres. De hecho, el IPRHM para ese nivel es de 1,41, mostrando una situación de desequilibrio, en la que el porcentaje que representan los hombres no alcanza al 30% de los efectivos del grupo C2 (Cuadro 6).

Cuadro 6. Personal del grupo C2 de la Administración de la Generalitat, por nivel y sexo.

TOTAL HOMBRES Y MUJERES GRUPO C2 POR NIVELES						
NIVELES GRUPO C2	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**	**% HOMBRES**	**% MUJERES**	**IRPHM**
12	1.027	2.432	3.459	89,30%	89,02%	1,41
13	6	4	10	0,52%	0,15%	0,80
14	20	22	42	1,74%	0,81%	1,05
16	89	269	358	7,74%	9,85%	1,50
18	6	1	7	0,52%	0,04%	0,29
TOTAL	**1.150**	**2.732**	**3.882**	**100,00%**	**100,00%**	**1,41**

Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

5.- Análisis Grupo APF por niveles

En el grupo APF, al igual que se observó en el grupo C2, existe una importante concentración por niveles, estando el 98% del personal concentrados en el nivel 10. La distribución por sexo en ese nivel muestra una reducida presencia de hombres, cuyo porcentaje no llega al 30%. De hecho, el valor del IPRHM para el nivel 10 es de 1,41, de manera que también en este grupo existe una situación de desequilibrio en términos de composición de género (Cuadro 7).

Cuadro 7. Personal del grupo APF de la Administración General, por nivel y sexo.

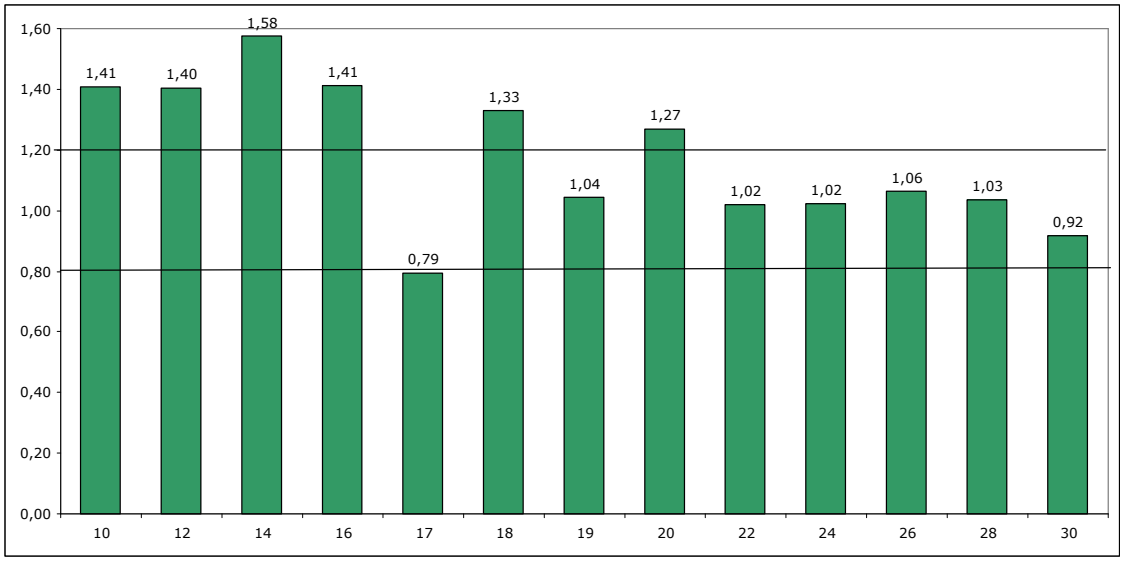
TOTAL HOMBRES Y MUJERES GRUPO E POR NIVELES						
NIVELES	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**	**% HOMBRES**	**% MUJERES**	**IRPHM**
8	1		1	0,13%	0,00%	0,00
10	741	1.757	2.498	96,99%	98,60%	1,41
12	20	24	44	2,62%	1,35%	1,09
TOTAL APF	**764**	**1.782**	**2.546**	**100,00%**	**100,00%**	**1,40**

Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

6.- Análisis del personal de la Administración de la Generalitat por niveles: Conclusiones.

Si se realiza el cálculo del IPRHM para cada uno de los niveles de personal de la Administración del Consell, sin distinguir por grupo, se puede apreciar una determinada pauta en sus valores. Excluyendo del análisis los niveles que tienen un reducido número de efectivos (tales como los niveles 8, 13 y 21), se observa que el valor del índice es decreciente con el nivel del puesto, de manera que en los niveles más bajos los porcentajes de mujeres son muy superiores al de los hombres, mientras que en los niveles con mayor retribución la composición de la plantilla es más paritaria. (Gráfico 8).

Gráfico 8. IPRHM del personal de la Administración de la Generalitat por niveles.

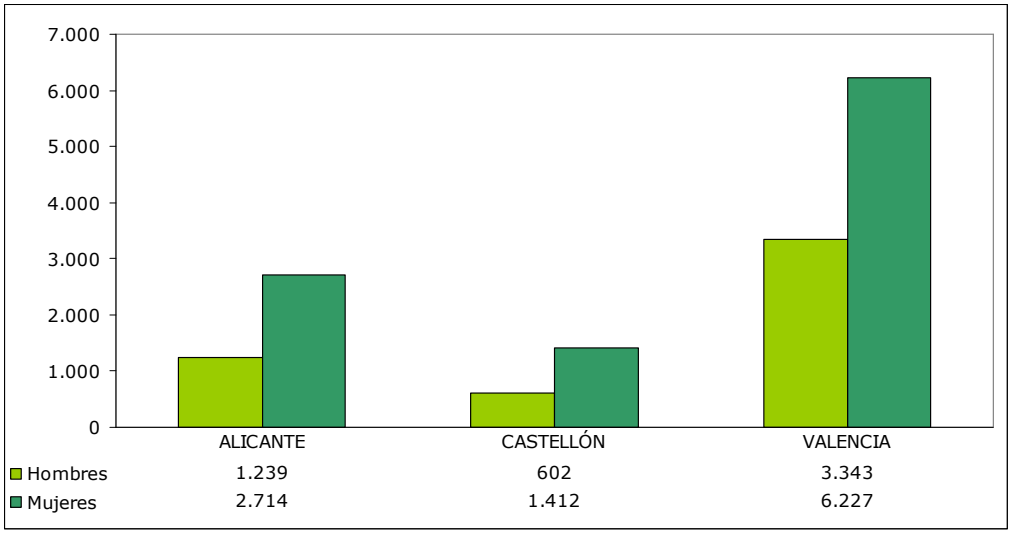


Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

4.1.4. Análisis del personal por provincias

Los datos por provincias del personal de la administración de la Generalitat muestran que el número de mujeres supera al de hombres, circunstancia que tradicionalmente se da en todas las administraciones. Asimismo, no se aprecian diferencias significativas entre las provincias, situándose en todas ellas el porcentaje de mujeres por encima del 65% del total de personal de la provincia.

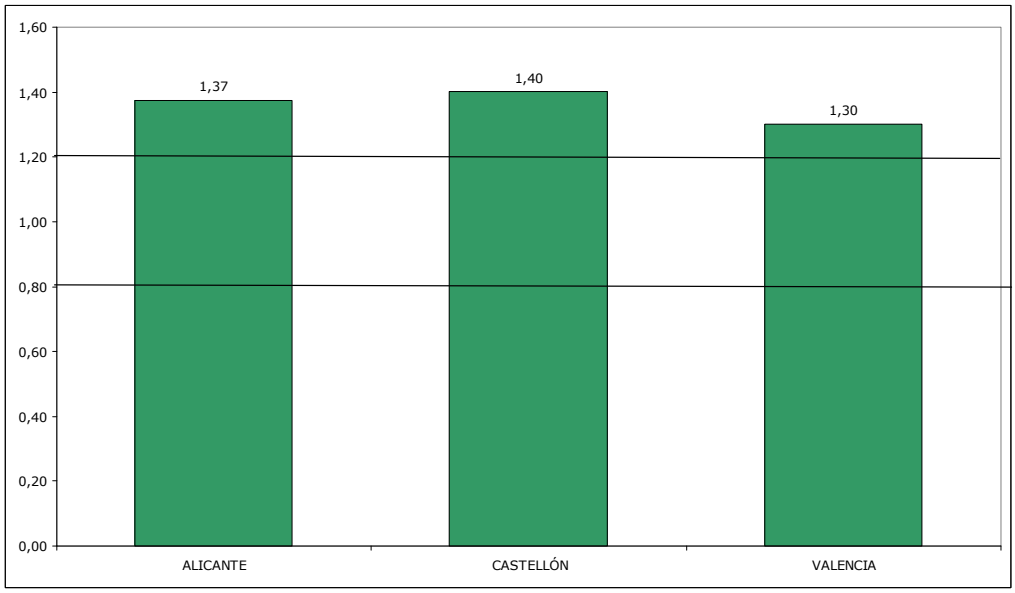
Gráfico 9. Personal de la Administración de la Generalitat, por provincia y sexo.



Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

El valor de IPRHM se encuentra en las tres provincias por encima del 1,20, mostrando, por tanto, una composición desequilibrada de la plantilla en cuanto a género. La provincia de Valencia es la que registra el menor valor del IPRHM, mientras que Castellón, con un 70% de mujeres en su plantilla de personal, muestra un IPRHM de 1,40. (Gráfico 10).

Gráfico 10. IPRHM del personal de la Adminstración de la Generalitat por provincia.



Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

4.1.5. Análisis del personal por tramos de edad

El análisis del personal de la administración de la Generalitat por tramos de edad y sexo, muestra que la mayor parte del personal se concentra en el tramo de edad comprendido entre los 40 y los 49 años. En ese tramo se encuentra el 42,8% de las mujeres y el 43,2% de los hombres. Por el contrario, sólo el 3% de las mujeres y el 1,9% de los hombres eran menores de 30 años. (Cuadro 8).

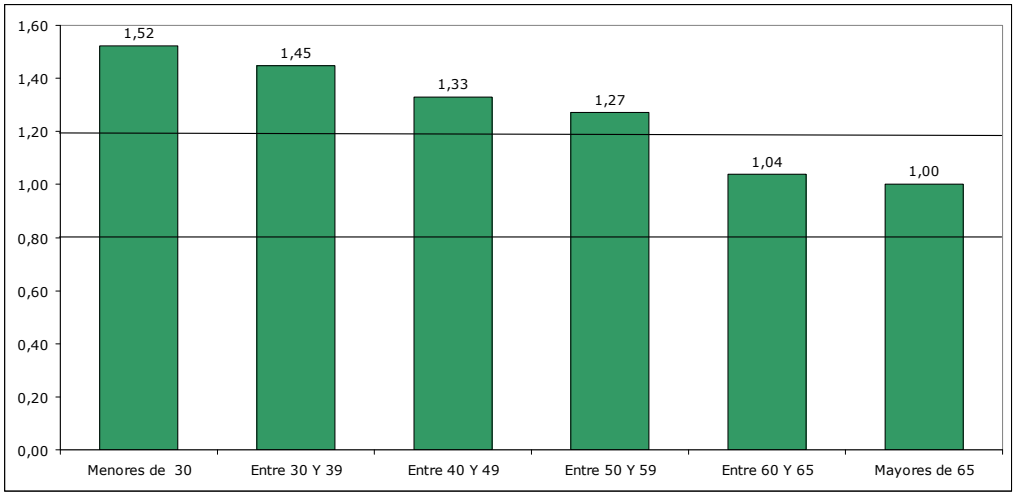
Cuadro 8. Personal de la Administración de la Generalitat, por tramos de edad y sexo.

PERSONAL ADMINISTRACIÓN GENERAL POR EDAD Y SEXO						
TRAMO EDAD	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**	**DISTRIBUCIÓN MUJERES %**	**DISTRIBUCIÓN HOMBRES %**	**IRPHM**
MENORES DE 30	96	306	402	2,96%	1,85%	1,52
ENTRE 30 Y 39	791	2.075	2.866	20,04%	15,26%	1,45
ENTRE 40 Y 49	2.240	4.435	6.675	42,84%	43,21%	1,33
ENTRE 50 Y 59	1.981	3.455	5.436	33,37%	38,21%	1,27
ENTRE 60 Y 65	74	80	154	0,77%	1,43%	1,04
MAYORES DE 65	2	2	4	0,02%	0,04%	1,00
TOTAL	**5.184**	**10.353**	**15.537**	**100,00%**	**100,00%**	**1,33**

Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

El valor del IPRHM es descendente con los grupos de edad, de modo que en los grupos de edad más avanzados se obtienen unos valores del IPRHM más reducidos. Así, en el tramo que corresponde al personal mayor de 65, el IPRHM alcanza la unidad, indicando que el número de mujeres es igual al de hombres, aunque el personal en ese tramo de edad sólo supone el 0,03% del total. Conforme van disminuyendo los tramos de edad, el índice comienza a ascender, hasta llegar al valor de 1,52 para el personal menor de 30 años, con las mujeres representando el 76% del personal de ese grupo de edad. (Gráfico 11)

Gráfico 11. IPRHM *del Personal de la Administración de la Generalitat, por tramos de edad.*



Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

4.1.6. Análisis del personal de la Generalitat en el ámbito de la Conciliación de la vida laboral y familiar

La necesidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral se presenta como un objetivo fundamental a alcanzar. Para ello es imprescindible contar con una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: doméstico, cultural, educativo, social, familiar y laboral. Cuando logremos este objetivo, habremos conseguido el equilibrio y una integración real de la mujer.

En los últimos tiempos se está asistiendo a importantes modificaciones en la normativa, tanto autonómica, como estatal y comunitaria, que están produciendo cambios en el entorno laboral de la mujer.

Así, el Estatut de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina que corresponde a la Generalitat, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía, y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Es por ello, que la Generalitat publicó el Decreto 175/2006 de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell, y que ha sido modificado por el Decreto 68/2012 de 4 de mayo.

En el citado Decreto, en aras a la conciliación laboral y familiar se han regulado las siguientes figuras:

- Reducciones de jornadas: se pueden solicitar reducciones de jornada por diversos motivos, entre los que destacan:

  - Por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menor, o familiares que requieran especial atención.

  - Por razones de convivencia, tenga a su cuidado directo algún disminuido físico, psíquico o sensorial, con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento.

  - Por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa.

  - El personal que deba atender el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral.

➢ Flexibilidad horaria en diferentes supuestos, sin que en ningún caso suponga una reducción de la jornada laboral.

➢ Permisos:

o Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho.

o Permiso por matrimonio o unión de hecho.

o Permisos por técnicas prenatales.

o Permiso por maternidad biológica.

o Permiso por adopción o acogimiento de menores.

o Permiso por adopción internacional.

o Permiso por lactantes.

o Permiso por cuidado de hijo o hija menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

o Permiso por paternidad.

o Permiso médico y asistencial tanto del propio personal, como de menores, ancianos o discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo.

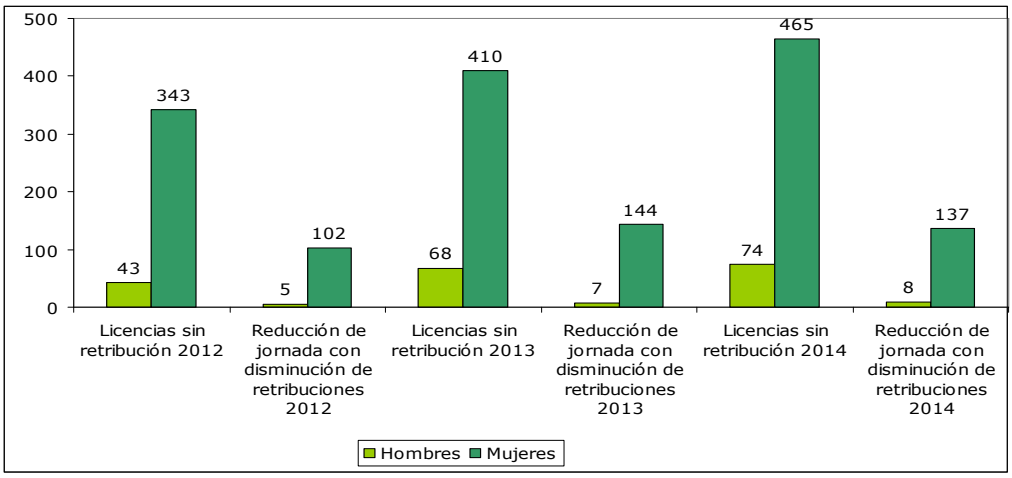
o Permiso por fallecimiento.

o Permiso por enfermedad grave.

➢ Licencias por enfermedad de familiares y licencias para perfeccionamiento profesional.

Las estadísticas del personal de la Generalitat que ha solicitado alguna de las figuras anteriormente citadas durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014 muestran que el porcentaje de mujeres que han solicitado tanto reducciones de jornada como permisos o licencias en relación con la conciliación laboral y familiar es muy superior al de los hombres, representando las mujeres el 95% de las solicitudes de reducción de jornada con disminución de retribuciones (principalmente, para cuidado de hijas/os y familiares) y el 86% de las licencias sin retribución. (Gráfico 12)

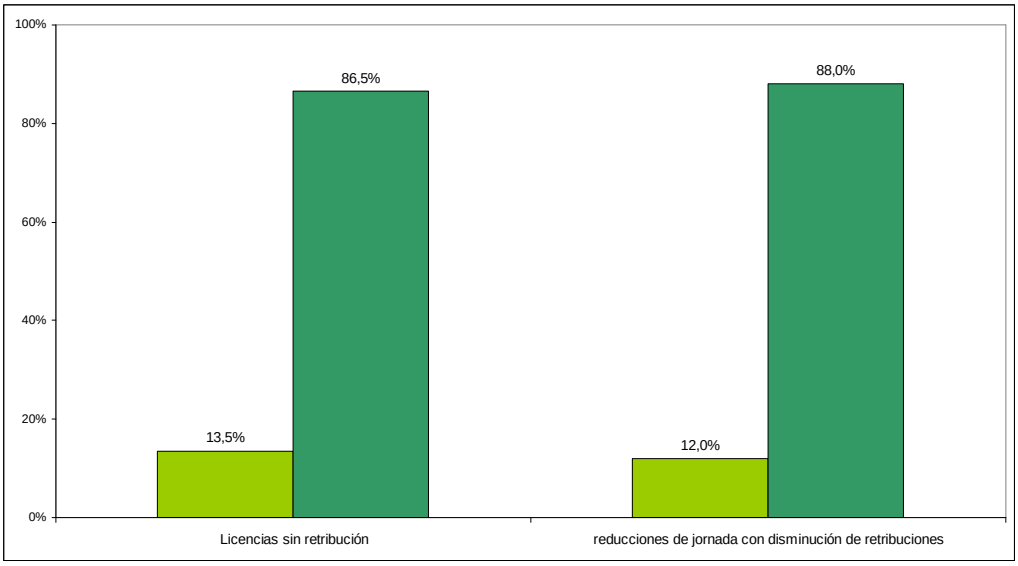
Gráfico 12. Resoluciones de licencias sin retribución y de reducciones de jornada relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Administración de la Generalitat, por sexo. Años 2012-2014.



Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

Respecto al año 2015, hasta junio se concedieron un total de 242 licencias sin retribución y 46 reducciones de jornada con disminución de retribuciones, siendo minoritarias las solicitudes realizadas por los hombres. Así, el porcentaje de mujeres supera el 85% tanto en las licencias como en las reducciones de jornada. (Gráfico 13)

Gráfico 13. Distribución de solicitudes de reducciones de jornada y permisos y licencias relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la Administración de la Generalitat, según sexo. Enero a junio de 2015.



Fuente: Base de datos de personal de la Generalitat

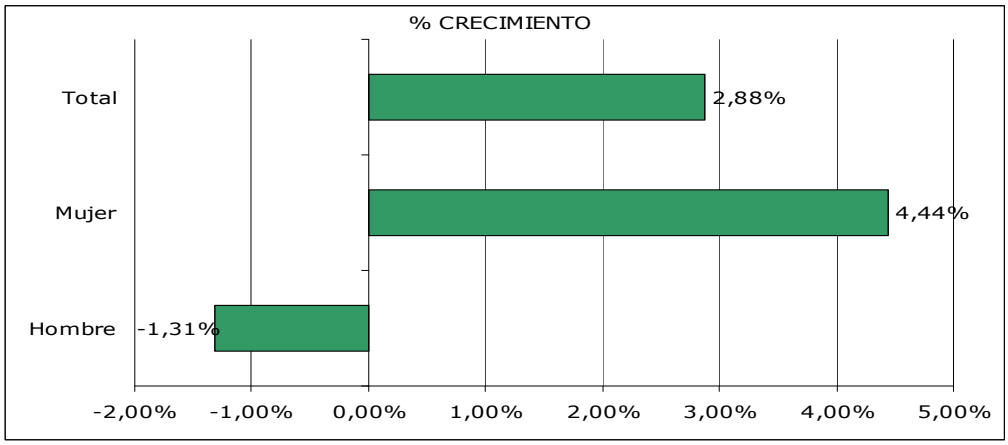
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS

Se realiza en este punto el análisis de la presencia de mujeres y hombres en el sistema sanitario de la Generalitat. Para ello, se utiliza la explotación de la base de datos de personal sanitario, que permite realizar un análisis descriptivo de conjunto sobre la distribución relativa de los hombres y mujeres que trabajan en este sector.

4.2.1. Análisis general

El personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias en la Comunitat Valenciana a fecha 30 de mayo de 2015, lo componen 51.236 personas, lo que supone un 2,8% más que en la misma fecha del ejercicio anterior, distribuidos en 37.905 mujeres, y 13.331 de hombres, con un descenso de un 1,31% de los hombres y un incremento de 4,44% de las mujeres. (Gráfico 1).

Gráfico 1. % Crecimiento del Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias, por sexo

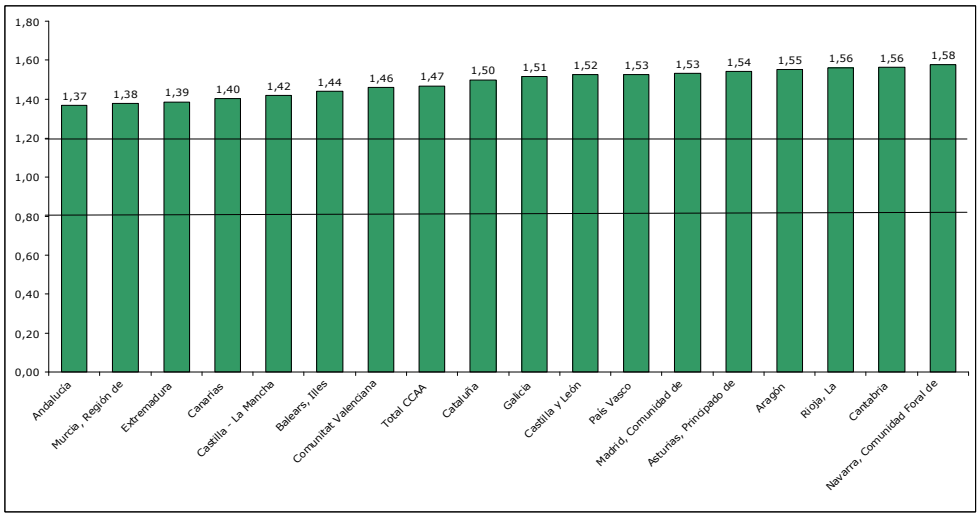


Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

El valor del IPRHM para la plantilla de sanidad de la Generalitat es de 1,47, ligeramente superior al ejercicio 2014, pero sigue encontrándose fuera del rango de valores definidos por la ley para una representación equilibrada. De hecho, el valor del IPRHM es superior a 1,20, lo que significa que, como ya se ha mencionado, la plantilla se encuentra en desequilibrio al representar las mujeres un porcentaje superior al 70%.

Estos resultados no son diferentes de los obtenidos en el resto de Comunidades Autónomas. Así, haciendo uso de los datos del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas del mes de enero de 2015, publicado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, para calcular el IPRHM del personal en Instituciones Sanitarias para cada Comunidad Autónoma, se encuentra que todas ellas presentan valores del IPRHM por encima del límite superior definido por la legislación para la consideración de plantillas equilibradas. El valor del IPRHM de la Comunitat Valenciana es similar al obtenido para el conjunto de Comunidades Autónomas. (Gráfico 2).

Gráfico 2. IPRHM del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias, por Comunidad Autónoma. Enero de 2015.



Fuente: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

4.2.2. Análisis del personal según el tipo de plantilla

El análisis del personal sanitario según el tipo de plantilla se muestra en el cuadro 1. En el cuadro se puede apreciar una importante concentración del personal en puestos de plantilla presupuestaria, en la que se encuentran el 92% del total del personal sanitario. La presencia femenina en todos los tipos de plantilla supera el 64%, siendo la mayor presencia femenina en el tipo de acumulación de tareas con un 78,2%, seguida de la presupuestaria, personal en formación y en último lugar la atención continuada.

En consonancia con el párrafo anterior, se puede apreciar que el IPRHM es superior en todos los casos al 1,20, es decir, en ningún tipo de plantilla se cumple la regla de presencia o composición equilibrada recogida en la Ley Orgánica 3/2007, dado que las mujeres representan más del 60% del personal total en cada tipo de plantilla.

Cuadro 1. Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias, por sexo y tipo de plantilla.

Tipo de Plantilla, POR SEXO					
TIPO DE PLANTILLA	Hombre	Mujer	Total	IPRHM	FEMENINA POR TIPO DE PLANTILLA
Acumulación de Tareas	167	600	767	1,6	78,23%
Atención Continuada	362	649	1.011	1,3	64,19%
Personal en Formación	825	1.798	2.623	1,4	68,55%
Presupuestaria	11.977	34.858	46.835	1,5	74,43%
TOTAL	**13.331**	**37.905**	**51.236**	**1,5**	**73,98%**

Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

4.2.3. Análisis del personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias por tipo de modalidad de asistencia sanitaria.

La Ley 3/2003, de 6 de febrero, de Ordenación Sanitaria de la Comunitat Valenciana, constituye la norma que manifiesta la prioridad que los poderes públicos valencianos atribuyen a todas las actuaciones cuyo fin es la promoción, prevención, protección y cuidado de la salud, tanto en el ámbito colectivo como individual.

Encuadrada la competencia de la Generalitat Valenciana en el Estatuto de Autonomía de la Comunitat, se aprecia que, la Comunitat está dotada de instrumentos legales que le permiten conformar su propio modelo sanitario, en concordancia con sus peculiaridades y aspiraciones.

El concepto de salud, aún siendo conscientes de la individualidad biológica de cada individuo, se considera como un bien irrenunciable tanto individual como socialmente, cuya promoción, protección y cuidados implican unas actividades multidisciplinares a las que la sociedad ha de procurar los medios que racionalmente exige nuestra actual percepción de las ciencias sociales, sanitarias y económicas.

Por su parte, el Consell, adoptó el acuerdo de 7 de junio de 2013 por el que se aprobó el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de las Instituciones Sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad, para la consecución de la eficacia en la prestación de la asistencia sanitaria en el ámbito de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles. Este plan cuenta entre sus objetivos, una planificación eficiente de recursos humanos, una dimensión adecuada y mejor distribución en función de las necesidades asistenciales.

Siendo conscientes de la responsabilidad de la administración sanitaria, de ejercer la tutela de la salud pública, se establecen las líneas de actuación que permitan garantizar una protección de la salud eliminando o evitando sus riesgos, una promoción, buscando la consecución de unos elevados niveles de salud, y una obtención individual de las prestaciones sanitarias de cada ciudadano basado en su estado de salud, y por ello se establecen tres modalidades: atención primaria, atención especializada y salud pública.

De acuerdo con ello, en el cuadro 2 se muestra la distribución del personal sanitario según las tres citadas modalidades de asistencia sanitaria, siendo, en todas ellas, el número de mujeres superior al de hombres, con unos porcentajes por encima del 60% del total de las plantillas.

Cuadro 2. Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias, por sexo y modalidad de asistencia sanitaria.

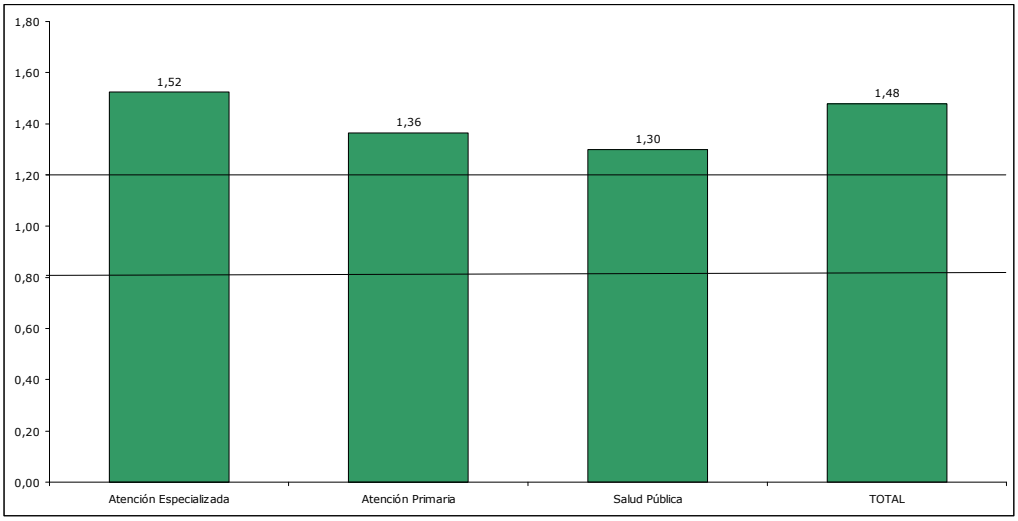
Distribución del personal por sexo y modalidad				
Modalidad asistencia sanitaria	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**IPRHM**
Atención Especializada	8.904	28.524	37.428	1,52
Atención Primaria	4.035	8.656	12.691	1,36
Salud Pública	392	725	1.117	1,30
TOTAL	**13.331**	**37.905**	**51.236**	**1,48**

Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

El cálculo del IPRHM se sitúa en valores por encima del 1,20 en todas las modalidades, aunque en el caso de salud pública la composición de la plantilla se aproxima a la composición equilibrada definida por la ley, al situarse el porcentaje de mujeres en el

64%. Por el contrario, en atención especializada los datos muestran una importante situación de desequilibrio en relación con el género, con las mujeres representando el 76,2% del total de la plantilla de esa modalidad. (Gráfico 3).

Gráfico 3. IPRHM *del personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias, según modalidad de asistencia sanitaria.*



Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

La distribución del personal por centro de gestión se presenta en el cuadro 3, y en él se puede apreciar que en la mayoría de los centros de gestión el número de mujeres representan porcentajes superiores al 60% de su personal. El cálculo del IPRHM refleja que en 16 centros de gestión, el IPRHM es inferior a 1,2, por lo que cumplen con la plantilla equilibrada de acuerdo con la definición de la ley. Por su parte, existen tres centros en donde el porcentaje de hombres supera al de mujeres. Se trata del C.G. salud Pública Alicante I, con un 62,50% de hombres, el C.G. SES Valencia y el C.G. SES de Alicante, con unos porcentajes del 56,40% y 50,35% respectivamente.

Cuadro 3. Personal sanitario de la Generalitat, según centros de gestión y sexo.

PERSONAL POR CENTROS DE GESTIÓN Y SEXO ORDENADOS POR IPRHM						
CENTROS DE GESTIÓN	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**% Hombres**	**% Mujeres**	**IPRHM**
C.G. SALUD PUBLICA ALICANTE I	5	3	8	62,50%	37,50%	0,75
C.G. SES VALENCIA	207	160	367	56,40%	43,60%	0,87
C.G. SES ALICANTE	143	141	284	50,35%	49,65%	0,99
C.G. SALUD PUBLICA ALZIRA	39	44	83	46,99%	53,01%	1,06
C.G. SES CASTELLON	45	55	100	45,00%	55,00%	1,10
C.G. SALUD PUBLICA ELDA	20	25	45	44,44%	55,56%	1,11
C.G. SALUD PUBLICA ORIHUELA	23	29	52	44,23%	55,77%	1,12
C.G. SALUD PUBLICA GANDIA	23	30	53	43,40%	56,60%	1,13
C.G. SALUD PUBLICA MANISES	21	28	49	42,86%	57,14%	1,14
C.G. SALUD PUBLICA CATARROJA	5	7	12	41,67%	58,33%	1,17
C.G. SALUD PUBLICA VALENCIA II	15	22	37	40,54%	59,46%	1,19
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE MANISES	132	195	327	40,37%	59,63%	1,19
C.G. SALUD PUBLICA XATIVA	22	35	57	38,60%	61,40%	1,23
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE ELCHE - CREVILLENTE	38	61	99	38,38%	61,62%	1,23
C.G. SALUD PUBLICA SAGUNTO	9	15	24	37,50%	62,50%	1,25
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE TORREVIEJA	36	62	98	36,73%	63,27%	1,27
C.G. SALUD PUBLICA CASTELLON	43	84	127	33,86%	66,14%	1,32
C.G. SALUD PUBLICA BENIDORM	13	27	40	32,50%	67,50%	1,35
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE LA RIBERA	143	301	444	32,21%	67,79%	1,36
C.G. SALUD PUBLICA BENICARLO	14	30	44	31,82%	68,18%	1,36
C.G. SALUD PUBLICA ELCHE	13	30	43	30,23%	69,77%	1,40
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE DENIA	95	221	316	30,06%	69,94%	1,40
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE ORIHUELA	477	1.118	1.595	29,91%	70,09%	1,40
C.G. SALUD PUBLICA UTIEL	11	26	37	29,73%	70,27%	1,41
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE XATIVA - ONTINYENT	534	1.272	1.806	29,57%	70,43%	1,41
C.G. SALUD PUBLICA ALICANTE II	26	63	89	29,21%	70,79%	1,42
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE LA MARINA BAIXA	509	1.244	1.753	29,04%	70,96%	1,42
C.G. SALUD PUBLICA VALENCIA I	50	123	173	28,90%	71,10%	1,42
C.G. CENTRO TRANSFUSION C.V.	116	287	403	28,78%	71,22%	1,42
C.G. SALUD PUBLICA TORRENT	14	35	49	28,57%	71,43%	1,43
C.G. SALUD PUBLICA DENIA	14	36	50	28,00%	72,00%	1,44
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE ELCHE - HOSPITAL GENERAL	666	1.733	2.399	27,76%	72,24%	1,44
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE ALICANTE - SANT JOAN D'ALACANT	571	1.500	2.071	27,57%	72,43%	1,45
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE ALICANTE - HOSPITAL GENERAL	1.151	3.052	4.203	27,39%	72,61%	1,45
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE ELDA	576	1.546	2.122	27,14%	72,86%	1,46
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE VALENCIA - CLINICO - MALVARROSA - HOSP MALVARROSA	66	180	246	26,83%	73,17%	1,46
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE XATIVA - ONTINYENT-HOSP ONTINYENT	83	227	310	26,77%	73,23%	1,46
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE ALCOY	410	1.123	1.533	26,74%	73,26%	1,47
C.G. SALUD PUBLICA ALCOY	12	33	45	26,67%	73,33%	1,47
C.G. HOSPITAL LA PEDRERA	71	197	268	26,49%	73,51%	1,47
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE SAGUNTO	418	1.181	1.599	26,14%	73,86%	1,48
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE VALENCIA - HOSPITAL GENERAL	345	987	1.332	25,90%	74,10%	1,48
C.G. HOSPITAL SAN VICENTE DEL RASPEIG	78	232	310	25,16%	74,84%	1,50
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE VALENCIA - ARNAU DE VILANOVA- LLIRIA	679	2.020	2.699	25,16%	74,84%	1,50
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE GANDIA	426	1.282	1.708	24,94%	75,06%	1,50
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE VALENCIA - CLINICO - MALVARROSA	916	2.789	3.705	24,72%	75,28%	1,51
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE VINAROZ	236	742	978	24,13%	75,87%	1,52
C.G. HOSPITAL LA MAGDALENA DE CASTELLON	66	212	278	23,74%	76,26%	1,53
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE VALENCIA - DOCTOR PESET	768	2.507	3.275	23,45%	76,55%	1,53
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE REQUENA	161	539	700	23,00%	77,00%	1,54
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE LA PLANA	372	1.251	1.623	22,92%	77,08%	1,54
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE CASTELLON	703	2.484	3.187	22,06%	77,94%	1,56
C.G. DEPARTAMENTO DE SALUD DE VALENCIA - LA FE	1.589	5.820	7.409	21,45%	78,55%	1,57
C.G. HOSPITAL DOCTOR MOLINER	68	253	321	21,18%	78,82%	1,58
C.G. HOSPITAL PARE JOFRE	45	206	251	17,93%	82,07%	1,64
TOTAL	**13.331**	**37.905**	**51.236**	**26,02%**	**73,98%**	**1,48**

Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

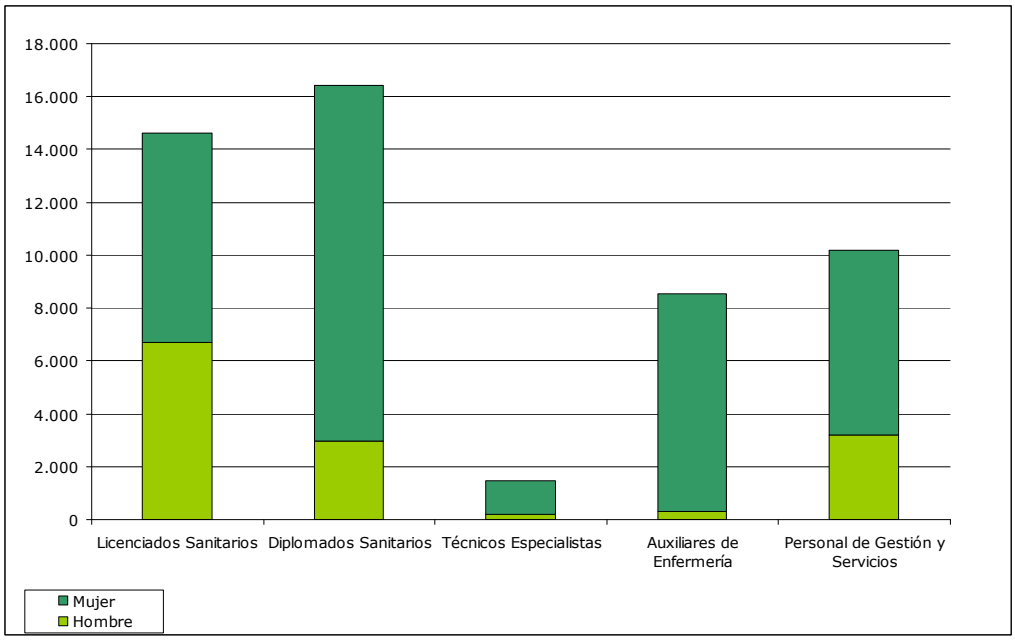
Los datos del personal sanitario por tipo de plantilla y grupo profesional se presentan en la cuadro 4 y en el gráfico 4. Nuevamente, se puede apreciar que las mujeres son mayoritarias en todos los grupos profesionales, aunque la composición por género varía entre los mismos. Así, el grupo profesional de licenciados sanitarios es el que presenta una composición más paritaria, con un porcentaje de mujeres del 54%. En el resto de grupos profesionales, la presencia de mujeres se plasma en porcentajes superiores al 60% del total del grupo, destacando los auxiliares de enfermería con un 96% de mujeres sobre el total, y los técnicos especialistas con un 86%.

Cuadro 4. *Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias, según grupo profesional, tipo de plantilla y sexo.*

Licenciados Sanitarios			
Tipo de plantilla	**Hombre**	**Mujer**	**Total**
Acumulación de Tareas	52	97	149
Atención Continuada	330	470	800
Personal en Formación	810	1652	2.462
Presupuestaria	5491	5727	11.218
TOTAL	**6.683**	**7.946**	**14.629**
Diplomados Sanitarios			
Acumulación de Tareas	74	362	436
Atención Continuada	32	179	211
Personal en Formación	15	146	161
Presupuestaria	2840	12767	15.607
TOTAL	**2.961**	**13.454**	**16.415**
Técnicos Especialistas			
Acumulación de Tareas	6	20	26
Presupuestaria	188	1244	1.432
TOTAL	**194**	**1.264**	**1.458**
Auxiliares de Enfermería			
Acumulación de Tareas	8	85	93
Presupuestaria	300	8144	8.444
TOTAL	**308**	**8.229**	**8.537**
Personal de Gestión y Servicios			
Acumulación de Tareas	27	36	63
Presupuestaria	3158	6976	10.781
TOTAL	**3.185**	**7.012**	**10.197**
TOTALES	**13.331**	**37.905**	**51.236**

Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

Gráfico 4. Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias, según grupo profesional, tipo de plantilla y sexo.



Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

El cálculo del IPRHM para cada grupo profesional figura en el cuadro 5, en la que se puede apreciar que únicamente el grupo profesional de licenciados sanitarios tiene valores de IPRHM dentro de los límites establecidos para plantilla equilibrada, mientras que en el otro extremo se encontraría el grupo profesional de auxiliares de enfermería, que, con un IPRHM del 1,93, tiene una presencia femenina en su plantilla que se aproxima al 100%.

Cuadro 5. IPRHM del *Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias, según grupo profesional.*

	Hombre	Mujer	Total	% Mujeres sobre total	% hombres sobre total	IPRHM
Licenciados Sanitarios	6.683,00	7.946,00	14.629,00	54,32%	45,68%	1,09
Diplomados Sanitarios	2.961,00	13.454,00	16.415,00	81,96%	18,04%	1,64
Técnicos Especialistas	194,00	1.264,00	1.458,00	86,69%	13,31%	1,73
Auxiliares de Enfermería	308,00	8.229,00	8.537,00	96,39%	3,61%	1,93
Personal de Gestión y Servicios	3.185,00	7.012,00	10.197,00	68,77%	31,23%	1,38

Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

4.2.3.1. Atención Primaria

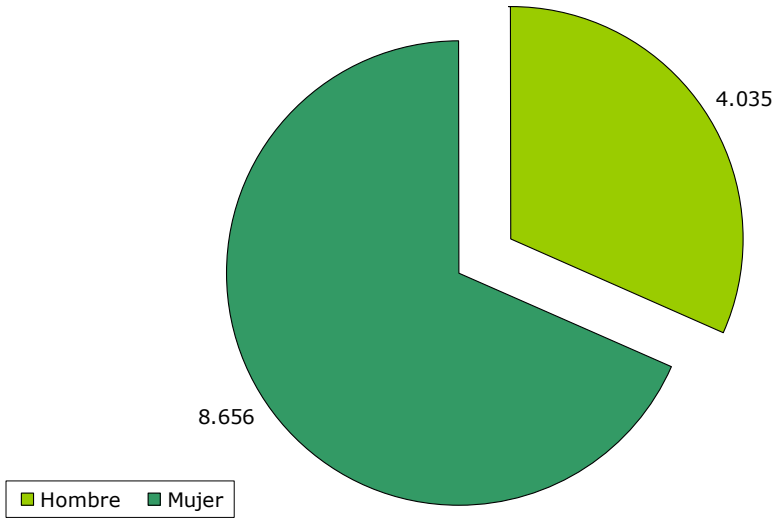
En la atención primaria se integran las acciones sanitarias sobre la Comunitat y el individuo, dirigidas a cuidar y mejorar la salud individual y colectiva en los lugares donde viven y trabajan las mujeres y los hombres, siendo el primer nivel de acceso ordinario de la población al Sistema Sanitario.

Es el instrumento básico para que el servicio sanitario y la población puedan conocer el estado de salud de las colectividades e individuos humanos, sus necesidades y los factores de riesgo para la salud a los que están expuestos, apreciar precozmente cambios en ella e intervenir, controlar, disminuir o eliminar nuevos factores de riesgo, y está integrada por el conjunto de servicios personalizados y comunitarios puestos a disposición de toda la población.

La estructura y organización de la Atención Primaria en la Comunitat, está regulada en el Decreto 42/1986, de 21 de marzo, del Consell de la Generalitat, en la que se especifica que la atención primaria se estructura en zonas de salud y áreas de salud, y se define cada una de ellas.

La distribución de la plantilla de Atención Primaria por sexo aparece reflejada en el gráfico 5, donde claramente se aprecia la mayor presencia femenina en el personal que presta servicios en esta modalidad de asistencia sanitaria.

Gráfico 5. Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias en Atención Primaria, según sexo.



Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

El valor del IPRHM para la Atención Primaria se sitúa en 1,36, fuera de los límites establecidos por la legislación para la plantilla equilibrada. De hecho, las mujeres representan un porcentaje que duplica al de hombres. (Cuadro 6).

Cuadro 6. IPRHM del *Personal sanitario en Atención Primaria.*

Distribución del personal de atención primaria por sexo	
HOMBRES	4.035
MUJERES	8.656
TOTAL	12.691
IPRHM	1,36
% MUJERES SOBRE TOTAL	68,2%
% HOMBRES SOBRE TOTAL	31,8%

Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

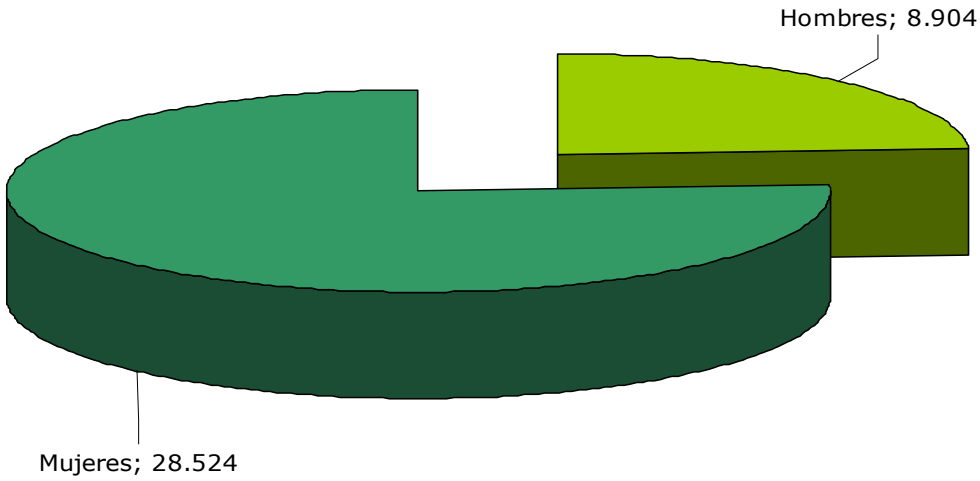
4.2.3.2. Atención Especializada

La asistencia especializada, como segundo nivel de atención, ofrece a la población los medios técnicos y humanos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación adecuados en los casos que, por su especialización o características no pueden ser resueltos en el nivel de atención primaria. En concreto, proporcionan soporte especializado a los equipos de Atención primaria con los que se integra, así como atención especializada tanto a los pacientes en régimen de internamiento y ambulatorio, como en régimen de hospitalización a domicilio y con patología urgente. Además, colabora en la prevención de las enfermedades y en la promoción de la salud de la población, participando en los programas específicos que se diseñen desde los centros de salud comunitaria, o desde otras instancias competentes a tal efecto.

La estructura sanitaria de la atención especializada la conforman, por un lado, los hospitales, que se clasifican de acuerdo con la función que desarrollan dentro de la Comunitat Valenciana y los servicios y unidades en ellos incorporados, y que constituyen la institución sanitaria en la que se articulan los recursos necesarios para atender la demanda de la Atención Especializada de la población, tanto en régimen de internamiento como ambulatorio, además están especialmente dotados para atender la demanda de la población con patología urgente. Por otro lado, están los centros de especialidades, que son las instituciones sanitarias que participan en las necesidades de atención especializada de la población en régimen de ambulatorio.

La composición por sexo del personal en asistencia especializada se muestra en el gráfico 6, con un porcentaje de mujeres del 76,2% del total. De hecho, el IPRHM, reflejado en el cuadro 7, tiene un valor de 1,52, mostrando, nuevamente, una situación de desequilibrio respecto a una composición paritaria en género.

Gráfico 6. Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias en Atención Especializada, por sexo



Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

Cuadro 7. IPRHM *del personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias en Atención Especializada.*

Distribución del personal de atención especializada por sexo	
HOMBRES	8.904
MUJERES	28.524
TOTAL	37.428
IPRHM	1,52
% MUJERES SOBRE TOTAL	76,2%
% HOMBRES SOBRE TOTAL	23,8%

Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

Este desequilibrio en género también se aprecia en la desagregación del personal por tipo de plantilla. El cuadro 8 muestra que el valor del IPRHM se sitúa por encima de 1,20 en todos los tipos de plantilla, destacando el elevado valor del índice para el personal de acumulación de tareas, con un IPRHM de 1,63, que ha mejorado con respecto al ejercicio anterior que estaba situado en 1,71.

Cuadro 8. Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias en Atención Especializada, según tipo de plantilla y sexo

Tipo de plantilla	Hombres	Mujeres	Total	IPRHM
Acumulación de Tareas	107	478	585	1,63
Atención Continuada	122	250	372	1,34
Personal en Formación	694	1.367	2.061	1,33
Presupuestaria	7.981	26.429	34.410	1,54
TOTAL	**8.904**	**28.524**	**37.428**	**1,52**

Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

4.2.3.3. Salud Pública

La salud pública se define como el esfuerzo organizado por la sociedad para proteger y promover la salud de las personas y para prevenir la enfermedad mediante acciones colectivas.

Concentra su actividad en la vigilancia, planificación, prevención y protección de la salud. Para todo ello, debe orientar su acción en dos grandes áreas. De una parte, dotarse de un sistema de información, vinculado a la identificación de las necesidades, la planificación y la evaluación de los servicios desde una perspectiva de salud y la detección de segmentos de población mal cubiertos o sin acceso real a los servicios, permitiendo que la información sea la base de la correcta para la toma de decisiones. De otra parte, desarrollar las intervenciones en el ámbito comunitario, vinculadas a la prestación de servicios o al desarrollo de programas que pueden realizarse directamente desde los servicios de salud pública, desde otras estructuras o mediante una combinación de ambas opciones.

En la Comunitat Valenciana, está regulada en la Ley 4/2005 de 17 de junio, de la Generalitat, de Salud Pública de la Comunitat Valenciana, la cual tiene presente que, la promoción de la salud es una estrategia fundamental para ganar salud, teniendo en cuenta que los factores transnacionales, el comercio internacional, las tecnologías de comunicación y la diversidad cultural son los nuevos retos a los que hay que dar respuesta y que afectan al

conjunto de la acción en salud pública. Todo ello debido a la creciente orientación hacia los resultados de salud, que confirman la prioridad dada a la inversión en los determinantes de la salud potencialmente modificables.

La mencionada Ley, configura un marco para el ejercicio de la salud pública, en un intento de dar la respuesta más eficiente posible a las necesidades que se plantean y al contexto en que nos enmarcamos, mediante la definición de las estructuras de gestión en salud pública.

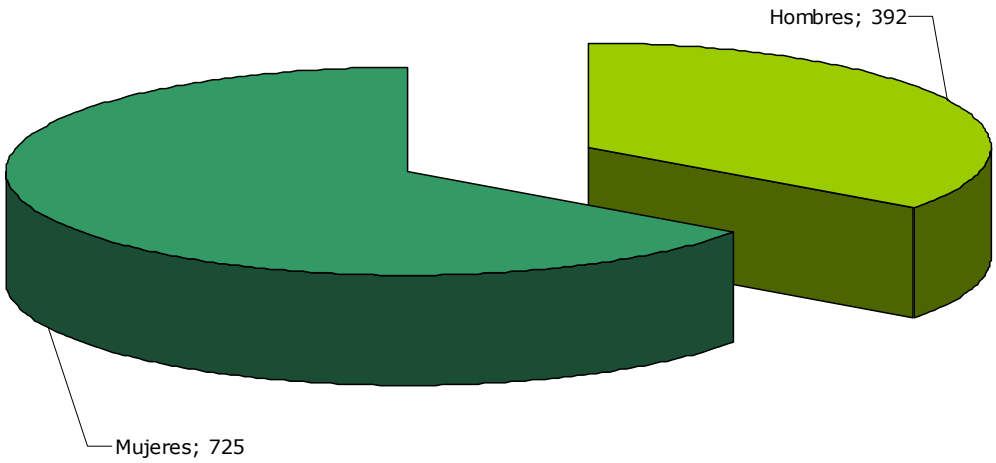
El total del personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias en Salud Pública es de 1.112 personas, de las cuales el 99% se concentran en plantilla presupuestaria. El porcentaje de mujeres en la plantilla de Salud Pública es superior al correspondiente a los hombres, con un valor del IPRHM de 1,30, por encima del límite superior de 1,20 para plantilla con composición equilibrada, tal como se refleja en el cuadro 9 y en el gráfico 7.

Cuadro 9. Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias en Salud Pública, según tipo de plantilla y sexo

PERSONAL SANITARIO EN SALUD PÚBLICA				
Tipo de plantilla	**Hombre**	**Mujer**	**Total**	**IPRHM**
Acumulación de Tareas	2	9	11	1,64
Presupuestaria	390	716	1.106	1,29
TOTAL	**392**	**725**	**1.117**	**1,30**

Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

Gráfico 7. Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias en Salud Pública, según sexo.



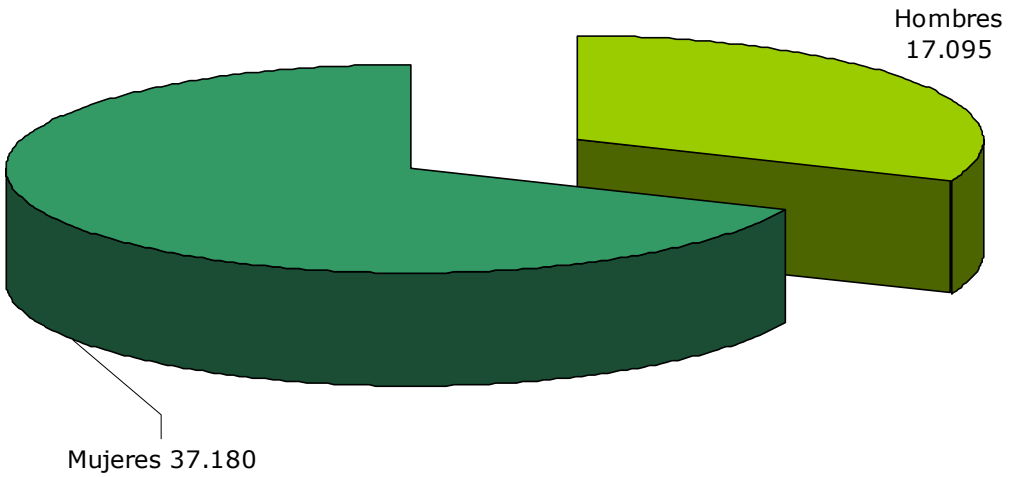
Fuente: Base de datos de personal de Conselleria de Sanidad de la Generalitat

4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL DOCENTE DE CENTROS PÚBLICOS NO UNIVERSITARIOS DE LA GENERALITAT.

En este apartado se estudia la composición por sexo del personal docente adscrito a la Conselleria de Educación. En este sentido, se considera personal docente los colectivos formados por las profesoras y profesores de educación infantil y primaria, educación secundaria, bachillerato, formación profesional, educación de personas adultas, educación especial y enseñanzas de régimen especial, así como la formación del profesorado y aquellas personas que realizan labores de inspección. De acuerdo con ello, el análisis se centrará en todos los colectivos citados que pertenezcan a centros públicos.

Los datos del personal docente de centros públicos no universitarios de la Generalitat asciende a 54.275 personas, de las cuales 37.180 son mujeres y 17.095 son hombres, representando las mujeres un porcentaje del 69% sobre el total. De hecho, el valor del IPRHM es del 1,37, cifra fuera del intervalo de estructura equilibrada por sexo que marca la ley. (Gráfico 1).

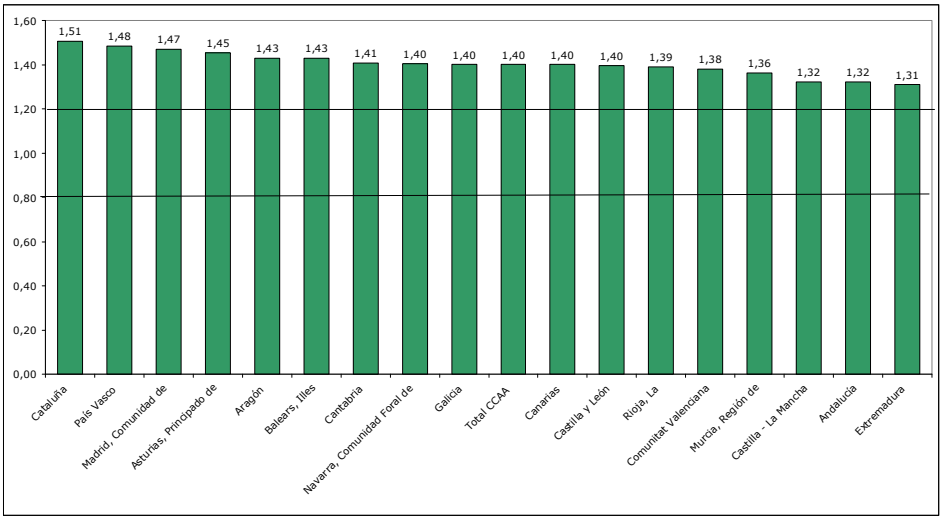
Gráfico 1. Personal docente en centros públicos no universitarios, según sexo.



Fuente: Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deportes.

El valor elevado del IPRHM para el personal docente en centros públicos no universitarios también se observa en el resto de Comunidades Autónomas, con datos del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, de enero de 2015. De hecho, el IPRHM del total de Comunidades Autónomas es de 1,40, valor ligeramente superior al de la Comunitat Valenciana. (Gráfico 2).

Gráfico 2. IPRHM del personal docente en centros públicos no universitarios, por Comunidad Autónoma. Enero de 2015.



Fuente: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Dentro del personal docente no universitario, se puede analizar la composición por género del personal que ocupa cargos electivos de gobierno y dirección de los centros escolares, a través de los datos de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte. El 58% de tales cargos son ocupados por mujeres, destacando su presencia en puestos de coordinación de ciclo y de tutoría. Por el contrario, los hombres presentan elevados porcentajes en puestos de coordinación de sección y de coordinación de TIC y de aulas informáticas. (Cuadro 1).

Cuadro 1. Personal que ocupa cargos electivos de gobierno y dirección en centros públicos no universitario, según sexo.

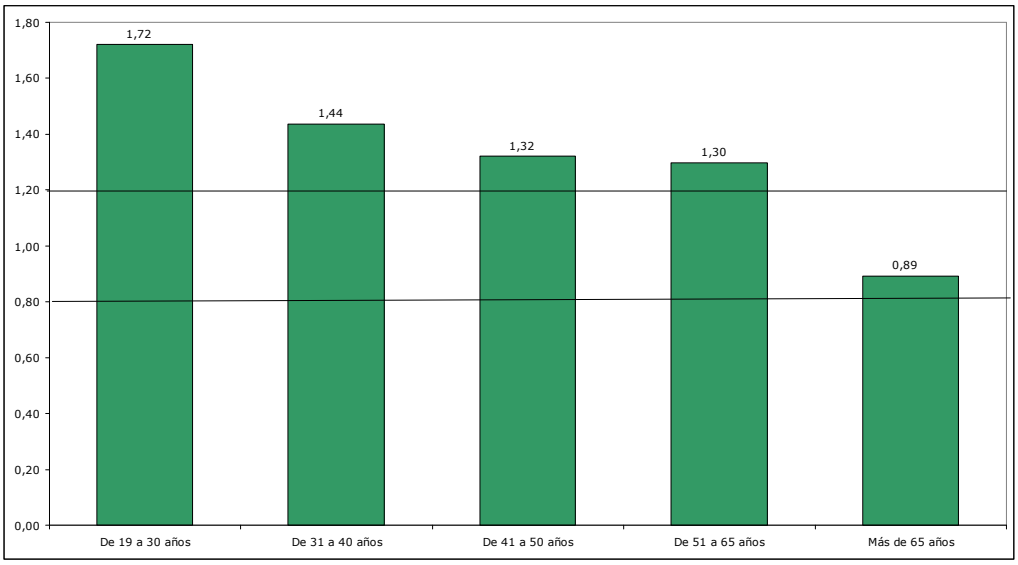
CARGO	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Coordinador/a de Aula Informática	10	5	15	66,7%	33,3%
Coordinador/a de Aulario	2	7	9	22,2%	77,8%
Coordinador/a de Ciclo	66	244	310	21,3%	78,7%
Coordinador/a de Ciclo ESO	0	1	1	0,0%	100,0%
Coordinador/a de Ciclo Formativo	8	11	19	42,1%	57,9%
Coordinador/a de Etapa ESO	43	72	115	37,4%	62,6%
Coordinador/a de Formación	13	12	25	52,0%	48,0%
Coordinador/a de Residencia	6	4	10	60,0%	40,0%
Coordinador/a de Sección	11	1	12	91,7%	8,3%
Coordinador/a Departamento EOI	1	6	7	14,3%	85,7%
Coordinador/a Didáctico EOI	1	3	4	25,0%	75,0%
Coordinador/a responsable MEI.	2	0	2	100,0%	0,0%
Coordinador/a TIC	50	22	72	69,4%	30,6%
Director/a	722	796	1.518	47,6%	52,4%
Director/a SPE	3	8	11	27,3%	72,7%
Inspecc. Coord. Circunscripción	1	0	1	100,0%	0,0%
Jefe/a de Departamento	3085	3643	6.728	45,9%	54,1%
Jefe/a de Estudios	601	955	1.556	38,6%	61,4%
Jefe/a de Estudios de FP	13	11	24	54,2%	45,8%
Secretario/a	549	852	1.401	39,2%	60,8%
Tutor/a	259	858	1.117	23,2%	76,8%
Vicedirector/a	158	193	351	45,0%	55,0%
Vicesecretario/a	57	64	121	47,1%	52,9%
TOTAL	**5.661**	**7.768**	**13.429**	**42,2%**	**57,8%**

Fuente: Conselleria de Educación, Cultura y Deporte.

4.3.1. Análisis general.

La mayoría del personal docente en centros públicos no universitarios tiene edades comprendidas entre los 51 y los 65 años, estando en ese tramo de edad el 33% de las mujeres y el 39% de los hombres. La composición por género dentro de cada grupo de edad muestra unos elevados porcentajes de mujeres en los primeros tramos de edad, representando las mujeres el 86% del personal docente no universitario menor de 31 años. Así, el IPRHM muestra unos valores decrecientes con la edad, de manera que, mientras que en el tramo de edad comprendido entre los 19 y los 30 años el valor del IPRHM es de 1,72, se reduce al 1,30 para el personal docente de edades entre 51 y 65 años. (Gráfico 3)

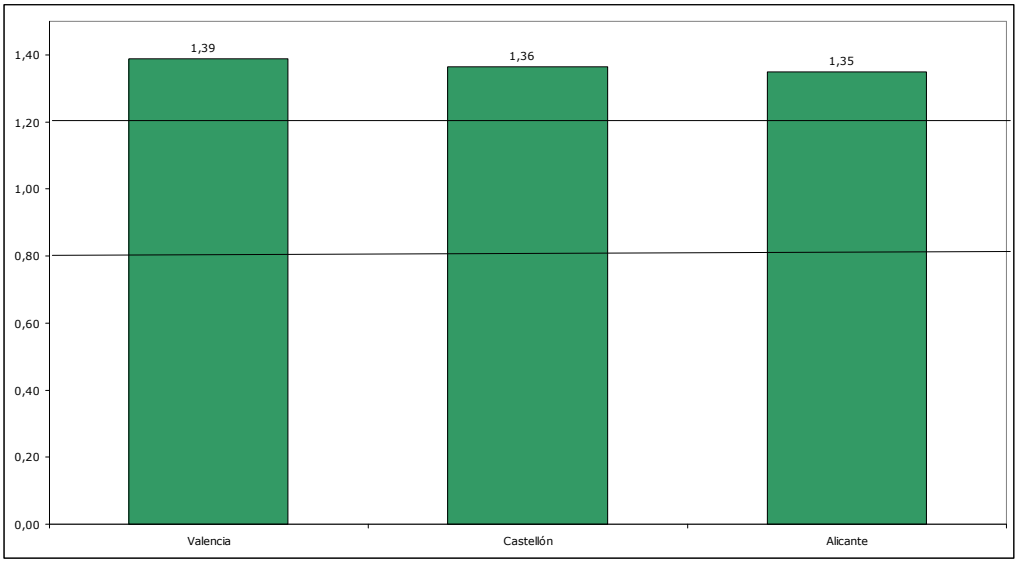
Gráfico 3: IPRHM del personal docente en centros públicos no universitarios, por tramos de edad.



Fuente: Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

El mayor porcentaje de mujeres entre el personal docente no universitario se aprecia también en todas las provincias, situándose, en todas ellas, por encima del 65%. De hecho, los valores del IPRHM se sitúan fuera de los límites establecidos para la composición equilibrada por género, destacando el elevado valor de la provincia de Valencia, donde las mujeres representan el 69% del personal docente en centros públicos no universitarios. (Gráfico 4).

Gráfico 4: IPRHM del personal docente en centros públicos no universitarios, por provincias.



Fuente: Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

La distribución por sexo del personal docente según la enseñanza en la que imparten la docencia se ha recogido en el cuadro 2, pudiéndose apreciar que las mujeres predominan en las plantillas docentes de todas las enseñanzas, salvo en las enseñanzas artísticas y la formación profesional y especialista. En este sentido, destacan los elevados porcentajes de mujeres en Educación Infantil y Especial.

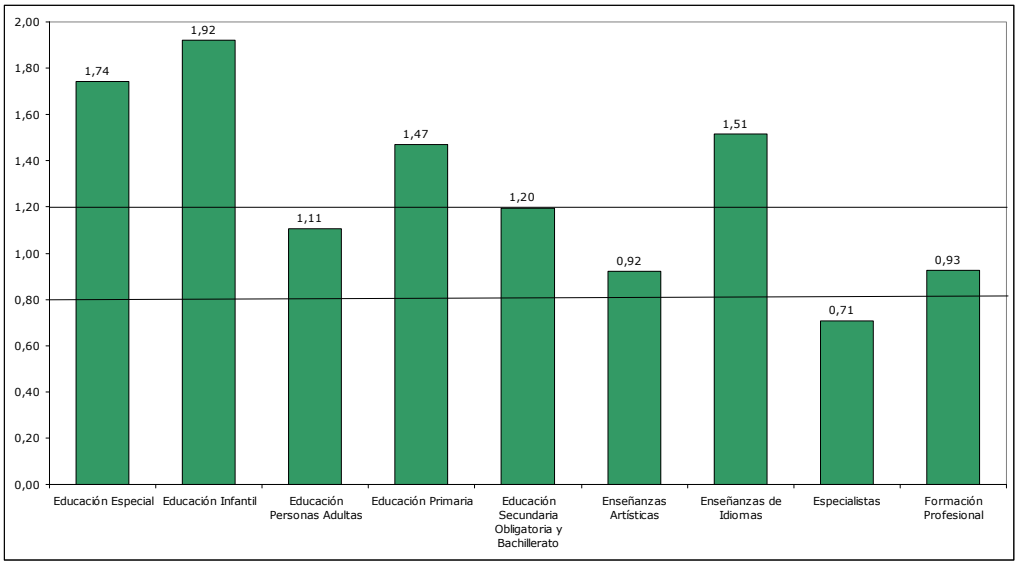
Cuadro 2. Personal docente en centros públicos no universitarios, por tipo de enseñanza y sexo.

Tipo de Enseñanza	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Educación Especial	537	3.623	4.160	12,9%	87,1%
Educación Infantil	270	6.486	6.756	4,0%	96,0%
Educación Personas Adultas	498	617	1.115	44,7%	55,3%
Educación Primaria	4.191	11.670	15.861	26,4%	73,6%
Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato	7.257	10.778	18.035	40,2%	59,8%
Enseñanzas Artísticas	758	648	1.406	53,9%	46,1%
Enseñanzas de Idiomas	160	498	658	24,3%	75,7%
Especialistas	75	41	116	64,7%	35,3%
Formación Profesional	3.132	2.699	5.831	53,7%	46,3%

Fuente: Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

La representación gráfica del IPRHM refleja la amplia disparidad de valores que adopta el índice según el tipo de enseñanza, con un valor cercano a 2 en la Enseñanza Infantil, frente al 0,71 de las enseñanzas relativas a Especialistas. (Gráfico 5).

Gráfico 5: IPRHM del personal docente en centros públicos no universitarios, por tipo de enseñanza.



Fuente: Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

4.3.2. Personal docente en centros públicos de educación infantil y primaria.

Una educación infantil adecuada favorece el desarrollo social y emocional al ofrecer a la niña y al niño la oportunidad de encontrarse con otros en un entorno estimulante; aspecto que ayuda a determinados grupos con riesgo de exclusión social para los que la Educación infantil actúa como compensadora ante dificultades en el ámbito familiar, y como preventiva ante la pronta identificación de niñas y niños en situación de riesgo.

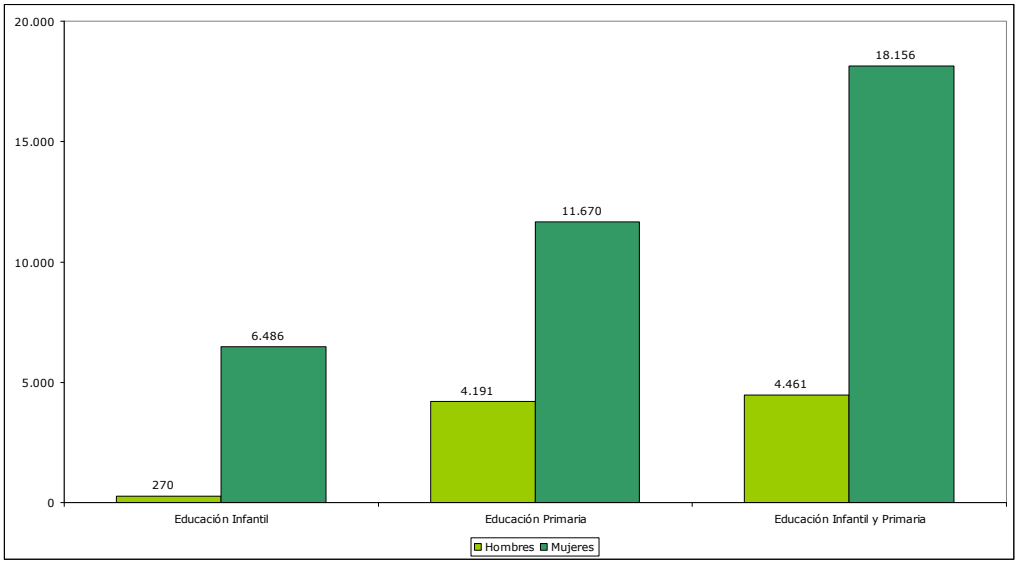
La educación infantil constituye una etapa educativa con identidad propia que atiende a niñas y niños hasta los seis años de edad, y se ordena en dos ciclos, el primero desde el nacimiento hasta los tres años y el segundo desde los tres años hasta los seis.

La educación infantil tiene como finalidad la de contribuir al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de las niñas y de los niños. En ambos ciclos se atenderá al desarrollo del movimiento y de los hábitos de control corporal, a la comunicación y representación por medio de los diferentes lenguajes, a las pautas elementales de convivencia y relación social, así como al descubrimiento de las características físicas y sociales del medio. Además se facilita que las niñas y los niños elaboren una imagen de sí mismos positiva y equilibrada, adquieran autonomía personal e incrementen sus capacidades afectivas.

El gráfico 6 muestra la distribución por sexo del personal docente en centros públicos de Educación Infantil y Primaria, en el que se puede observar la mayor presencia de mujeres en ese nivel educativo, con el personal docente femenino en educación primaria y secundaria representando el 80% de los docentes de ese nivel. De hecho, el valor del IPRHM para este nivel educativo es de 1,61, confirmando el importante desequilibrio por género en la plantilla

docente, alejada del valor de 1,20 que tomaría, como máximo, el IPRHM para considerarse como composición equilibrada.

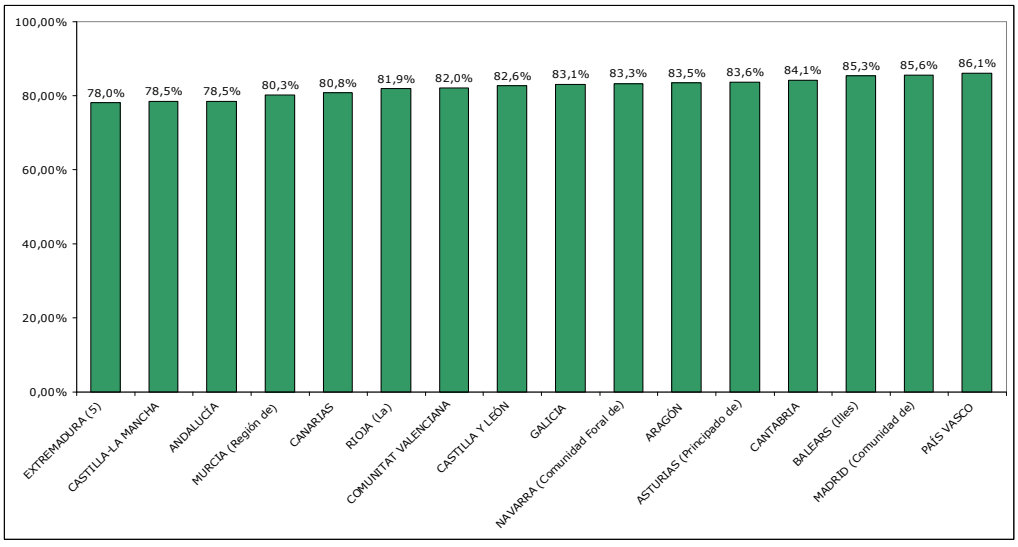
Gráfico 6. Personal docente en Centros Públicos de Educación Infantil y Primaria, según sexo.



Fuente: Conselleria de Educación, Cultura y Deporte.

En el resto de Comunidades Autónomas también se observa un elevado porcentaje de mujeres en el personal docente en educación infantil y primaria. De hecho, usando datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del profesorado en centros públicos en el curso 2013-2014, se observa que en todas las Comunidades Autónomas el porcentaje de mujeres entre el personal docente en educación infantil y primaria se encuentra por encima del 78%. (Gráfico 7).

Gráfico 7. Porcentaje de mujeres en el profesorado de Educación Infantil y Primaria de centros públicos de las Comunidades Autónomas. Curso 2013-2014.



Fuente: Base de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadísticas de educación

4.3.3. Personal docente en centros públicos de ESO, Bachillerato y Formación Profesional

La Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional están reguladas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación, modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.

De acuerdo con la legislación citada:

- La Educación Secundaria Obligatoria, es junto con la Educación Primaria las dos enseñanzas que tienen carácter obligatorio, y debe combinar el principio de una educación común con la atención a la diversidad del alumnado. Comprende cuatro cursos académicos, que se imparten entre los doce y los dieciséis años. La finalidad de la Educación Secundaria Obligatoria consiste en lograr que los alumnos y alumnas adquieran los elementos básicos de la cultura, especialmente en sus aspectos humanístico, artístico, científico y tecnológico; desarrollar y consolidar en ellos hábitos de estudio y de trabajo; y prepararles para su incorporación a estudios posteriores y para su inserción laboral y formarles para el ejercicio de sus derechos y obligaciones en la vida como ciudadanos.

- El Bachillerato forma parte de la educación postobligatoria y tiene como finalidad proporcionar a los alumnos formación, madurez intelectual y humana, conocimientos y habilidades que les permitan desarrollar funciones sociales e incorporarse a la vida activa con responsabilidad y competencia. Comprende dos cursos y se desarrolla en tres modalidades diferentes, organizadas de modo flexible, en distintas vías que serán el resultado de la libre elección por los alumnos: Artes, Ciencia y Tecnología y Humanidades y Ciencias Sociales, a fin de que pueda ofrecer una preparación especializada a las alumnas y a los alumnos acorde con sus perspectivas e intereses de formación. Tras la obtención del título, las alumnas y los alumnos podrán incorporarse a la vida laboral, matricularse en la formación profesional de grado superior o acceder a los estudios superiores.

- La Formación Profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La formación profesional en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a las alumnas y a los alumnos para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

Comprende un conjunto de ciclos formativos de grado medio y de grado superior, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

En el cuadro 7 se muestra la información sobre el personal docente en ESO, Bachillerato y Formación Profesional y se puede apreciar que, a diferencia de lo observado en Educación Infantil y Primaria, la distribución por género de la plantilla docente está más igualada. De hecho, aunque el porcentaje de mujeres se encuentra por encima del de hombres, el valor del IPRHM es de 1,13, por lo que se cumple con la definición de composición equilibrada de acuerdo con la ley.

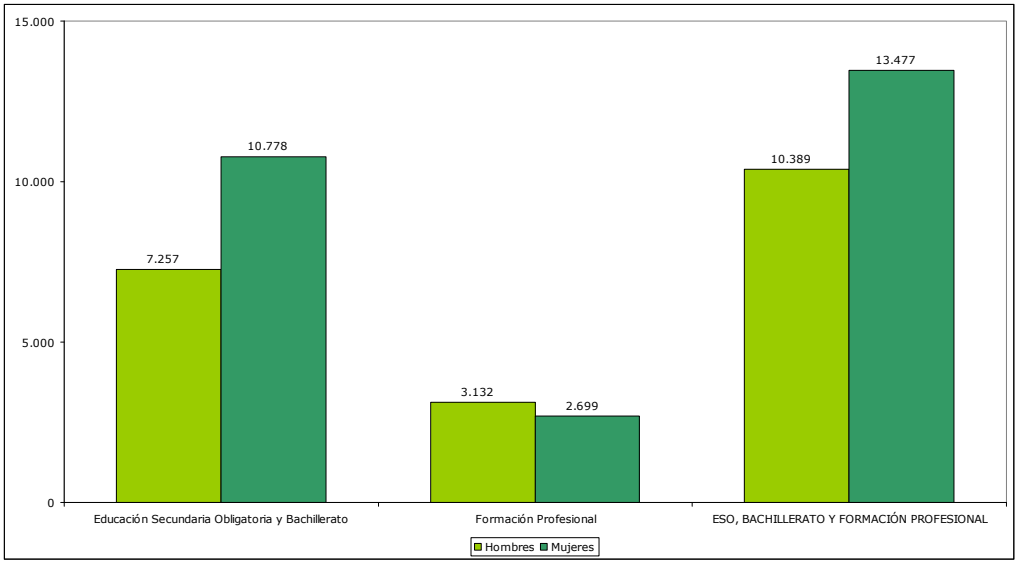
Cuadro 3. Personal docente en Centros Públicos de ESO, Bachillerato y Formación Profesional, según sexo

	PERSONAL	% HOMBRES SOBRE TOTAL	% MUJERES SOBRE TOTAL	IPRHM
HOMBRES	10.389	43,53%	56,47%	1,13
MUJERES	13.477			
TOTAL	23.866			

Fuente: Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

La composición por género del profesorado es diferente en enseñanzas en ESO y Bachillerato frente a las enseñanzas en Formación Profesional. Así, mientras que las mujeres presentan porcentajes superiores a los hombres en el profesorado en ESO y Bachillerato, la situación contraria se presenta en Formación Profesional, donde los hombres representan el 54% de la plantilla docente. (Gráfico 8).

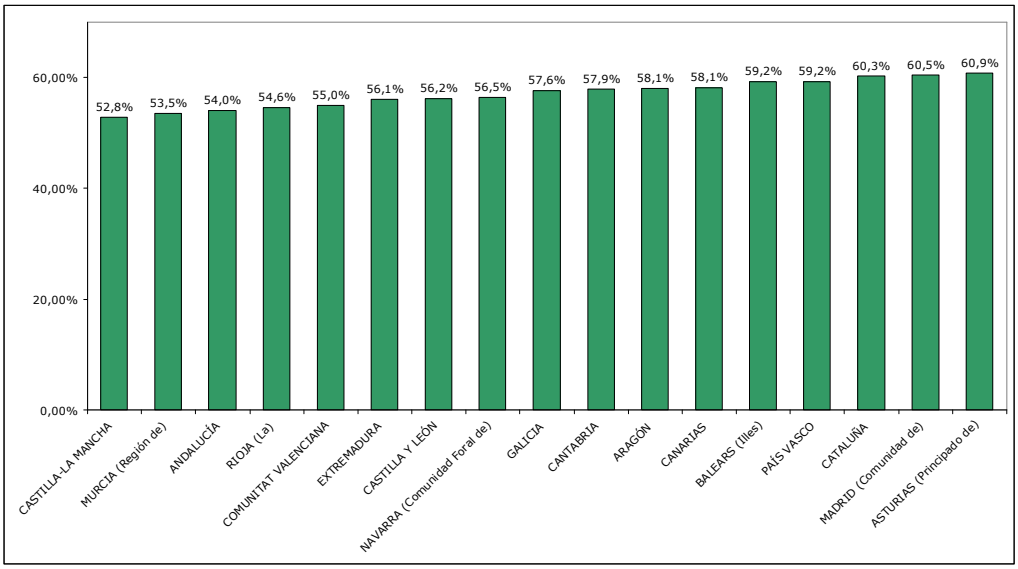
Gráfico 8. *Personal docente en Centros Públicos en ESO, Bachillerato y Formación Profesional, según sexo.*



Fuente: Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

En las Comunidades Autónomas, con datos relativos a centros públicos en el curso 2013-2014, también se observa que existen más mujeres que hombres entre el profesorado de ESO, Bachiller y Formación Profesorado, aunque con porcentajes inferiores a los que presentaban en las educación infantil y primaria (Gráfico 9).

Gráfico 9. Porcentaje de mujeres en el profesorado *en Centros Públicos en ESO, Bachillerato y Formación Profesional, por Comunidad Autónoma. Curso 2013-2014.*



Fuente: Base de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadísticas de educación

4.3.4. Profesorado en centros públicos de Educación Especial.

El profesorado que imparte Educación Especial en centros públicos de la Comunitat Valenciana es mayoritariamente femenino, con un porcentaje de mujeres por encima del 85% del profesorado y con un elevado valor del IPRHM, de 1,74. (Cuadro 4).

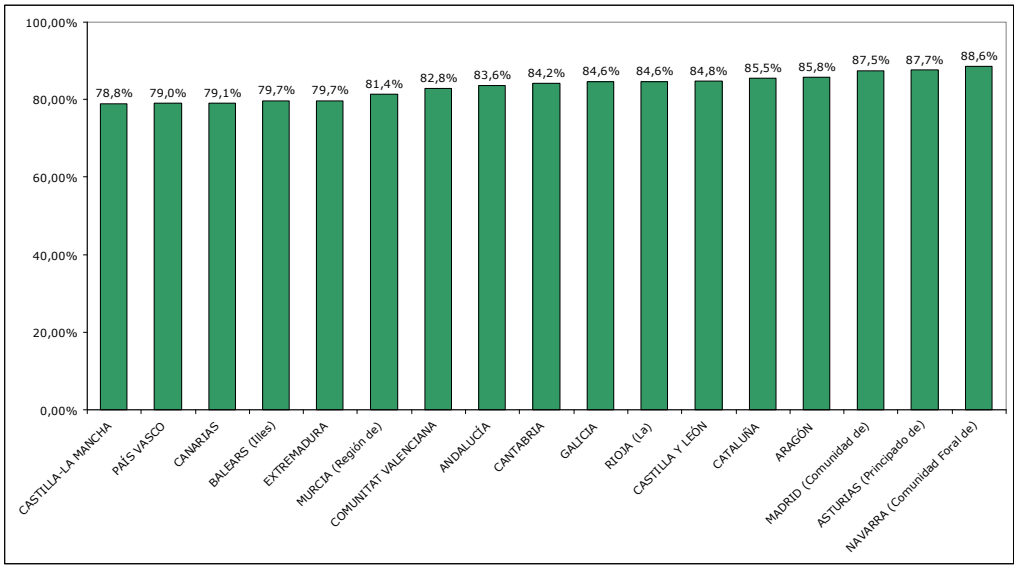
Cuadro 4. Profesorado en centros públicos de Educación Especial de la Comunitat Valenciana, por sexo.

	PERSONAL	% MUJERES SOBRE EL TOTAL	% HOMBRES SOBRE EL TOTAL	IPRHM
TOTAL	**4.160**	**87,09%**	**12,91%**	**1,74**
Hombres	537			
Mujeres	3.623			

Fuente: Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

Este elevado porcentaje de mujeres en el profesorado de Educación Especial es una característica que también se observa en el resto de Comunidades Autónomas. Así, los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte para el curso 2013-2014 muestran que el porcentaje de mujeres entre el profesorado en esa enseñanza en centros públicos es superior al 78% en todas las Comunidades Autónomas. (Gráfico 10).

Gráfico 10. Porcentaje de mujeres en el profesorado en centros públicos en Enseñanza Especial Específica de las Comunidades Autónomas. Curso 2013-2014.

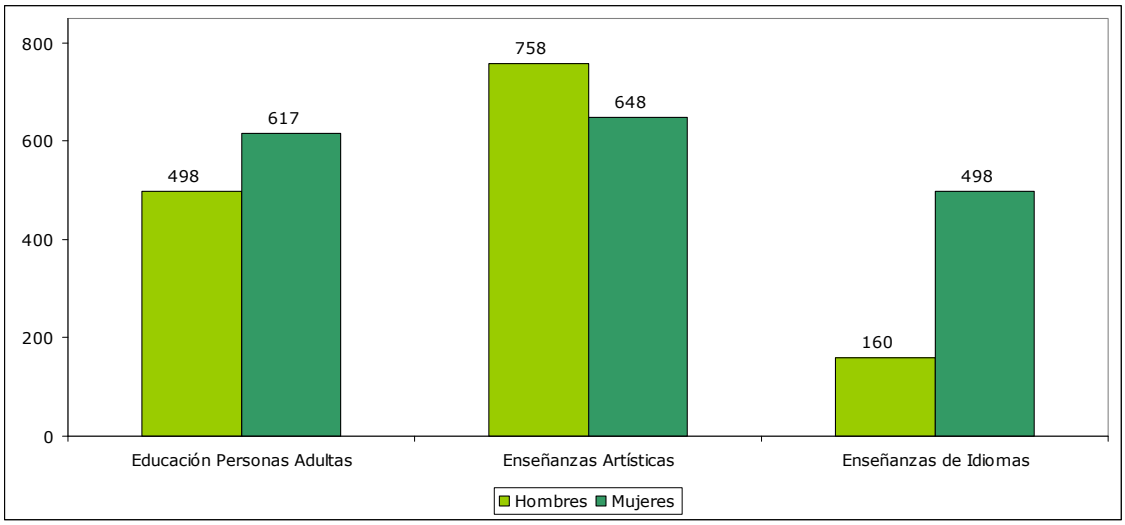


Fuente: Base de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadísticas de educación

4.3.5. Profesorado en otros tipos de enseñanzas.

El profesorado en educación de personas adultas y en enseñanzas artísticas presenta unas plantillas más equilibradas en género que en las otras enseñanzas analizadas en los apartados anteriores. De hecho, en las enseñanzas artísticas el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, mientras que en educación de personas adultas el porcentaje de mujeres es del 55%. Por su parte, el 76% del profesorado en enseñanzas de idiomas es mujer. (Gráfico 11).

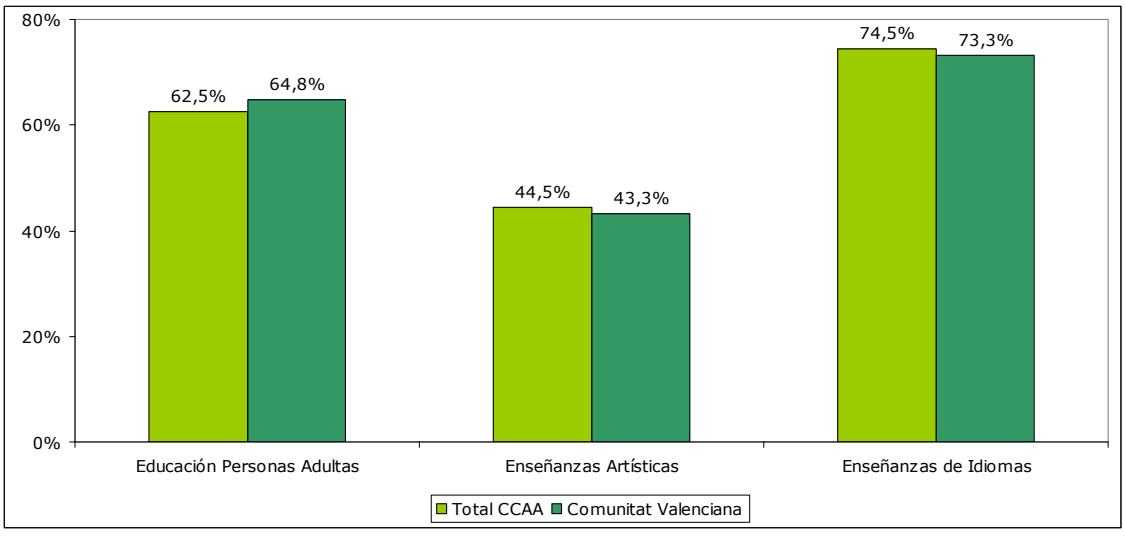
Gráfico 11. Profesorado en centros públicos de Educación de Personas Adultas, Enseñanzas Artísticas y Enseñanzas de Idiomas en la Comunitat Valenciana, por sexo.



Fuente: Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

Las observaciones apuntadas en el párrafo anterior se repiten en el resto de Comunidades Autónomas. Utilizando los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes correspondiente al profesorado en centros públicos en educación de personas adultas, enseñanzas artísticas y enseñanzas de idiomas durante el curso 2013-2014, se encuentra que el porcentaje de mujeres entre el personal docente en esos niveles de enseñanza en territorio nacional es similar a los obtenidos en la Comunitat Valenciana. (Gráfico 12).

Gráfico 12. Porcentaje de mujeres en el profesorado en centros públicos de Educación de Personas Adultas, Enseñanzas Artísticas y Enseñanzas de Idiomas en la media nacional y en la Comunitat Valenciana. Curso 2013-2014.



Fuente: Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte.

4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA GENERALITAT AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

Las competencias de la Comunitat en materia de Justicia se encuentran contempladas en el Estatut de Autonomía, en cuyo artículo 36.1 apartado 4º se establece: "Corresponde a la Generalitat proveer de medios personales, materiales y económicos a la Administración de Justicia".

Asimismo, la Ley Orgánica 19/2003, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, establece en su art. 37 que "corresponde al Ministerio de Justicia, o al órgano competente de la comunidad autónoma con competencias en materia de justicia, proveer a los juzgados y tribunales de los medios precisos para el desarrollo de su función con independencia y eficacia".

A los efectos del presente informe, cabe señalar, que la competencia de la Comunitat, tal como se especifica en la citada Ley Orgánica, en el libro VI "De los cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia y de otro personal" en los siguientes artículos:

- art. 471.1.- Las competencias respecto de todo el personal al servicio de la Administración de Justicia corresponden en los términos establecidos en esta ley, al Ministerio de Justicia, o, en su caso, a las comunidades autónomas con competencias asumidas, en todas las materias relativas a su estatuto y régimen jurídico, comprendidas la selección, formación inicial y continuadas, provisión de destinos, ascensos, situaciones administrativas, jornada laboral, horario de trabajo y régimen disciplinario".

- art. 475.- Los cuerpos de funcionarios a que se refiere el artículo se clasificarán en:

a) Cuerpos Generales, cuando su cometido consista esencialmente en tareas de contenido procesal, sin perjuicio de la realización de funciones administrativas vinculadas a las anteriores.

Son Cuerpos Generales: el Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa, El cuerpo de Auxilio Judicial.

b) Cuerpos Especiales, cuando su cometido suponga esencialmente el desempeño de funciones objeto de una profesión o titulación específica.

Son Cuerpos Especiales: el Cuerpo de Médicos Forenses, el Cuerpo de Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y ciencias Forenses, el Cuerpo de Ayudantes de Laboratorio del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

Así pues, el personal funcionario de la Generalitat al servicio de la Administración de justicia adscrito a los referidos Cuerpos Generales y Especiales, presta sus servicios en los órganos y servicios de la Administración de Justicia, en los ámbitos territoriales y jurisdiccionales en los que se organiza el sistema judicial. En este sentido, se precisa destacar que, según dispone el artículo 30 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Estado se organiza territorialmente, a efectos judiciales, en municipios, partidos, provincias y Comunidades Autónomas, en los que se desarrolla la potestad jurisdiccional por los juzgados y tribunales de los respectivos ámbitos territoriales, sin perjuicio de la Audiencia Nacional y Tribunal Supremo, que tienen competencia sobre todo el territorio nacional.

4.4.1. Análisis del personal al servicio de la Administración de Justicia.

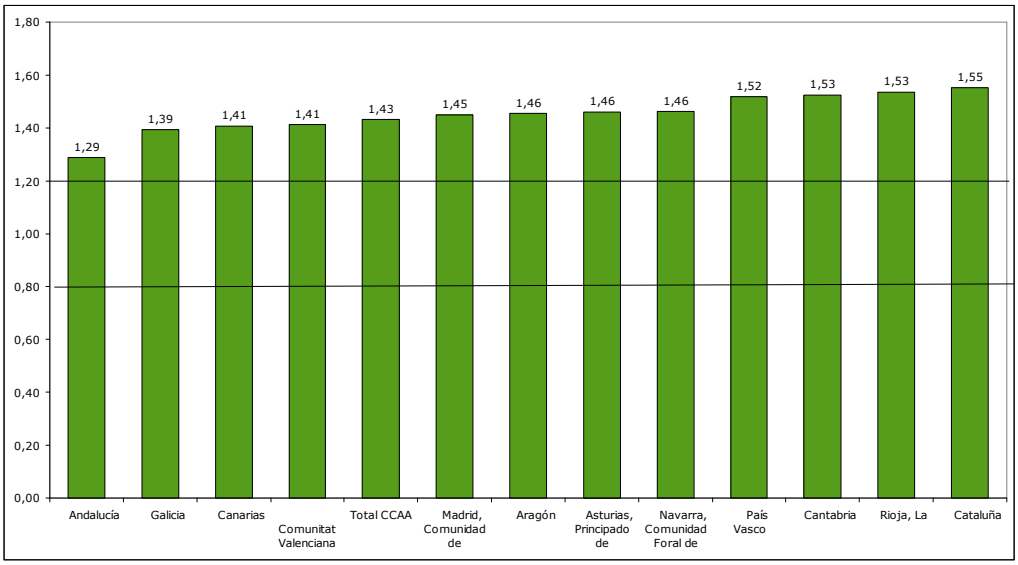
El personal funcionario dependiente de la Generalitat que ejerce su labor al servicio de la Administración de Justicia es de 4.849 personas, de las cuales 3.481 son mujeres y 1.368 hombres, lo que supone una distribución porcentual del 72% y del 28%, respectivamente. (Gráfico 1).

Gráfico 1. Personal de la Generalitat al servicio de la Administración de Justicia, por sexo.

Fuente: Base de datos Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas

El IPRHM para el personal de las Comunidades Autónomas al servicio de la Administración de Justicia, calculado con datos del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de enero de 2015, presenta unos valores por encima del límite superior definido por la legislación para plantilla equilibrada, en todas las Comunidades Autónomas. Los valores más elevados del IPRHM se registran en La Rioja y Cataluña, presentando la Comunitat Valenciana un valor del IPRHM de 1,41, ligeramente por debajo de la media de Comunidades Autónomas. (Gráfico 2).

Gráfico 2. IPRHM del personal al servicio de la Administración de Justicia, por Comunidad Autónoma. Enero de 2015.



Fuente: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

El claro protagonismo de las mujeres entre el funcionariado de la Administración de Justicia queda matizado cuando la distribución por sexo se relaciona con otras variables. Así, el análisis por grupos funcionales muestra una significativa concentración del personal en el grupo de Tramitación Procesal y Administrativa, con un 51% del total, que se corresponde con el grupo C, seguido del grupo de Gestión Procesal y Administrativa con un 28% sobre el total, y que está encuadrado dentro del grupo A2. Por su parte, el grupo de Médicos Forenses, correspondientes al grupo A1, sólo representan el 2% del total. En todos ellos, el número de mujeres es superior al de hombres, destacando, principalmente, la presencia femenina en los puestos correspondientes a los Cuerpos Generales de Tramitación Procesal y Administrativa y de Gestión Procesal y Administrativa, en donde las mujeres representan el 79% del total del personal en ese cuerpo. Por su parte, en los cuerpos especiales, como el Cuerpo Especial de Médicos Forenses, la composición por género es bastante más equilibrada. (Cuadro 1).

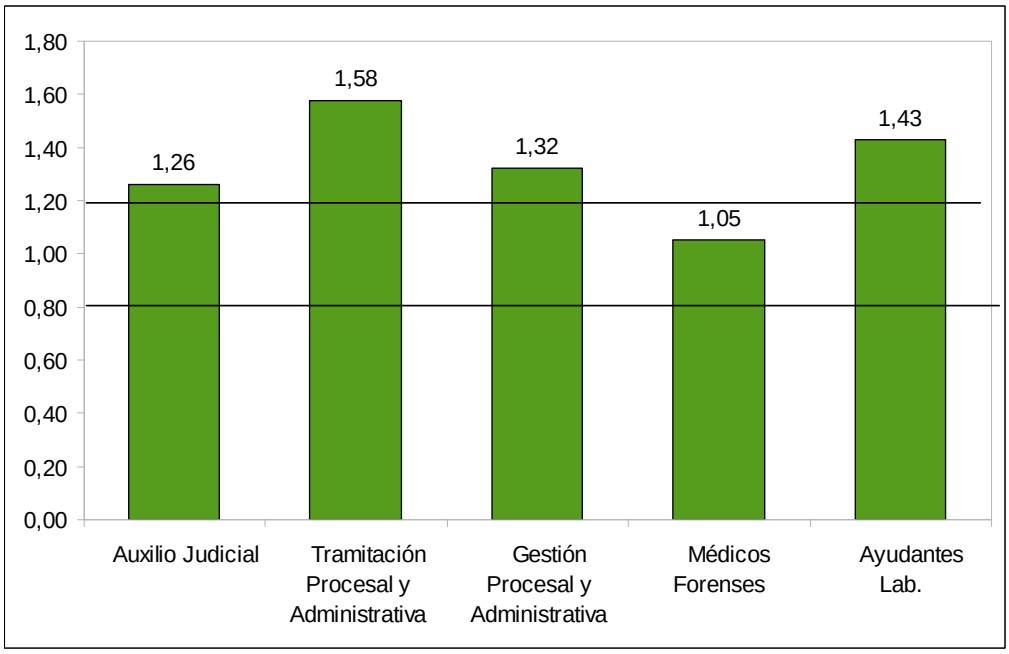
Cuadro 1. Personal de la Generalitat al servicio de la Administración de Justicia, por grupos profesionales y sexo.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR GRUPOS PROFESIONALES					
GRUPOS PROFESIONALES	**HOMBRES**	**MUJERES**	**TOTAL**	**% Hombres**	**% Mujeres**
Auxilio Judicial	337	573	910	37,0%	63,0%
Tramitación Procesal y Administrativa	522	1.947	2.469	21,1%	78,9%
Gestión Procesal y Administrativa	462	906	1.368	33,8%	66,2%
Médicos Forenses	45	50	95	47,4%	52,6%
Ayudantes Lab.	2	5	7	28,6%	71,4%
TOTAL	**1.368**	**3.481**	**4.849**	**28,2%**	**71,8%**

Fuente: Base de datos Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas

El cálculo del IPRHM por grupos profesionales refuerza las conclusiones previamente enunciadas respecto a la mayor presencia femenina en el personal al servicio de la Administración de Justicia. Así, se tiene que el valor del índice para el grupo de tramitación procesal y administrativa es de 1,58, mostrando una situación de desequilibrio donde el porcentaje de mujeres se encuentra por encima de los límites para la composición equilibrada. El resto de grupos profesionales muestran valores del IPRHM más reducidos, aunque por encima del límite superior para plantilla equilibrada, a excepción del cuerpo especial de médicos forenses que, pese a que el porcentaje de mujeres es superior al de hombres, el valor de su IPRHM es de 1,05. (Gráfico 3).

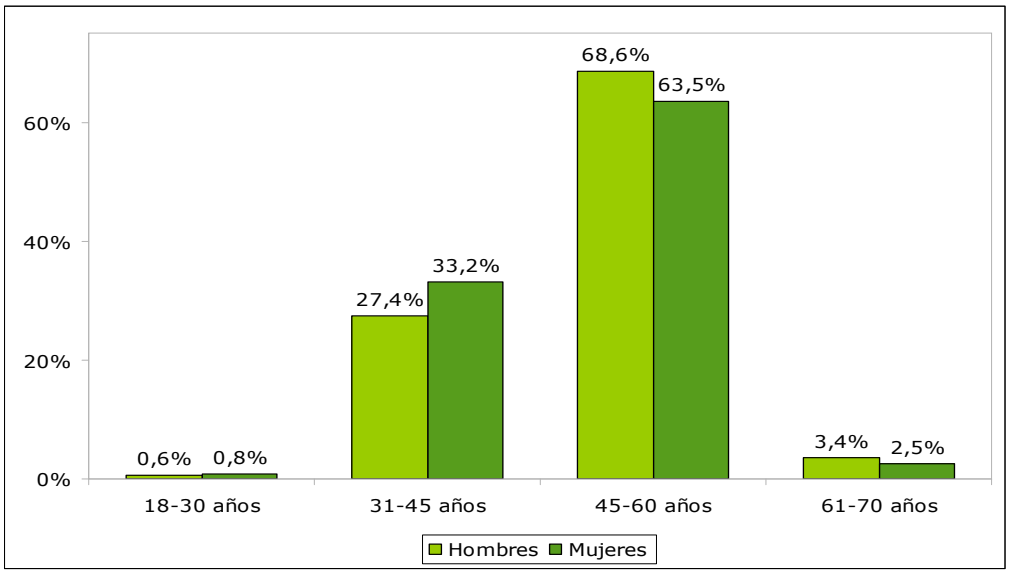
Gráfico 3. IPRHM *del personal de la Generalitat al servicio de la Administración de Justicia, según grupo profesional*



Fuente: Base de datos Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas

La mayor parte del personal al servicio de la Administración de Justicia tiene edades comprendidas entre los 45 y los 60 años. En ese tramo de edad se concentra el 68,6% de los hombres y el 63,5% de las mujeres. La distribución por tramos de edad muestra determinadas diferencias en género. Así, las mujeres muestran mayores porcentajes en los grupos de edad más jóvenes, mientras que los hombres se concentran en los grupos de edad más avanzados. Así, el 34% de las mujeres tienen menos de 45 años, mientras que para los hombres el porcentaje se reduce al 28%. (Gráfico 4).

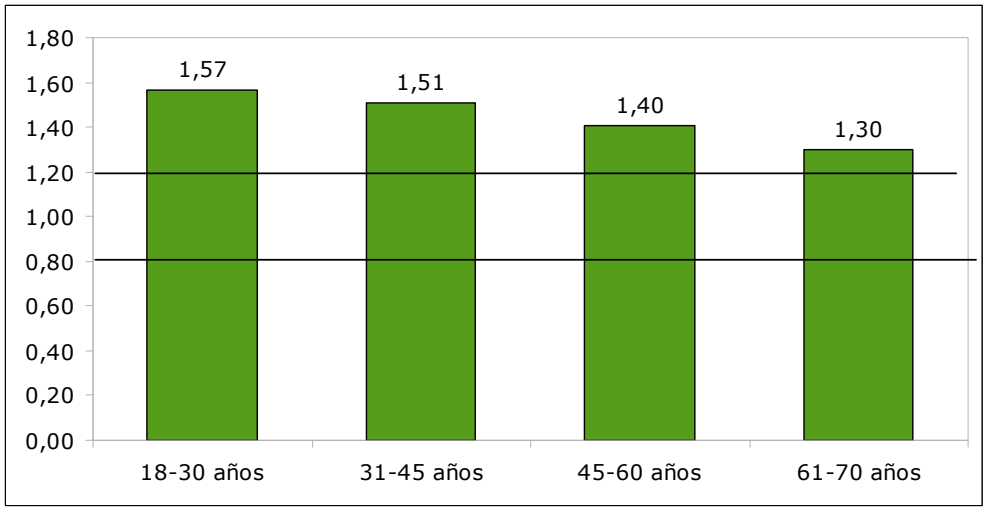
Gráfico 4. Distribución del personal al servicio de la Administración de Justicia, por tramos de edad y sexo.



Fuente: Base de datos Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas

Estas características de la distribución del personal al Servicio de la Administración de Justicia por grupos de edad se refuerzan cuando se observa el valor del IPRHM por tramos de edad. Su análisis nos muestra permite obtener tres conclusiones. En primer lugar, el valor del IPRHM es superior a la unidad en todos los tramos de edad, reflejando que el mayor porcentaje de mujeres que de hombres que se obtenía en el personal total es independiente del grupo de edad que se considere. En segundo lugar, los valores del IPRHM se sitúan por encima de los límites de composición equilibrada, lo que refleja que las mujeres representan porcentajes por encima del 60% en todos los tramos de edad. Por último, los valores del IRPHM son decrecientes con la edad, lo que coincide con la evidencia mostrada en el apartado anterior respecto a la mayor concentración de mujeres en los tramos correspondientes a personal más joven. (Gráfico 5).

Gráfico 5. IPRHM *del personal de la Generalitat al servicio de la Administración de Justicia, por tramos de edad.*



Fuente: Base de datos Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas

4.5. Análisis del personal del Sector Público de la Generalitat

En este apartado se presentan datos del personal del sector público de la Generalitat, en concreto, del personal del sector empresarial y fundacional, así como las entidades del derecho público. Para su análisis se han utilizado los datos de las plantillas de personal a fecha 30 de junio de 2015 de las entidades que figuran en el cuadro 1.

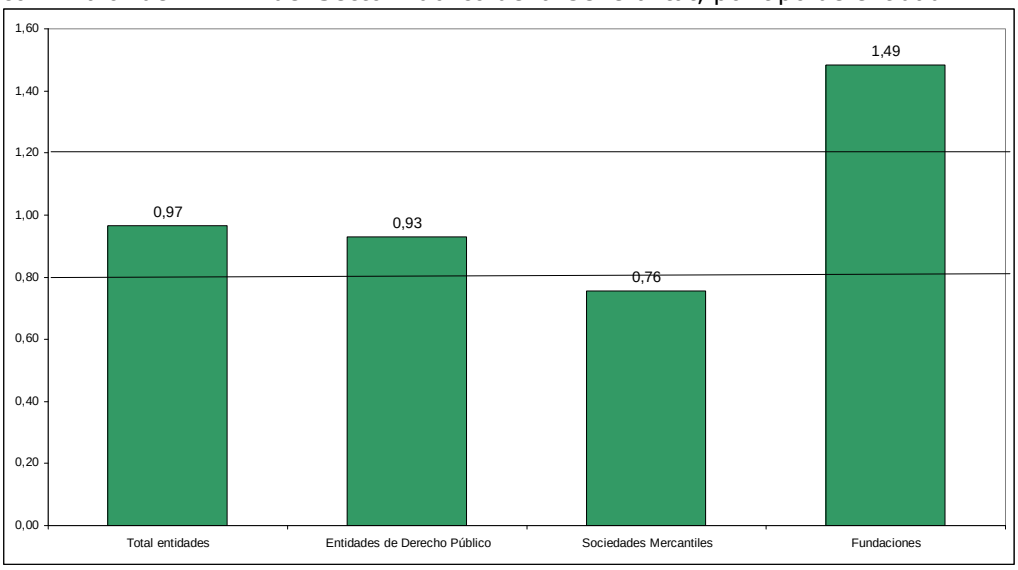
Cuadro 1. Entidades del sector público de la Generalitat que se han utilizado para el análisis de personal.

ENTIDADES DE DERECHO PÚBLICO	SOCIEDADES MERCANTILES	FUNDACIONES
Agència Valencianana d'Avaluació i Prospectiva	Ciudad de las Artes y de las Ciencias, S.A.	Fundación de la CV para la Investigación Agroalimentaria AGROALIMED
Agència Valenciana del Turisme	CIEGSA	Centro de Estudios Ambientales del Mediterráneo (CEAM)
Entidad de Infraestructuras de la Generalitat	Circuito del Motor y Promoción Deportiva S.A.	Fundación de la Comunidad Valenciana para la Atención a las Victimas del Delito, (FAVIDE)
Entidad Pública de Saneamiento de Aguas Residuales	Sociedad de Proyectos Temáticos C.V.	Fundación Comunidad Valenciana - Región Europea
Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana	VAERSA	Fundación de la CV para el foemnto de Estudios Superiores
Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE)		Instituto de Investigación Sanitaria La Fe
Instituto Valenciano de Arte Moderno (IVAM)		Fundación para el Fomento de la Investigación Sanitaria y Biomédica de la Comunidad Valenciana (FISABIO)
Instituto Valenciano de Acción Social (IVAS)		Instituto de Investigación Sanitaria INCLIVA
Instituto Valenciano de Finanzas		

Fuente: Dirección General del Sector Público, Modelo Económico y Patrimonio

El análisis del personal de esas entidades muestra una plantilla con una composición de género equilibrada, representando las mujeres el 48,3% del personal total del sector público analizado. De hecho, el valor conjunto del IPRHM es de 0,97, ligeramente por debajo de la unidad y, en cualquier caso, dentro de los límites de representación paritaria establecidos por la Ley Orgánica 3/2007. Sin embargo, el desglose por tipos de entidades muestra resultados diferentes. Las entidades de derecho público, que representan el 56% del personal total de las entidades del sector público recogidas en el cuadro 1, presentan un valor del IPRHM de 0,93, dentro de los límites de composición equilibrada, mientras que el valor del índice para las sociedades mercantiles y para las fundaciones refleja plantillas con desequilibrios en género. Así, mientras que la presencia femenina en las sociedades mercantiles es minoritaria, al representar el 38% del personal de esas sociedades, las fundaciones muestran una elevada proporción de personal femenino en sus plantillas, por encima del 75%. (Gráfico 1).

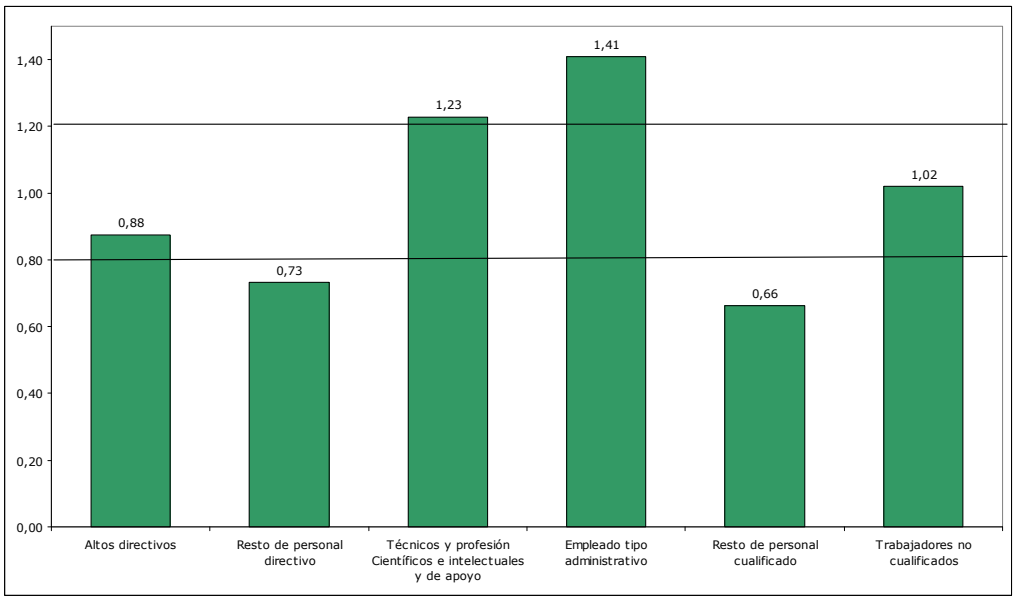
Gráfico 1. Valor del IPRHM del Sector Público de la Generalitat, por tipo de entidad.



Fuente: Dirección General del Sector Público, Modelo Económico y Patrimonio

El análisis del personal por categoría profesional muestra que las mujeres son mayoría entre el personal técnico y profesión, científicos e intelectuales y de apoyo, y, sobretodo, en los empleos de tipo administrativo, donde las mujeres llegan a representar porcentajes del 71%. Por su parte, los hombres presentan mayores porcentajes en las categorías profesionales de resto de personal cualificado y, en menor medida, en personal directivo. De esta forma, se tiene que los valores del IRPHM sólo se sitúan dentro de los límites de composición paritaria fijados por la legislación en las categorías profesionales de trabajadores no cualificados, con un valor ligeramente superior a la unidad, y en la categoría de altos directivos, donde las mujeres representan el 44% del personal de esa categoría profesional. (Gráfico 2).

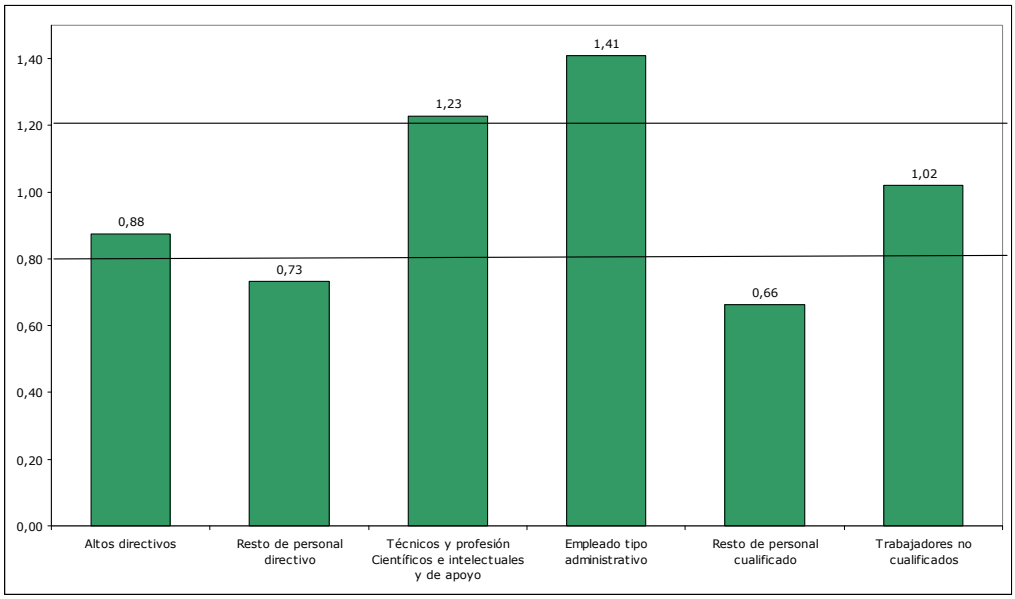
Gráfico 2. Valor del IPRHM del Sector Público de la Generalitat, por categoría profesional.



Fuente: Dirección General del Sector Público, Modelo Económico y Patrimonio

En relación con la edad del personal trabajando en las entidades que forman el sector público de la Generalitat, se observa que la mayoría se encuentra concentrado en el grupo de edad comprendido entre los 31 años y los 50 años, con el 63% de los hombres y el 72% de las mujeres en ese tramo de edad. La composición por género en cada grupo de edad es bastante equilibrada, mostrando las mujeres porcentajes ligeramente superiores a los hombres y por debajo del 52% del personal total en esos tramos de edad, excepto para el grupo de 51 a 60 años, donde los hombres representan el 62% del personal. Así, el valor del IPRHM se sitúa dentro de los límites de composición equilibrada en todos los grupos de edad, menos en el personal con edades comprendidas entre los 51 y los 60 años. (Gráfico 3).

Gráfico 3. Valor del IPRHM del Sector Público de la Generalitat, por tramos de edad.



Fuente: Dirección General del Sector Público, Modelo Económico y Patrimonio

5.- FICHAS IMPACTO DE GÉNERO PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS GENERALITAT.

En el presente apartado se presentan, agrupados por secciones presupuestarias, los análisis de impacto de género de los programas presupuestarios de gasto que se han identificado como susceptibles de tener incidencia, mediante sus actuaciones, en el avance de los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres.

En la elaboración de este apartado, que constituye la principal novedad del Informe de Impacto de Género de 2016, cada centro gestor ha cumplimentado las fichas de impacto de género correspondientes a los programas presupuestarios que gestiona, de acuerdo con un modelo de ficha establecido para recopilar información homogénea de las actuaciones orientadas a la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

De esta manera, los centros gestores han aportado información sobre el contenido y finalidad de sus programas presupuestarios y de la relación existente entre los objetivos del programa y los ámbitos de actuación preferentes definidos en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y resto de mandatos normativos y programáticos en tales ámbitos. Asimismo, ha tratado de sintetizar el contenido de las actuaciones que se van a desarrollar en la materia, junto con un análisis de impacto de género en el que se realiza un diagnóstico de partida sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el contexto social del ámbito de intervención del programa presupuestario y una descripción de los resultados que está previsto alcanzar tras el desarrollo de las acciones previstas.

También se ha incluido un apartado que contiene la valoración del centro gestor sobre el impacto de género que tendrá el programa, en función de dos criterios. Por un lado, un criterio cuantitativo, basado en el número de personas que se benefician de las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario en materia de igualdad y, por otro, un criterio cualitativo, que tiene por objeto recoger la valoración que se tiene del programa como palanca de cambio en materia de igualdad de género. La escala de valores que pueden adoptar los criterios viene reflejada en la tabla siguiente.

	Capacidad de impacto	**Relevancia funcional**
Valor 0	El programa no tiene como destinatarios finales a las personas.	No se prevé ningún tipo de resultado en materia de igualdad de oportunidades.
Valor 1	Los resultados del programa sólo afectan a las personas de forma indirecta.	Se han previsto algunas actuaciones que tendrás algunos efectos en relación con la igualdad de oportunidades.
Valor 2	El programa afecta de forma directa a las personas.	Entre los resultados previstos se espera una contribución significativa en relación con los objetivos de igualdad entre mujeres y hombres
Valor 3	El programa afecta de forma directa a las personas y extiende sus efectos a un grupo significativo de potenciales beneficiarios.	El programa presenta objetivos de transformación y/o remoción de obstáculos y perdurabilidad en materia con las políticas de igualdad entre mujeres y hombres

5.1.- PRESIDENCIA

111.40 Análisis y Políticas Públicas

112.40 Relaciones Externas

126.20 Asesoramiento y Defensa en Juicio de los Intereses de la Generalitat

222.10 Seguridad Pública: Policía de la Generalitat y Policía Local

222.20 Formación IVASPE

462.10 Relaciones Informativas

462.20 Promoción Institucional

PROGRAMA: 111.40 ANALISIS Y POLÍTICAS PÚBLICAS

A) Contenido y finalidad del programa.

1. Realización de estudios de innovación e informes sobre las materias y políticas públicas que afecten al Consell.

2. Recopilación de información y documentación para el seguimiento de las políticas públicas desarrolladas por el Consell.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa.	Incluir la perspectiva de género en las estadísticas e investigaciones realizadas desde todos los departamentos del Consell.

2. Identificación de actuaciones previstas.

En el caso de llevarse a cabo estudios sociológicos, incorporar preguntas que permitan la evaluación de políticas públicas en materia de igualdad.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los recursos económicos de que dispone el programa no permiten costear estudios sociológicos sectoriales en la línea de los que lleva a cabo el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). No obstante, si que es cierto que los estudios de opinión contratados en los últimos años no han abordado de manera sistemática y continuada las cuestionas relativas a la igualdad entre mujeres y hombres.

2. Previsión de resultados.

El programa presupuestario no despliega sus efectos sobre un número determinado de personas, ni constituye, en sí mismo, una palanca de cambio. En todo caso, el enfoque de

género aplicado al análisis de las políticas públicas es una herramienta de evaluación de su utilidad y/o sus carencias.

La obtención de información estadística sobre la valoración e impacto de políticas en materia de igualdad permite ajustar las líneas de actuación y programar nuevas medidas que respondan a las necesidades y expectativas de la ciudadanía y, especialmente, de las mujeres.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 0
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 112.40 RELACIONES EXTERNAS

A) Contenido y finalidad del programa.

El Programa_aborda las relaciones del Consell con la Unión Europea, el Estado y las CCAA , así como la acción exterior del Consell, por lo que sus recursos van encaminados a obtener, con los medios de los que se dispone, la mayor presencia y visibilidad del Consell en los tres ámbitos referidos.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	**ÁREA DE ACTUACIÓN**	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD**
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa.	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas de la Administración.

2. Identificación de actuaciones previstas.

Incluir la perspectiva de género en las estadísticas de consulta y difusión a través de las oficinas Europe Direct

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El programa comporta la realización de actuaciones que en sí mismas promocionan la igualdad de género, tales como:

-Difusión e impulso de la participación de los diferentes departamentos de la Generalitat en acciones de organizaciones regionales y en posibles proyectos europeos de cooperación interregional. Ejemplo: actividades de la Asamblea de Regiones de Europa,Comité de Igualdad.

-Difusión, a través de la red de información de Europe Direct, de las campañas de sensibilización y otros actos organizados por las instituciones europeas. Ejemplo : Difusión de la campaña de la Comisión La Ciencia es cosa de chicas!

-Seguimiento de la actividad y propuestas normativas de las instituciones europeas a través de la Delegación en Bruselas, y traslado a los departamentos afectados. Ejemplo: seguimiento de la nueva propuesta de permiso maternal de la Comisión.

Sin embargo, estas actividades se realizan sin evaluar el impacto en materia de género.

2. Previsión de resultados

La evaluación de la perspectiva de género en las actividades de difusión y consulta en los centros Europe Direct permitirá conocer el impacto de esta variable en la búsqueda de oportunidades de empleo o de estudios, así como en otros campos de la UE.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 1
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 126.20 ASESORAMIENTO Y DEFENSA EN JUICIO DE LOS INTERESES DE LA GENERALITAT

A) Contenido y finalidad del programa.

Asesoramiento jurídico y representación y defensa en juicio a la Administración autonómica de la Generalitat Valenciana.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa.	Introducir la perspectiva de género en la normativa de la generalitat.
Ley 9/2003	Art. 36. Personación de la Administración autonómica en los procedimientos por homicidios o lesiones graves.	Personación de la administración autonómica en los procedimientos por agresiones físicas domésticas en los que se cause la muerte o lesiones graves a mujeres residentes en la Comunidad Valenciana

2. Identificación de actuaciones previstas.

Incorporar la perspectiva de género en la normativa mediante la exigencia del informe de impacto de género en la tramitación.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las actuaciones de la Abogacía de la Generalitat con impacto en materia de género se llevan a cabo a propuesta de otros centros directivos: las Consellerias que elaboran la normativa reglamentaria y la Conselleria competente en materia de mujer, en el caso de las personaciones .

2. Previsión de resultados.

Incorporar la perspectiva de género en la normativa mediante la exigencia del informe de impacto de género en la tramitación.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 1
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 222.10 SEGURIDAD PÚBLICA: POLICÍA DE LA GENERALITAT Y POLICÍA LOCAL

A) Contenido y finalidad del programa.

Coordinar los Cuerpos de policía Local de la Comunitat Valenciana.

Dirigir operativamente y gestionar la policía de la Generalitat.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivo

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa.	Incluir la perspectiva de género en las estadísticas e investigaciones realizadas desde todos los departamentos del Consell.

2. Identificación de actuaciones previstas:

Realización de cuestionarios a los cuerpos de Policía Local de la Comunitat Valenciana.

Incorporación de la perspectiva de género en la Memoria Anual de la Policía de la Generalitat

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No se contempla la perspectiva de género en la obtención de resultados de las memorias estadísticas. No se cuenta con indicadores relativos a personas desagregados por sexo.

2. Previsión de resultados.

La perspectiva de género figurará en las memorias estadísticas anuales referentes a los Cuerpos de Policía Local y de la Unidad del CNP adscrita a la Comunitat Valenciana.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 1
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 222.20 FORMACIÓN IVASPE

A) Contenido y finalidad del programa.

La formación básica y de perfeccionamiento de los cuerpos de policía local, policías de la Unidad Adscrita y del personal de emergencias.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa.	Modificar los patrones socioculturales de conducta asignados de acuerdo con el 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 Introducir la perspectiva de género en la estructura organizativa de los poderes públicos.

2. Identificación de actuaciones previstas.

-Planificación y realización de los cursos selectivos de acceso a las distintas escales y categorías

-Realización del Diploma de Especialista en Violencia de Género, 220 horas de formación

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En base a resultados de años anteriores, se observa que existe en el colectivo de seguridad una participación diferenciada en los cursos de formación, siendo la proporción de hombres/mujeres del 80/20. Proporción que incluso se eleva al 95/5 en escalas de mandos. Esto es un reflejo de la propia estructura organizativa de los cuerpos policiales.

2. Previsión de resultados.

Incrementar la formación en la materia de igualdad de género en los colectivos de la seguridad y las emergencias.

Fomentar los mecanismos de colaboración con otras consellerias y entes relacionados, para la participación de en los programas formativos del IVASPE, tales como el diploma de especialización en violencia de género.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 2

PROGRAMA 462.10 RELACIONES INFORMATIVAS.

A) Contenido y finalidad del programa.

Gestionar la difusión de la información institucional del Consell a los medios de comunicación social y a las redes sociales.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	**ÁREA DE ACTUACIÓN**	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD**
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa.	Introducir la perspectiva de género en la estructura organizativa de los poderes públicos.

2. Identificación de actuaciones previstas.

Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista y no discriminatorio en los comunicados y notas de prensa dirigidos a los medios de comunicación social.

C) Análisis del impacto de género.

Descripción de la situación de partida (diagnóstico):

Pese a los avances en el uso de un lenguaje no sexista, sigue siendo necesaria una política lingüística que sirva de refuerzo para consolidar la igualdad entre mujeres y hombres, haciéndola visible lingüísticamente.

2. Previsión de resultados.

La utilización de un lenguaje no sexista es un instrumento de formación en la igualdad, y permite visualizar los avances de las mujeres, al exigir que éstos se reflejen en la lengua.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 1
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA 462.20 PROMOCIÓN INSTITUCIONAL.

A) Contenido y finalidad del programa.

-Supervisar la identidad corporativa de la imagen institucional de la Generalitat.

-Asesorar en el diseño y desarrollo de proyectos y acciones de comunicación.

-Coordinar y supervisar cualquier inserción, publicación y campaña de la Generalitat.

-Armonizar y coordinar la información y los planes de acción de comunicación entre la Generalitat y la ciudadanía

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo VII. Igualdad y medios de comunicación.	Fomentar una imagen igualitaria entre mujeres y hombres

2. Identificación de actuaciones previstas.

-Promover en los distintos medios de comunicación, mediante las campañas de publicidad, mensajes que transmitan las ventajas que reportan actitudes y comportamientos de igualdad y respeto.

-Efectuar recomendaciones para evitar el tratamiento sexista de la información, en los medios de comunicación.

-Promover entre las/os profesionales de los medios de comunicación y de la publicidad, el intercambio de experiencias que contribuyan a eliminar prejuicios y estereotipos de género.

-Velar por el uso de un lenguaje no sexista en todas las publicaciones, inserciones y campañas.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico):

Las campañas publicitarias que se realizan con cargo al programa 462.20 trasladan valores igualitarios en materia de género. También se realizan campañas específicas, como la Campaña con ocasión del Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Los medios de comunicación social y la publicidad, por su influencia, son elementos básicos de reforzamiento de los estereotipos sexistas. De ahí la insistencia en la necesidad de promover el intercambio de experiencias que contribuyan a eliminar prejuicios y estereotipos

de género y efectuar recomendaciones para evitar el tratamiento sexista en medios de comunicación

2. Previsión de resultados.

Las campañas institucionales que se desarrollen en 2016 contribuirán a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y respetarán la diversidad social, cultural, étnica, de pensamiento, de identidad u orientación sexual presente en la sociedad.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 3

5.2.- VICEPRESIDENCIA Y CONSELLERIA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS.

311.10 Dirección y Servicios Generales

311.30 Planificación, Ordenación, Evaluación y Calidad

313.10 Servicios Sociales

313.30 Menor

313.40 Diversidad Funcional

313.50 Inclusión Social

313.60 Gestión de Centros y Programas de Personas Mayores

313.70 Ordenación y Prestaciones de la Dependencia

313.80 Igualdad en la Diversidad

323.10 Igualdad de Género

PROGRAMA: 311.10 Dirección y Servicios Generales

A) Contenido y finalidad del programa.

El programa presupuestario tiene por objeto la asistencia y asesoramiento de los órganos directivos facilitando el cumplimiento de los objetivos del resto de programas adscritos a la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas inclusivas.

Alcanzar el mayor nivel de eficiencia en la gestión, soporte técnico, económico y administrativo de los programas. Mejora de los procedimientos internos de tramitación y gestión.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	PREÁMBULO. Punto VI	Las administraciones públicas deben adaptar sus estructuras y sus procedimientos integrando, de forma total, la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres. Creación de estructuras interdepartamentales y desarrollo de herramientas que posibiliten la estrategia de la transversalidad de género, así como la evaluación en el avance de la igualdad de género.
	TÍTULO I. Objeto, principios y ámbito Art. 1, 2, 3 y 4	Los comportamientos discriminatorios son contrarios al ordenamiento jurídico. Se prohíben la desigualdades que carece n de justificación objetiva, racional y razonable. Adopción de medidas para cambiar los patrones socio-culturales erróneos, asignados en función del género; así como las funciones estereotipadas, asignadas a mujeres y hombres, contrarias al principio de igualdad.

NORMA	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley Orgánica 3/2007	Título I. Art. 4. Integración del principio de igualdad.	Inspirador del ordenamiento jurídico, interpretación y aplicación.
	Art. 5. Empleo, formación y condiciones de trabajo.	Igualdad de trato en relación al empleo, al acceso a él, a la formación, promoción y condiciones de trabajo.
	Título 2. Capítulo I.	Eliminación de toda diferencia retributiva por razón de sexo.
	Art. 14. Criterios de actuación de los poderes públicos.	Medidas que aseguren la conciliación y la corresponsabilidad.
		Lenguaje no sexista.
	Título 2. Capítulo I	El principio de igualdad ilustrará todos los ámbitos.
	Art. 15. Transversalidad	Presencia equilibrada de mujeres y hombres.
	Art. 16. Nombramientos	Promover la igualdad entre hombres y mujeres a través de los órganos de contratación.
	Título 2. Capítulo II	
	Art. 33 Contratos	Posibilidad de inclusión de valoraciones de actuaciones para la consecución de la igualdad (medidas de conciliación, responsabilidad social de la empresa, certificados a empresas que se prioricen la igualdad)
	Art. 35. Subvenciones	Principios rectores en materia de igualdad, en el acceso desarrollo carrera profesional, conciliación, órganos de selección
	Título 5. Capítulo I.	
	Art. 51. Criterios de actuación de las Administraciones Públicas.	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en la designación de puestos directivos.
	Capítulo II. Art. 52, 53, 54 y 57	

2. Identificación de actuaciones previstas.

Creación de la unidad de igualdad como estructura interdepartamental y con carácter transversal en coordinación con la DG del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género. Concretamente, sus funciones serán:

- Velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres
- Llevar a cabo el seguimiento, la evaluación del desarrollo y el grado de cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Asesorar en la elaboración de informes sobre impacto por razón de género.
- Supervisar y proponer medidas para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos, subvenciones, acuerdos, gestión de recursos humanos.
- Supervisar y proponer medidas para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos

- Pedir a información estadística generada por la actividad del departamento y realizar el análisis, seguimiento y control desde las estadísticas oficiales relacionadas con su ámbito competencial.
- Promover la elaboración de estudios de investigación e informes técnicos de diagnóstico de la situación de las mujeres en relación con las áreas de actividad del departamento.
- Asesorar en la elaboración de los planes de igualdad previstos en la normativa de la función pública valenciana.
- Impulsar la sensibilización y formación del personal del departamento en materia de igualdad.
- Impulsar y proponer medidas específicas para corregir situaciones de desigualdad social que afectan especialmente a mujeres en exclusión social, víctimas de violencia o que sufren discriminación múltiple.
- Promover e impulsar medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar que se adopten desde el departamento de función pública.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Hasta la fecha no existía una unidad interdepartamental con carácter transversal en materia de género.

La mayor parte de las bases de datos estadísticas de los departamentos no tienen en cuenta la variable género y no desagregan los datos en función de esta variable.

La administración pública es en su funcionamiento uno de los más correctos desde la perspectiva de género en lo que respecta al acceso al empleo, formación, retribución y condiciones de trabajo. En cuanto a recursos humanos, esta es una Conselleria altamente feminizada con un porcentaje de mujeres que excede en una proporción muy superior al 66%, que es el existente a nivel general en la totalidad de personal al servicio de la administración del Consell.

Todos los contratos administrativos de la Generalitat incorporan como criterio de desempate que darán preferencia a aquellas empresas que dispongan de plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente.

2. Previsión de resultados.

- Coordinada la actuación de los distintos departamentos de la Conselleria en materia de igualdad entre mujeres y hombres e impacto de género.
- Favorecido el uso del lenguaje no sexista y discriminatorio en los documentos e informes elaborados en la conselleria.
- Obtenida mayor información sobre el impacto diferencial de los distintos programas del departamento sobre los hombres y mujeres a fin de detectar posibles situaciones de desigualdad y diseñar mecanismos de corrección.
- Favorecida una distribución más equitativa de los recursos humanos, tendiendo a la proporción 60/40%.
- Favorecida la presencia de mujeres en cargos directivos en la misma proporción en en las categorías inferiores, donde abundan más mujeres.
- Estimulada la conciliación familiar del personal al servicio de la conselleria de forma que los permisos por cuidados de personas dependientes se establezcan de forma más equilibrada entre hombres y mujeres.
- Incorporadas la perspectiva de género en los contratos, subvenciones, convenios y acuerdos.
- Formuladas propuestas de acciones formativas dirigidas al personal del departamento en relación al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 3

PROGRAMA: 311.30 Planificación, Ordenación, Evaluación y Calidad

A) Contenido y finalidad del programa.

El programa presupuestario tiene por objeto la planificación de las políticas en materia de competencia de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, la ordenación y coordinación de los recursos, y la formación y la calidad.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

Todos los objetivos de este programa tienen vinculación directa con el conjunto del articulado de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene por objeto (artículo 1) "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria" y de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres cuyo objeto, según establece su artículo 1 es "regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana."

Asimismo, en mayor o menor medida, se vinculan con la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana que tiene por objeto "la adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, en el ámbito competencial de la Generalitat, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijas e hijos menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana.

De manera más específica, el programa se vincula con:

NORMA	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	PREÁMBULO. Punto VI	Las administraciones públicas deben adaptar sus estructuras y sus procedimientos integrando, de forma total, la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.
		Creación de estructuras interdepartamentales y desarrollo de herramientas que posibiliten la estrategia de la transversalidad de género, así como la evaluación en el avance de la igualdad de género.
	TÍTULO I. Objeto, principios y ámbito	Los comportamientos discriminatorios son contrarios al ordenamiento jurídico.
	Art. 1, 2, 3 y 4	Se prohíben la desigualdades que carece n de justificación objetiva, racional y razonable.
		Adopción de medidas para cambiar los patrones socio-culturales erróneos, asignados en función del género; así como las funciones estereotipadas, asignadas a mujeres y hombres, contrarias al principio de igualdad.
	TÍTULO II. Capítulo IV	Analizar, desde una perspectiva de género, las causas de la exclusión social y la feminización de la pobreza.
	Art. 26 Feminización de la pobreza	Promover actuaciones que mejoren la situación de las mujeres en riesgo de exclusión social.
	TÍTULO III. Art. 48 Lenguaje no sexista en los escritos administrativos	Especial cuidado en la redacción de las normas y de los escritos en la utilización de un lenguaje incluyente.
Ley Orgánica 3/2007	Título I. Art. 4. Integración del principio de igualdad.	Inspirador del ordenamiento jurídico, interpretación y aplicación.
	Art. 5. Empleo, formación y condiciones de trabajo.	Igualdad de trato en relación al empleo, al acceso a él, a la formación, promoción y condiciones de trabajo.
	Título 2. Capítulo I. Art. 14. Criterios de actuación de los poderes públicos.	Compromiso de los poderes públicos en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos: económico, laboral, social, cultural y artístico.
	Art. 15. Transversalidad	Medidas que aseguren la conciliación y la corresponsabilidad.
		Lenguaje no sexista.
	Art. 16. Nombramientos	El principio de igualdad ilustrará todos los ámbitos.
		Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad.
	Art. 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.	Inclusión de la variable sexo, de indicadores que permitan mejorar el conocimiento de las diferencias de valores, roles, necesidades. Con el fin de evaluar mejor situaciones de discriminación por razón de sexo.
	Título 2. Capítulo II Art. 31. Políticas urbanas.	Definición y ejecución de planteamientos urbanísticos desde la perspectiva de género.
		Cursos de formación para empleados públicos sobre igualdad de trato y oportunidades y prevención de la violencia de género.
	Título 5. Capítulo III Art. 61. Formación para la igualdad.	Cursos de formación para empleados públicos sobre igualdad de trato y oportunidades y prevención de la violencia de género.
	Art. 63. Evaluación sobre igualdad en el empleo público.	Información sobre la aplicación efectiva de los principios de igualdad, desagregada por sexos sobre: distribución de plantilla, niveles y retribuciones.

2. Identificación de actuaciones previstas.

-Incluir en los planes estratégicos objetivos para la consecución del principio de igualdad.

-Revisar el marco normativo desde la perspectiva de género.

-Revisión del lenguaje utilizado en la redacción de escritos y normas.

-Diseño e impulso de formación que favorezca la introducción de la perspectiva de género.

-Considerar el principio de igualdad en reglamentos y normativas.

-Impulsar la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública que favorezcan el principio de igualdad.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

- Las funciones de la Dirección general que desarrolla el programa presupuestario inciden indirectamente en la perspectiva de género ya que propone instrumentos de planificación, ordenación y evaluación al resto de departamentos de la Consellería.

- Se fomenta por igual el acceso a los cursos formativos que el programa desarrolla en la actualidad. De hecho, se percibe un porcentaje superior en la inscripción de mujeres sobre hombres en los cursos. Las diferencias pueden responder al hecho de que los servicios sociales están desempeñados mayoritariamente por mujeres.

- Por otra parte, desde las tareas inherentes a la planificación, el ámbito de actuación de este programa se corresponde con la ciudadanía, siendo los datos estadísticos de la Comunidad en materia de igualdad los que correspondería considerar en este apartado.

2. Previsión de resultados.

- Asesoramiento de los órganos directivos sobre el impacto de género.

- Impulso y colaboración en la introducción del lenguaje incluyente tanto en la redacción de órdenes, como de normas, reglamentos, etc.

- Mejora contínua de la calidad de los servicios en materia de igualdad.

- Mejorar la formación de los profesionales en materia de igualdad.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 3

Al ser un departamento de carácter transversal, de apoyo y soporte, de impulso y fomento de las acciones y políticas de actuación de los distintos órganos directivos, es difícil cuantificar el personal que se beneficia de este programa, en la medida que dependerá del sector correspondiente de cada uno de los proyectos que se aborden.

Es por ello, que siendo uno de los objetivos del programa el de ayuda para la realización de la consecución del principio de igualdad, y por cuanto las acciones previstas van dirigidas a la población en general (normas, decretos, leyes, reglamentos...), produciendo cambios profundos en la sociedad, es por lo que se considera que su capacidad de impacto en términos poblacionales es muy alta.

Considerando que la transversalidad tiene por objeto integrar la dimensión de género en cada una de las políticas públicas, de forma que sea posible detectar desigualdades entre mujeres y hombres, reorientando las actuaciones hacia objetivos de igualdad; y por cuanto se trata de una estrategia complementaria a las acciones específicas que intentan contrarrestar los efectos de desigualdad que puedan producir las políticas públicas, el programa presupuestario 311.30 contribuirá positivamente a eliminar o reducir las desigualdades, contribuyendo así al equilibrio en la participación de las personas de ambos sexos en todos los ámbitos.

PROGRAMA: 313.10 SERVICIOS SOCIALES

A) Contenido y finalidad del programa.

Esencialmente, el programa pretende:

-Consolidar el nivel de atención primaria de los servicios sociales en colaboración con las entidades locales.

-Atender de manera profesionalizada los problemas de índole social que afectan a toda la población en general y específicamente a personas, familias con menores a cargo y colectivos en situación desfavorable, vulnerables y en riesgo, o ya en situación de exclusión social. Valorar las distintas situaciones para el desarrollo de intervenciones que articulen los programas de prestaciones básicas.

-Establecer procesos de trabajo en favor del acceso a distintos recursos que contribuyan a la normalización e integración.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	PREÁMBULO. Punto II.	Las mujeres son las principales beneficiarias de las pensiones asistenciales y de viudedad, que son las económicamente más bajas. La necesidad de eliminar las diferencias entre mujeres y hombres requiere la superación de la discriminación por razón de sexo, tanto a título individual como colectivo.
	Punto IV.	Fomento de acciones que faciliten a las mujeres el acceso al mercado de trabajo. La independencia económica es uno de los factores imprescindibles para la consecución de la igualdad.
	Punto VI	Conciliación de la vida profesional y la vida familiar, como pilar básico de la aplicación del principio de igualdad.
	TITULO I. Objeto, principios y ámbito Art. 1, 2, 3 y 4	Las administraciones públicas deben adaptar sus estructuras y sus procedimientos integrando, de forma total, la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres. Los comportamientos discriminatorios son contrarios al ordenamiento jurídico. Se prohíben la desigualdades que carecen de justificación objetiva, racional y razonable. Adopción de medidas para cambiar los patrones socio-culturales erróneos, asignados en función del género; así como las funciones estereotipadas, asignadas a mujeres y hombres, contrarias al principio de igualdad.
	TÍTULO II. Capítulo III. Art. 15. Medidas de fomento de empleo.	Medidas que favorezcan el acceso de las mujeres a su primer empleo. Especial atención a las mayores de 45 años y a aquellas que abandonaron su empleo para cuidar a personas con dependencia y/o menores.
	Art. 17. Conciliación	Posibilitar la compatibilización de la vida familiar y la vida laboral.
	Art. 26 Feminización de la pobreza.	Analizar, desde una perspectiva de género, las causas de la exclusión social y la feminización de la pobreza. Promover actuaciones que mejoren la situación de las mujeres en riesgo de exclusión social.
	Art. 27. Plan integral de la Familia e Infancia.	Atención a las bolsas de marginalidad que suponen los impagos reiterados de las pensiones por alimentos, que afecta casi en exclusividad a las mujeres al frente de hogares monoparentales. Corresponsabilidad.
	TÍTULO III. Art. 48 Lenguaje no sexista en los escritos administrativos	Especial cuidado en la redacción de los escritos en la utilización de un lenguaje incluyente.
Ley Orgánica 03/2007	Título I. Art. 4. Integración del principio de igualdad.	Inspirador del ordenamiento jurídico, interpretación y aplicación.
	Art. 5. Acceso al empleo.	Igualdad de trato y oportunidades.
	Título 2. Capítulo I. Art. 14. Criterios de actuación de los poderes públicos	Colaboración con las diferentes Administraciones en la aplicación del principio de igualdad. Lucha para la erradicación de la violencia de género, familiar y todas las formas de acoso. Mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad . Fomento de la corresponsabilidad en la atención a la familia.
	Capítulo II Art. 30 desarrollo rural	Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en el mundo rural.

2. Identificación de actuaciones previstas.

- Inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo. (Ley 3/2007 Art. 20 a)

- Incluir en las bases reguladoras de subvenciones la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes (Ley 3/2007 Art. 35)

- Apoyo a los movimientos asociativos locales relacionados con sectores de atención, minorías étnicas, opciones sexuales, etc. en el desarrollo de estrategias de normalización, convivencia y eliminación de discriminaciones.

- Incremento de la financiación de los programas de prestaciones básicas diseñados por las Entidades Locales, para la atención y apoyo ante situaciones de necesidad y de establecer procesos para la incorporación social de los colectivos más desfavorecidos

- Incremento de las prestaciones ligadas a la Renta Garantizada de Ciudadanía.

- Incremento de profesionales en el nivel de atención primaria para la gestión de las ayudas ligadas a la Renta Garantizada de Ciudadanía, la elaboración de planes de atención y seguimiento y de la evolución en las intervenciones personales y familiares, agilizando su tramitación, gestión y aplicación.

- Desarrollar programas, en coordinación con los sistemas públicos de educación y también en aspectos sanitarios, policiales y con otros recursos sociales, para la prevención de situaciones y la atención a menores y familias.

- Desarrollo de programas de prevención en el área del menor, reforzando estilos educativos y convivenciales, con el objetivo de la eliminación de conductas de acoso, abuso, manifestaciones violentas y comisión de faltas o delitos.

- Potenciación del acogimiento familiar y de la formación de familias educadoras.

- Elaboración de un programa de coordinación de intervenciones entre los profesionales de los equipos de servicios sociales de base y de los servicios especializados de atención a familias.

- Incrementar los recursos para la atención de las familias con menores y las de acogida, mejorando la gestión de las ayudas y el seguimiento de los procesos socioeducativos, mediante profesionales especializados.

- Incrementar y mejorar la red de atención local a las personas mayores mediante el desarrollo de programas de ayuda a domicilio y de recursos especializados.

- Incrementar la vida asociativa y convivencial en el ámbito local, mediante el desarrollo y la puesta en marcha de actividades lúdicas, culturales, de tiempo libre y acceso a nuevas tecnologías para personas mayores y en relación con otros colectivos.

- Financiación de medidas, programas y recursos de convivencia y cooperación dirigidos a la integración de personas mayores, desde el nivel de atención primaria, evitando internamientos.

- Fomentar y financiar programas de prevención y promoción de la salud, teleasistencias, estancias y tratamientos en establecimientos termales.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Sin querer entrar en un análisis general cualitativo de la situación de la mujer en relación con los servicios sociales, planteamos solamente unas cuestiones básicas a desarrollar:

- Feminización de la pobreza.

- Mayores tasas de desempleo de la mujer.

- Protagonismo de la mujer en la demanda de atención social para su núcleo familiar.

- Desigualdad en el acceso a oportunidades por limitaciones derivadas del cumplimiento de funciones secularmente desarrolladas por la mujer.

- Tipos de violencia sufridas.

- También en el aspecto cualitativo, se dispondrán de más datos que los consultados para la elaboración del presente informe "Encuesta de Condiciones de Vida 2014. Datos de la Comunitat Valenciana" y que constatan lo anteriormente señalado.

Aportamos el dato por género, sobre personas titulares y beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía: un 65% de las personas titulares son mujeres.

PERSONAS TITULARES DE RENTA GARANTIZADA DE CIUDADANÍA

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ALCANTE	1.862	3.498	5.360
CASTELLON	704	914	1.618
VALENCIA	2.633	5.277	7.910
TOTAL	**5.199**	**9.689**	**14.888**

BENEFICIARIOS DE RENTA GARANTIZADA DE CIUDADANÍA

	HOMBRES	MUJERES	OTROS	TOTAL
ALCANTE	4.546	3.764	43	**8.353**
CASTELLON	1.299	1.211	4	**2.514**
VALENCIA	6.882	5.675	176	**12.733**
TOTAL	**12.727**	**10.650**	**223**	**23.600**

2. Previsión de resultados.

Indirectamente, consideramos que todos los incrementos de los programas de servicios sociales tendrán una repercusión proporcional a la situación ya expuesta en cuanto a mayor porcentaje y representación de la atención a mujeres y a mujeres con hijos a cargo, tanto en prestaciones como en servicios de apoyo.

- Incremento de la financiación de los programas de prestaciones básicas diseñados por las Entidades Locales, para la atención y apoyo ante situaciones de necesidad y de establecer procesos para la incorporación social de los colectivos más desfavorecidos

- Incremento de las prestaciones ligadas a la Renta Garantizada de Ciudadanía.

- Desarrollar programas, en coordinación con los sistemas públicos de educación y también en aspectos sanitarios, policiales y con otros recursos sociales, para la prevención de situaciones y la atención a menores y familias.

- Desarrollo de programas de prevención en el área del menor, reforzando estilos educativos y convivenciales, con el objetivo de la eliminación de conductas de acoso, abuso, manifestaciones violentas y comisión de faltas o delitos

- Potenciación del acogimiento familiar y la formación de familias educadoras.

- Incrementar los recursos para la atención de las familias con menores y las de acogida, mejorando la gestión de las ayudas y el seguimiento de los procesos socioeducativos, mediante profesionales especializados.

- Incrementar la vida asociativa y convivencial en el ámbito local, mediante el desarrollo y la puesta en marcha de actividades lúdicas, culturales, de tiempo libre y acceso a nuevas tecnologías para personas mayores y en relación con otros colectivos.

- Financiación de medidas, programas y recursos de convivencia y cooperación dirigidos a la integración de personas mayores, desde el nivel de atención primaria, evitando internamientos.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 3

El papel de la mujer en el tratamiento de todas las situaciones que atañen a los servicios sociales es fundamental. En el ámbito familiar, su histórico papel, muchas veces en solitario, de educadora y cuidadora es esencial en el mantenimiento de las relaciones familiares, lo que le supone una primera causa de desigualdad de género ante el afrontamiento de los problemas a los que atiende, al no darse una corresponsabilidad, aún menos en familias desestructuradas o con menor capacidad socioeducativa, en el manejo de las relaciones intrafamiliares.

Esta situación puede resultar paradójica. Cuanto más contribuye la mujer a la resolución de los problemas familiares y de las personas que componen el grupo convivencial, más puede perjudicarse en su propósito de desarrollar un proyecto de vida personal más amplio. Estas atenciones que la mujer desarrolla en el espacio familiar, muchas veces ya desde la infancia, supone un condicionamiento y ocupa al menos un tiempo que se

detrae de procesos formativos, mejora de la capacitación y cualificación, acceso a mejores empleos, etc.

Es importante considerar la importancia que para las niñas puede tener su continuidad en el sistema educativo de cara a su cualificación y preparación laboral, evitando que la atención a familiares devalue la capacitación tiene en su ámbito familiar. Sin entrar en concretar aspectos que también aparecen con más frecuencia en colectivos con menor formación y capacidad socioeconómica, relativos a la igualdad de sexos, acceso discriminatorio a oportunidades, cargas familiares, acoso sexual y a violencia de género, entre otras.

La tarea esencial consideramos que debe partir desde la prevención educativa, la remoción de estereotipos sociales y la lucha contra cualquier tipo de manifestación de desigualdad, discriminación y violencia.

Este trabajo socioeducativo universal debe fundamentar la igualdad de géneros y llegar también hasta los colectivos con mayor vulnerabilidad por su menor preparación, a las minorías étnicas, culturales y a los sectores con necesidades especiales.

La prevención de la discriminación también debe pasar por la identificación de las conductas machistas y su valoración social para acabar con conductas y estilos de comportamiento muy arraigados, en las propias personas, en las familias y en los grupos convivenciales y sociales y que, en la práctica cotidiana, representan privilegios para unos y cargas para otras solamente motivados en razón del sexo.

Por ello las medidas de difusión del problema, la sensibilización social para atacarlo, el ofrecimiento de pautas educativas y estilos de conducta apropiados, en beneficio de los procesos de socialización y de establecimiento de relaciones adecuadas deben ser constantes en los medios de comunicación.

La administración debe jugar un papel fundamental en la erradicación de cualquier tipo de manifestación machista y/o discriminatoria, con las medidas positivas pero también, en su caso, sancionadoras suficientes para valorar la gravedad de la actual situación, los valores transmitidos a las masas receptoras y su repercusión posterior en las relaciones de convivencia de niños, adolescentes, jóvenes y adultos.

La educación social en este apartado concreto y en otros muchos, favorecedores de una ciudadanía más activa, es una base de desarrollo social imprescindible desde donde sustentar un enriquecimiento de las personas, de las relaciones de convivencia, y en definitiva de una mayor calidad de vida y de cohesión social.

En cuanto a la determinación del grado de violencia ejercido se pueden mantener distintas posiciones o grados de sensibilidad. Hay una cierta violencia imperceptible, de baja intensidad o oculta por las prácticas extendidas y aceptadas socialmente.

Posiblemente, las medidas actuales más focales deban centrarse en los grandes aspectos discriminatorios relacionados con el ejercicio de derechos y la igualdad en los aspectos económicos.

Pero sería importante situar bajo el listón de tolerancia. Sobre todo por la falta de sensibilidad social, también de forma preocupante en la población más joven ante la cuestión y por el tratamiento diferencial que de forma secular ha tenido en nuestra sociedad y, especialmente, en los colectivos que más se relacionan con la intervención social.

PROGRAMA: 313.30 MENOR

A) Contenido y finalidad del programa.

Este programa desarrolla las competencias y funciones de la Generalitat Valenciana en materia de protección y responsabilidad penal del menor, derivadas de la legislación vigente.

Además de los programas de adopción nacional e internacional y la ejecución de los procedimientos con ellos relacionados, se plantean y realizan las intervenciones de prevención, acogida, atención y reeducación de menores, mediante la detección de situaciones de riesgo, los apoyos a las familias, la declaración de desamparo y el acogimiento familiar o residencial.

Asimismo se trabaja en la solución de conflictos de manera extrajudicial y se ofrecen los recursos adecuados para la reeducación y reinserción social de menores infractores, así como el apoyo en los procesos de emancipación y autonomía personal que puedan desarrollarse con menores atendidos en el sistema.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	PREÁMBULO. Punto VI	Las administraciones públicas deben adaptar sus estructuras y sus procedimientos integrando, de forma total, la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.
	TÍTULO I. Objeto, principios y ámbito. Art. 1, 2, 3 y 4	Los comportamientos discriminatorios son contrarios al ordenamiento jurídico. Se prohíben la desigualdades que carecen de justificación objetiva, racional y razonable. Adopción de medidas para cambiar los patrones socio-culturales erróneos, asignados en función del género; así como las funciones estereotipadas, asignadas a mujeres y hombres, contrarias al principio de igualdad.
	TÍTULO II. Capítulo I Art. 5, 6, 7 y 8. Educación. Capítulo III. Art. 20. Planes de Igualdad.	Formación para los menores en igualdad, rechazo de toda forma de discriminación, conciliación. Control y seguimiento. Promoción de Planes de Igualdad en los Centros y Residencias.
	TÍTULO III. Art. 48 Lenguaje no sexista en los escritos administrativos.	Especial cuidado en la redacción de los escritos en la utilización de un lenguaje incluyente.
Ley Orgánica 3/2007	Título I. Art. 4. Integración del principio de igualdad. Art. 11. Acciones positivas	Inspirador del ordenamiento jurídico, interpretación y aplicación. En relación con colectivos especialmente vulnerables, como las niñas.
	Título 2. Capítulo I Art. 14. Criterios de actuación de los poderes públicos. Art. 20 Adecuación estadísticas y estudios	Principio de igualdad de trato. Instrumentación de la colaboración entre las Administraciones en la consecución del principio de igualdad. Atención a la especial a las niñas, como colectivo de especial vulnerabilidad. Mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad. La protección de la maternidad con atención social de embarazos, partos y lactancias. Incluir sistemáticamente la variable género en las estadísticas
	Título 2, Capítulo II. Art-.23 y 24. Educación para la igualdad. Art.35 Subvenciones públicas	Fomento de la corresponsabilidad en la atención a la familia. Educación en el respeto a la igualdad de derechos y oportunidades entre las menores y los menores. Incluir en las bases reguladoras de las subvenciones la valoración de actuaciones de efectiva consecución de igualdad.
	Título IV. Capítulo III. Art. 45, 46 y 47. Planes de Igualdad.	Promoción de Planes de Igualdad en los Centros y Residencias.

2. Identificación de actuaciones previstas.

- Inclusión sistemática de la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.

- Incluir en las bases reguladoras de subvenciones la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

- Coordinación de las actuaciones profesionales de los equipos sociales municipales, los servicios especializados de atención a familias y los centros de atención de menores, de día o residenciales, integrando las intervenciones.

- Impulso, en el ámbito municipal de los Planes Locales de Servicios Sociales, de estrategias de intervención con familias en situación de riesgo, desarrollando acciones y actividades de difusión, captación y aproximación del acogimiento familiar en familia educadora a la población en general y a los candidatos potenciales.

- Ampliación de la dotación para ayudas económicas y programas de intervención educativos y socializadores.

- Apoyo a los centros de día de atención a menores y fomento de la colaboración con entidades y grupos para su participación en acciones preventivas y programas de relación convivencial.

- Coordinación de profesionales de los servicios sociales y los sistema públicos de sanidad y educación, así como con fuerzas de seguridad y entidades sociales, avanzando en la consolidación de los protocolos de intervención conjunta en situaciones de desprotección infantil, promoviendo la coordinación interadministrativa entre estos ámbitos.

- Desarrollo del Servicio terapéutico de atención a menores que presenten conductas disruptivas o desadaptativas en el ámbito familiar.

- Potenciación del Plan de Protección de Menores como herramienta metodológica básica en los casos de menores cuya tutela o guarda ejerza la Generalitat, y que se formaliza en un acogimiento familiar o residencial, promoviendo posibles mejoras en la red de centros de protección de menores.

- Difusión del programa de adopción de menores con necesidades especiales y actualización del programa de formación de las familias que se ofrecen para la adopción.

- Mejoras en la red de centros de reeducación y consolidación de la segunda parte del internamiento (libertad vigilada) en el contenido de los centros de reeducación.

- Mejora de la coordinación entre los órganos judiciales, equipos técnicos y entidades públicas en ejecución de medidas.

- Impulso de programas de colaboración que faciliten, tanto la prevención como la reparación extrajudicial del daño, la conciliación del menor y la víctima, y la mediación penal juvenil como alternativa al proceso judicial, para facilitar la integración social de los menores.

- Impulso de programas de emancipación y autonomía personal de jóvenes que hayan sido atendidos en el Sistema de Protección y en el de Reeducación de Menores

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Aunque en este momento no disponemos de todos los datos para elaborar una linea base, en el último trimestre de 2015 se van a recoger los datos que permitirá establecer una comparativa con 2016.

Según los datos disponibles, es más elevada la presencia de las mujeres que de hombres en todos los programas de actuación relativos a protección. Hay que considerar el papel de apoyo social a madres, a familias monoparentales o con el papel de representación de la unidad familiar ante los recursos de atención social. Por programas se pueden facilitar los siguientes datos:

En cuanto a solicitudes individuales de adopción desde 2010 hasta 2014, hay seis veces más solicitantes mujeres que hombres. Una de cada cinco solicitudes presentadas por mujeres solas se consideran como no idóneas tras el proceso de valoración psicosocial, frente a una de cada 7 en hombres. En el caso de las parejas, se consideran idóneas el 93%

SOLICITANTES	IDONEOS	%	NO IDÓNEOS	%	TOTAL	%
HOMBRE	41	2%	6	4%	47	2%
MUJER	219	10%	41	29%	260	12%
PAREJAS	1806	87%	93	67%	1899	86%
TOTAL	**2.066**	**100%**	**140**	**100%**	**2206**	**100%**

En materia de acogimientos se disponen de los siguientes datos referidos a 2014. La presencia de niños y niñas en cualquier tipo de acogimiento esta bastante equilibrada, siendo únicamente el rango de 0-3 en que presenta una mayor diferencia con un 59% de niños frente al 41% de niñas.

EDAD	ACOGIMIENTO RESIDENCIAL		ACOGIMIENTO FAMILIAR		TOTAL	
	V	M	V	M	V	M
0-3	14	10	127	87	141	97
3-6	41	31	156	143	197	174
6-10	94	102	315	364	409	466
10-14	193	158	385	403	578	561
14-17	253	238	373	371	626	609
TOTAL	595	539	1.356	1.368	1.951	1.907

Según los datos disponibles, la representación de las mujeres en las distintas tipologías de centros de acogimiento residencial es la siguiente:

- En los centros de recepción de menores un 43,01% de las plazas son ocupadas por mujeres,y 56,99% por hombres.

- En los centros de acogida con plazas de formación especial y terapéutica un 34,6% son ocupadas por mujeres y el 65,4% por hombres.

- En cuanto a los menores extranjeros atendidos en el Sistema de Protección de la Comunitat Valenciana un 44,32% son mujeres y un 55,68% son hombres. De total de mujeres extranjeras el 8% corresponde a mujeres menores extranjeras no acompañadas (MENA) y el 92% a menores extranjeras acompañadas por sus familias.

- El programa también incluye la atención de menores embarazadas en 3 centros de acogida de atención específica, con 22 plazas disponibles.

- En cuanto a conductas de violencia filioparental aparecen como víctimas principales de agresión las madres (53%) y a continuación ambos progenitores (22%).

- Un 35% de los menores atendidos por violencia filioparental vive en familias monoparentales.

- En las menores internadas, aparece en un 39% la violencia filioparental aparece como causa de ingreso.

2. Previsión de resultados.

El incremento presupuestario solicitado en diferentes líneas de actuación, debe suponer un incremento de la atención de familias con necesidades básicas sin cubrir. Además, estos aumentos significan también la posibilidad de contar con un mayor apoyo técnico especializado a las familias en el cuidado de los menores a su cargo.

El aumento de la consignación para ayudas dirigidas a familias extensas, acogedoras y educadoras, acompañadas como se ha señalado, de un mayor número de profesionales para la intervención con familias en situación de riesgo significa una ampliación de recursos preventivos para atender las situaciones de riesgo, ocasionadas por motivos económicos, de los menores.

Volvemos a insistir que a falta de una cuantificación que objetive mejor la realidad, la percepción cualitativa nos permite afirmar que estas ayudas, en un elevado porcentaje, contribuyen a mejorar la situación de familias monoparentales o en donde la representatividad de cara a la administración y el protagonismo en el cuidado y atención de los menores viene siendo ejercido por mujeres.

En cuanto a las posibilidades de la permanencia de menores en su entorno familiar, también en un elevado porcentaje depende de la posibilidad y la capacidad del acogimiento por parte de mujeres, sobre todo abuelas y tías. El apoyo económico a estas situaciones de colaboración en el cuidado de menores en la familia extensa, debe suponer una mejora de las condiciones de la mujer para afrontar las situaciones de acogida e incluso paliar, en la medida de lo posible, las dificultades de las mujeres para su desarrollo personal, también en esferas laborales.

Si en muchas familias no se desarrolla una corresponsabilidad de los progenitores en cuanto a la educación de los menores, los apoyos profesionales a través de los equipos municipales de los servicios sociales y de los servicios especializados de atención a familias deben suponer un refuerzo y proyección del papel de la mujer tanto en la relación de pareja como en la filial, así como en la disponibilidad de recursos.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 3

El papel de la mujer en el tratamiento de todas las situaciones que atañen a los servicios sociales es fundamental. En el ámbito familiar, su histórico papel, muchas veces en solitario, de educadora y cuidadora, es esencial en el mantenimiento de las relaciones familiares, lo que le supone una primera causa de desigualdad de género ante el afrontamiento de los problemas a los que atiende, al no darse una situación de corresponsabilidad. Cuestión que se agrava en familias desestructuradas o con menor capacidad socioeducativa, para el manejo de las relaciones intrafamiliares.

Esta situación puede resultar paradójica. Cuanto más contribuye la mujer a la resolución de los problemas familiares y de las personas que componen el grupo convivencial, más puede perjudicarse en su propósito de desarrollar un proyecto de vida personal más amplio y no centrado exclusivamente y por obligación, en el entorno familiar. En los casos más extremos, podemos encontrar a menores que se hacen cargo y contribuyen a la atención de familiares a costa de su correcta integración escolar y convivencial; y también en situaciones relacionales intrafamiliares que entran en el campo de la patología, cuando no del delito.

Estas atenciones que la mujer desarrolla en el espacio familiar, muchas veces ya desde la infancia, supone un condicionamiento y ocupa al menos un tiempo, que se detrae de procesos formativos, mejora de la capacitación y cualificación, y por tanto, de acceso a mejores empleos, etc.

Es importante considerar la importancia que para las niñas puede tener su continuidad en el sistema educativo de cara a su cualificación y preparación laboral, evitando que por la atención de otros familiares o por la devaluación que la capacitación tiene en su ámbito familiar, se vea perjudicada en cuanto a participar en igualdad de condiciones. Todo ello, sin entrar en concretar aspectos discriminatorios que también aparecen con más frecuencia en colectivos con menor formación y capacidad socioeconómica, relativos a la igualdad de sexos, acceso discriminatorio a oportunidades, cargas familiares, acoso sexual y a violencia de género, entre otras.

En cuanto al tema del maltrato sexual con menores hay cuestiones que deben abordarse también desde la atención primaria en aspectos de prevención, detección y atención de la mujer o de la menor. Pero también deben ampliarse las posibilidades de intervención con víctimas de la violencia, del maltrato y del abuso sexual de menores

El trabajo esencial consideramos que debe fundamentarse desde la prevención educativa, la remoción de estereotipos sociales y la lucha contra cualquier tipo de manifestación de desigualdad, discriminación y violencia ya en edades tempranas. La correcta percepción de la igualdad de géneros debe suponer una influencia social positiva y no discriminatoria

Este trabajo socioeducativo de carácter universal debe fundamentar la igualdad de géneros y debe pretender llegar también hasta los colectivos con mayor vulnerabilidad, menor cualificación, a las minorías étnicas y culturales y a los sectores con necesidades especiales.

La prevención de la discriminación también debe pasar por la identificación de las conductas machistas y su valoración social para acabar con ellas y con estilos de comportamiento irrespetuosos muy arraigados en las personas, en las familias y en los grupos convivenciales y sociales y que, en la práctica cotidiana, representan privilegios para unos y cargas para otras, solamente motivados en razón del sexo.

Por ello, las medidas para la difusión y el correcto planteamiento del problema, la sensibilización social para hacerle frente y atacarlo, el ofrecimiento de pautas educativas y estilos de conducta apropiados tienen que enraizarse en los procesos de socialización y de establecimiento y mantenimiento de relaciones adecuadas. El papel de los medios de comunicación y el trabajo en redes sociales puede ser determinante en la consecución de objetivos.

La administración debe jugar un papel fundamental en la erradicación de cualquier tipo de manifestación machista y/o discriminatoria. Con medidas positivas pero también, en su caso, sancionadoras. Mediadas suficientes para destacar la gravedad de la situación, la importancia de los valores transmitidos a las masas receptoras y su indudable repercusión en los menores y jóvenes para su posterior desarrollo y para el tipo de las relaciones de convivencia que mantengan en la infancia , adolescencia, juventud y edad adulta.

La educación social en este apartado concreto y en otros muchos, tiene que favorecer el desarrollo de una ciudadanía más activa. Es una base imprescindible desde donde sustentar un enriquecimiento de las personas, de las relaciones de convivencia, y en definitiva de una mayor calidad de vida, de generación de un sentido positivo de pertenencia y, en consecuencia, de cohesión social.

En cuanto a la determinación del grado de violencia ejercido sobre las mujeres, se pueden mantener distintas posiciones o grados de sensibilidad. Hay una cierta violencia imperceptible, de baja intensidad, prácticamente oculta. Más que tolerada pasa desapercibida, pero está presente en conductas extendidas en el marco familiar y también en el relacional.

Posiblemente, las medidas actuales más focales deban centrarse en los grandes aspectos discriminatorios relacionados con el ejercicio de derechos y la igualdad en los aspectos económicos.

Pero sería importante situar muy bajo el listón de tolerancia para proteger cualquier tipo de agresión a las mujeres y especialmente, si cabe, a las menores. Sobre todo por la falta de sensibilidad social, también de forma preocupante en la población más joven ante la cuestión y por el tratamiento diferencial que de forma secular ha tenido en nuestra sociedad y, especialmente , en los colectivos que más se relacionan con la intervención social.

En concreto y como propuestas de mejora, no se añaden cosas nuevas a las actuaciones que se realizan, aunque siempre puedan surgir iniciativas que deban apoyarse. Lo que si es preciso, muy necesario, es ampliar dotaciones económicas para el apoyo a las familias, la atención profesionalizada de las situaciones de riesgo de los menores en su entorno familiar, el apoyo formativo, económico y de seguimiento de las familias de acogida, la mejora de la red de centros en cuanto a ampliación de plazas y capacidad de atención de menores con tipos de necesidades más especializadas y que exigen mayor cualificación y dedicación.

Muy importante, en este sentido sería realizar formación especializada en materia de igualdad dirigida a los trabajadores que desarrollan sus funciones en el ámbito del menor. Su papel esencial como educadores no debe dejar lugar a dudas sobre su implicación en el trabajo por la igualdad y respeto de género.

Por último, no podemos dejar de tratar el tema de la violencia de género, expresado en su máxima dimensión con el asesinato de mujeres. Independientemente de las consecuencias sobre los hijos, víctimas también protagonistas de este tipo de situaciones, queremos señalarlo en este apartado de mejoras.

Lo queremos poner en consideración de manera fundamental. Debe ocupar un lugar central en las medidas que se desarrollen. Se deben fomentar los estudios e investigaciones, conocer predisposiciones, causas, desencadenantes, factores de activación y todo aquellos que contribuya a determinar las medidas preventivas y de actuación más eficaces, con el fin de erradicar estos actos. Actos que se dan en una esfera privada, íntima, oculta y que deben aflorar a la sociedad, en cuanto es la sociedad la que debe ser intolerante con las personas que hacen de la violencia su modo relacional. La intolerancia hacia el maltrato y hacia los

maltratadores debe posiblemente estar en la base de las actuaciones a desarrollar desde edades tempranas.

Los modelos educativos o la falta de ellos puede ser un determinante en la crianza de los menores en familias de riesgo. Las relaciones violentas entre los progenitores de menores atendidos es un lugar común en sus historias vitales.

La detección del riesgo y la declaración de desamparo muchas veces viene determinada por conductas violentas. El desarrollo de los menores en climas violentos y de relaciones desiguales entre los progenitores es una fuente de conductas violentas que se reproducen y que mantienen y refuerzan el prejuicio, la discriminación y la violencia de género para continuar con las relaciones desigualitarias y desequilibradas en cuanto a beneficios y perjuicios, a favor de los hombres y en contra de las mujeres.

La tolerancia ante expresiones de violencia de género y de todas en su conjunto, no ayudan a fomentar una convivencia igualitaria. La calidad de vida de las personas se fundamenta en sus relaciones de convivencia y estas no pueden ser, bajo ningún concepto, violentadas. La ciudadanía debe estar formada en los valores de la igualdad, del respeto, de la mutua ayuda y de la colaboración en el desarrollo de las comunidades. La educación temprana en las familias, en las escuelas y a lo largo de todo el proceso de socialización debe ser un elemento esencial de prevención y de educación de una ciudadanía intolerante hacia la violencia interpersonal y de género.

PROGRAMA: 313.40 DIVERSIDAD FUNCIONAL

A) Contenido y finalidad del programa.

Tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones diseñadas para atender las necesidades sociales de las personas con diversidad funcional ya sea física, psiquica, sensorial o mental. Este conjunto de actuaciones van encaminadas a:

- Promover su integración en la vida social, laboral y cultural.

- Favorecer su autonomía personal.

- Mejorar sus condiciones de vida y fomentar la calidad de vida independiente.

- Establecer medidas preventivas para impedir que se produzca un deterioro físico, sensorial o psíquico de las personas y evitar que ese deterioro cause una discapacidad.

- Mejorar las potencialidades de las personas y favorecer su interacción con su entorno.

- Coordinar, junto con el resto de Administraciones, las políticas sociales y sociosanitarias dirigidas a las personas con diversidad funcional.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	PREÁMBULO. Punto VI	Las administraciones públicas deben adaptar sus estructuras y sus procedimientos integrando, de forma total, la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.
	TÍTULO I. Objeto, principios y ámbito	Los comportamientos discriminatorios son contrarios al ordenamiento jurídico. Se prohíben la desigualdades que carece n de justificación objetiva, racional y razonable.
	Art. 1, 2, 3 y 4	Adopción de medidas para cambiar los patrones socio-culturales erróneos, asignados en función del género; así como las funciones estereotipadas, asignadas a mujeres y hombres, contrarias al principio de igualdad.
	TÍTULO II. Capítulo III	
	Art. 14. Igualdad y mujeres con discapacidad.	Su inserción laboral favorece el mejor mantenimiento de su estado de salud.
	Art. 15. Medidas de fomento de empleo.	Concliación.
		Medidas específicas por su especial vulnerabilidad.
	Art. 17. Conciliación	Posibilitar la compatibilización de la vida familiar y la vida laboral.
	Capítulo IV.	
	Art. 25. Cuidado de las personas dependientes.	Facilitando el acceso de los servicios al lugar de residencia de las personas beneficiarias, para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.
	Art. 26. Feminización de la pobreza.	Impulsar medidas que promuevan la inserción sociolaboral de las mujeres en situación de riesgo de exclusión social, en especial las mujeres con discapacidad. Analizar, desde una perspectiva de género, las causas de la exclusión social y la feminización de la pobreza.
		Promover actuaciones que mejoren la situación de las mujeres en riesgo de exclusión social.
	Art. 27. Plan integral de la Familia e Infancia.	Promover la incorporación laboral, plena y estable, de las mujeres con especial dificultad.
	Art. 29. Campañas de información e igualdad de mujeres con discapacidad	Corresponsabilidad.
		Facilitar la información de todas las campañas y medidas que les puedan afectar (en forma adecuada) en especial sobre violencia de género.
	Art. 30. Servicios de traducción.	Garantizando la traducción e interpretación al lenguaje de signos.
	Art. 31. Acceso a la información y comunicación.	Eliminación de cualquier barrera que dificulte el acceso a los recursos de comunicación e información
	TÍTULO III.	
	Art. 48 Lenguaje no sexista en los escritos administrativos.	Especial cuidado en la redacción de los escritos en la utilización de un lenguaje incluyente.
Ley Orgánica 3/2007	Título I.	
	Art. 4. Integración del principio de igualdad.	Inspirador del ordenamiento jurídico, interpretación y aplicación.
	Art. 11. Acciones positivas	Acciones positivas que actúen sobre la feminización de la pobreza.
	Título 2. Capítulo I.	Eliminación de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.
	Art. 14. Criterios de actuación de los poderes públicos.	Atención a colectivos vulnerables como: las mujeres con discapacidad.
		Poner en valor el trabajo de las mujeres con discapacidad.

2. Identificación de actuaciones previstas.

- Financiar programas de convivencia, de cooperación social y de intervención para la prevención e inserción social.

- Facilitar la comunicación de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas que utilizan la lengua de signos en todo tipo de servicios a disposición del público y en especial en situación de emergencia.

- Promover actividades relacionadas con el empleo con apoyo de las personas con diversidad funcional.

- Impulsar el acceso a las nuevas tecnologías de las personas con diversidad funcional.

- Ayuda financiera para la realización de estancias vacacionales y actividades lúdico-culturales para la integración de las personas con diversidad funcional.

- Fomentar la práctica del deporte en las personas con diversidad funcional.

- Potenciar las acciones de apoyo a la vida independiente de las personas con diversidad funcional.

- Financiar los gastos de funcionamiento de los centros de atención temprana.

- Prestaciones económicas individualizadas dirigidas a facilitar la autonomía personal a personas con diversidad funcional: ayudas técnicas, eliminación de barreras en el interior de la vivienda, adaptación de vehículos, ayudas de transporte para la asistencia a tratamientos y centros asistenciales.

- Financiar actuaciones destinadas a eliminar las barreras arquitectónicas, urbanísticas y de la comunicación que faciliten a todas las personas la accesibilidad a los espacios públicos y edificios de pública concurrencia.

- Financiar los gastos de funcionamiento de los centros especializados en la atención a personas con diversidad funcional.

- Prestaciones económicas individuales para la institucionalización de personas con diversidad funcional atendidas en centros especializados.

- Subvención para obras y equipamiento de centros de la red de atención especializada a personas con diversidad funcional.

- Financiar la creación de nuevas plazas destinadas a la atención especializada a personas con diversidad funcional.

- Mejorar la gestión y servicios prestados a las personas tuteladas por la Generalitat.

- Estudiar las necesidades sociosanitarias de las personas con diversidad funcional.

- Diseñar e implementar programas sociosanitarios en los centros de atención a personas con diversidad funcional.

- Organizar actividades de formación en el ámbito de la atención a personas con diversidad funcional.

- Apoyar económicamente la realización de actividades de formación organizadas por las entidades y organizaciones del sector de atención a las personas con diversidad funcional.

- Realizar actividades de investigación, sensibilización y difusión de la realidad que presenta el sector social de las personas con diversidad funcional.

Específicamente en aplicación de los objetivos de igualdad, las actividades previstas son:

Los programas de servicios sociales especializados subvencionados tendrán en especial consideración el desarrollo de programas dirigidos a familias monoparentales que tengan a su cargo hijos/as con alguna discapacidad, con objeto de paliar las mayores dificultades con las que se encuentran estas familias encabezadas mayoritariamente por mujeres.

Del mismo modo, esta circunstancia se tendrá en cuenta dentro de los criterios sociales a la hora de valorar los diferentes aspectos que determinan el orden de prioridad para el ingreso en los diferentes recursos de atención social.

La Dirección General de Diversidad Funcional fomentará la realización de encuentros de formación en colaboración con las entidades del sector en los que incorporará de manera explícita la perspectiva de género, instrumentalizando los medios adecuados para su ejecución.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Las mujeres con discapacidad no están en igual situación que el resto de mujeres, ni tampoco en las mismas condiciones que los hombres con discapacidad. El género y la discapacidad son dos características que sumadas aumentan la discriminación, la

marginación y la inequidad favoreciendo situaciones de exclusión, violencia, abuso y maltrato.

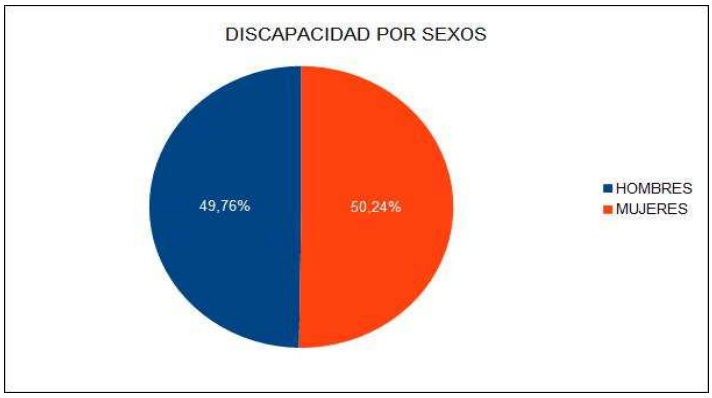
Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la temática de la discapacidad tiene como objetivo promover la sensibilización, difusión y concienciación con relación al tema de la doble o múltiple discriminación que soportan las mujeres con discapacidad por ser mujeres y por ser personas con discapacidad. De ahí nuestra responsabilidad para hacer visible la discriminación que conlleva la doble condición de mujer y de persona con discapacidad.

Además, hay que tener en cuenta, que los roles sociales han hecho que sean mujeres las que, en la mayoría de los casos, asuman las responsabilidades familiares cuando hay una persona con discapacidad en la familia, provocando una mayor reclusión en el hogar. La transformación de estos roles requiere profundos y sostenidos cambios en el sistema de valores y de representaciones sociales.

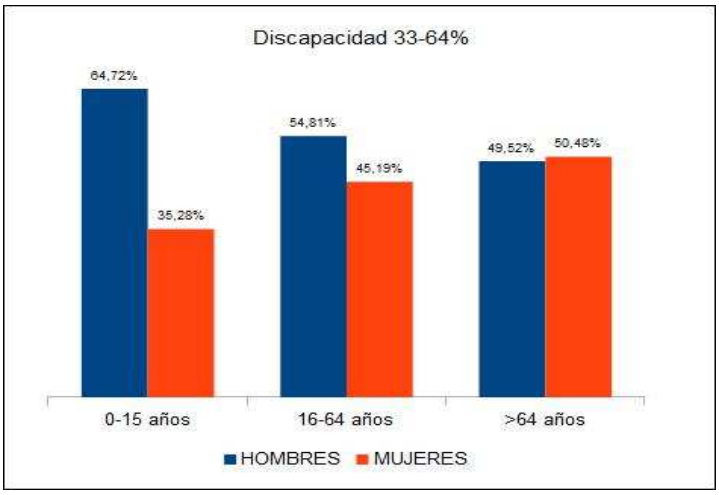
Los datos cuantitativos de la población valenciana muestran que un 6,48 % de la población tiene algún tipo de discapacidad. Un 50,24% de esta población son mujeres, concentrándose especialmente a partir de los 65 años, edad en la que este porcentaje se eleva hasta el 58,19%.

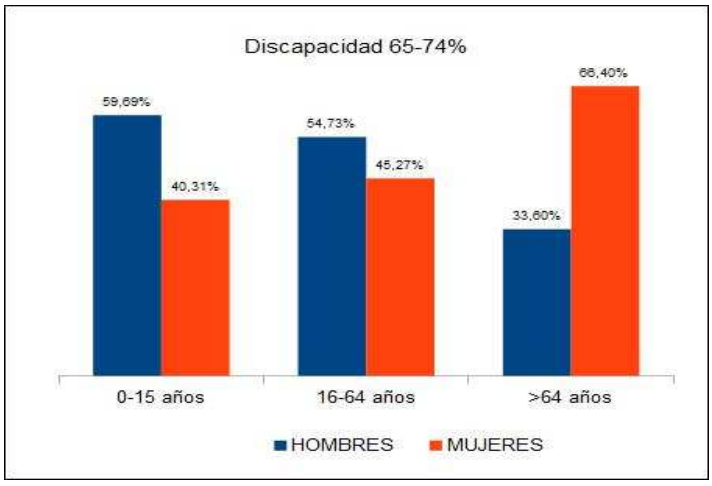
Analizando desde la perspectiva de género la población de la Comunitat Valenciana con diversidad funcional se observa que:

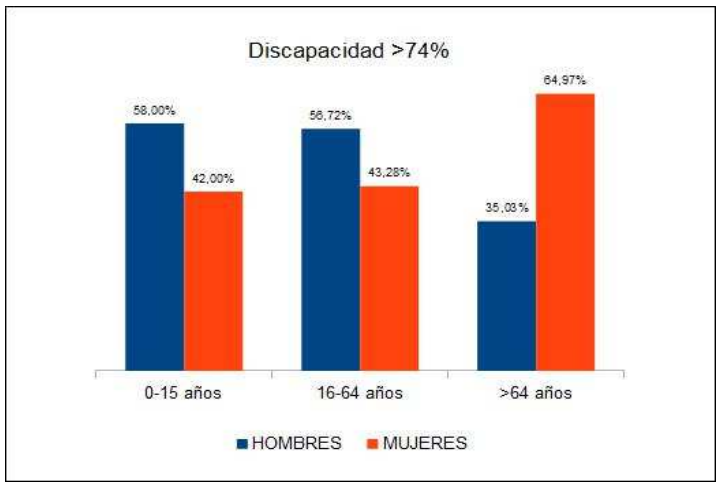
A nivel cuantitativo, prácticamente el porcentaje de hombres y mujeres con diversidad funcional, en términos globales, es similar: 49,8% y 50,2% respectivamente.



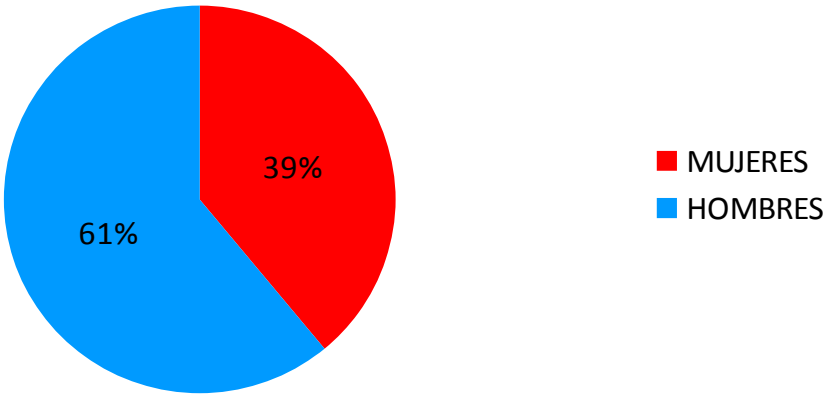
Sin embargo, si el análisis se realiza por tramos de edad y grado de discapacidad, se observa que este equilibrio se fragmenta, siendo mayor el porcentaje de hombres en los primeros tramos de edad, con un grado de discapacidad mayor, invirtiéndose la tendencia a medida que aumenta la edad.





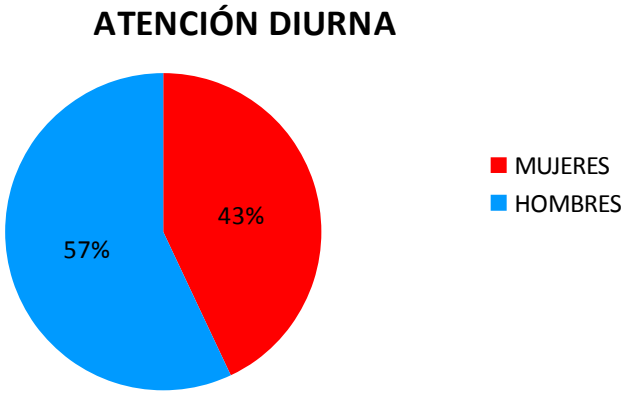


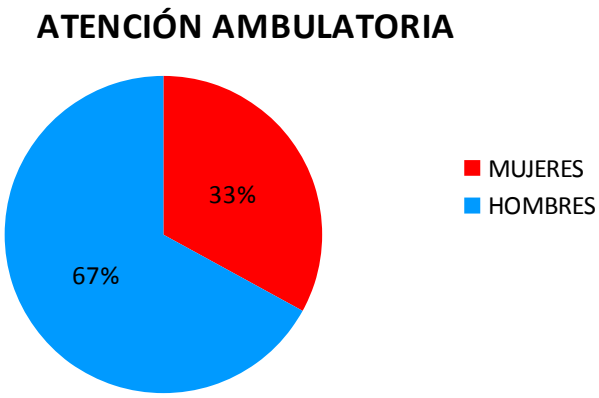
Analizando, desde la perspectiva de género, la distribución de los beneficiarios en los recursos de atención social para personas con diversidad funcional, teniendo en cuenta que las actuaciones que se realizan desde esta Dirección General se dirigen, prioritariamente, al colectivo que se encuentra entre 16-65 años, se observa que:



A nivel cuantitativo, la distribución es inferior al número y grado de discapacidad, estando las plazas financiadas ocupadas, de media, en un 39% por mujeres.

Considerando de forma independiente cada uno de los recursos, se observa que es el servicio de atención diurna el que mayor porcentaje de mujeres recoge.





La forma de acceder a los recursos que se ponen a disposición de la ciudadanía a través de este programa presupuestario es igual para ambos sexos. No se han detectado necesidades diferentes de utilización de los mismos.

Con respecto a las subvenciones que se conceden para el desarrollo de programas de servicios sociales especializados, la estructura de personal de este centro directivo, no ha permitido hasta el momento dedicar recursos humanos a la realización de estudios sobre los participantes. La nueva estructura de la Dirección General de Diversidad Funcional publicada en el Reglamento Orgánico y Funcional de esta Conselleria, cuenta con un Servicio más. Esto

va a permitir redistribuir las tareas de forma que se pueda estudiar estadísticamente el impacto de todas las actuaciones desagregadas por sexos.

2. Previsión de resultados.

Las actuaciones que se desarrollen en este programa presupuestario van a contemplar, de forma transversal, la integración de la perspectiva de género.

Para ello los indicadores que reflejan, como unidad de medida el número de beneficiarios, se desagregarán por sexo.

A continuación se relacionan los indicadores y los valores de las unidades de medida que permitirán conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad.

Objetivo 1.1.- Promover la integración en la vida social, laboral y cultural de las personas con diversidad funcional, favoreciendo su autonomía e independencia con los soportes y ayudas necesarios.

Indicadores:

Programas de servicios sociales especializados para personas con diversidad funcional. Valor: número de personas beneficiarios.

Servicio de intérpretes y guías intérpretes de lengua de signos para personas sordas y sordociegas de la Comunitat Valenciana. Número de servicios Valor: 5.250

Subvención de actividades de empleo con apoyo. Valor: 25

Programas de formación en alfabetización digital y el uso de las TIC. Valor: 35

Estancias vacacionales. Valor: 625

Actuaciones deportivas realizadas para promover la integración, normalización e inclusión social de las personas con discapacidad grave ingresadas en hospitales. Valor: 245

Objetivo 1.2.- Mejorar las condiciones de vida y fomentar la calidad de vida independiente de las personas con diversidad funcional.

Indicadores: Acciones de apoyo a la vida independiente de las personas con diversidad funcional. Valor: 25

Objetivo 1.3.- Establecer medidas preventivas dirigidas a impedir que se produzca un deterioro físico, sensorial o psíquico de las personas, así como a evitar que ese deterioro cause una discapacidad.

Indicadores: Centros de Atención Temprana. Valor: número de casos en tratamiento

Objetivo 1.4.- Mejorar las potencialidades de las personas y favorecer la interacción entre la persona afectada y su entorno con la eliminación de barreras arquitectónicas y urbanísticas.

Indicadores: Prestaciones económicas individualizadas dirigidas a la atención, desarrollo y promoción de la autonomía personal, bienestar y calidad de vida en el domicilio. Valor: número de prestaciones

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	Todas las actuaciones presupuestadas van dirigidas a las personas con discapacidad , a su entorno o a sensibilizar a la sociedad y producir cambios profundos en ella, por lo que se considera que su capacidad de impacto en términos poblaciones es muy alta.	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	El mainstreaming o principio de transversalidad posibilitará que los proyectos que se desarrollen desde esta Dirección General consigan una mayor visibilidad del colectivo de mujeres con discapacidad así como un apoyo específico que dé respuesta a sus necesidades desde una perspectiva de género.	Valor 3

PROGRAMA: 313.50 INCLUSIÓN SOCIAL

A) Contenido y finalidad del programa.

Esencialmente, el programa pretende conseguir liberar a la ciudadanía valenciana de la lacra de la pobreza y la exclusión social, defendiendo el derecho de todo ser humano a vivir con dignidad, promoviendo la igualdad de oportunidades, impulsando actuaciones

inclusivas y trabajando por la protección de los derechos de la población inmigrante y por el logro de una sociedad cohesionada, comprometida y solidaria.

Así pues, por un lado, el programa aborda la problemática social y carencial de las personas, familias y colectivos en situación desfavorable, vulnerables y en riesgo, o ya en situación de exclusión social, mediante el desarrollo de programas de inclusión social y favoreciendo el acceso a distintos recursos (asistenciales, económicos, laborales, formativos…) que contribuyan a su normalización e integración. En definitiva, el programa desarrolla en este ámbito actuaciones en materia de inclusión tendentes a la integración en la sociedad de los colectivos en situación más desfavorable o en riesgo de exclusión social más latente.

Por otro lado, el programa persigue la integración de la población inmigrante en los ámbitos educativo, laboral, sanitario y de vivienda.

Por último, el programa persigue igualmente sensibilizar a la sociedad valenciana del valor del desempeño de actividades altruistas para el logro de una sociedad más solidaria, potenciando el voluntariado social.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	PREÁMBULO. Punto VI	Las administraciones públicas deben adaptar sus estructuras y sus procedimientos integrando, de forma total, la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres. Los comportamientos discriminatorios son contrarios al ordenamiento jurídico. Se prohíben las desigualdades que carecen de justificación objetiva, racional y razonable.
	TÍTULO I. Objeto, principios y ámbito - Art. 1, 2, 3 y 4	Adopción de medidas para cambiar los patrones socio-culturales erróneos, asignados en función del género; así como las funciones estereotipadas, asignadas a mujeres y hombres, contrarias al principio de igualdad.
	TÍTULO II. Capítulo III. · Art. 15. Medidas de fomento de empleo.	Medidas que favorezcan el acceso de las mujeres a su primer empleo. Especial atención a las mayores de 45 años, a aquellas que abandonaron su empleo para cuidar a personas con dependencia y/o menores y a la reinserción de mujeres que han estado en establecimientos penitenciarios.
	• Art. 17. Conciliación	Posibilitar la compatibilización de la vida familiar y la vida laboral.
	Art. 22. Programas de inserción socio laboral para las víctimas de malos tratos	Programas de inserción individualizados para su incorporación efectiva al mercado de trabajo.
	Capítulo IV. 1. Art. 25. Cuidado de las personas dependientes.	Facilitando el acceso de los servicios al lugar de residencia de las personas beneficiarias, para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.
	2. Art. 26. Feminización de la pobreza.	Impulsar medidas que promuevan la inserción sociolaboral de las mujeres en situación de riesgo de exclusión social. Analizar, desde una perspectiva de género, las causas de la exclusión social y la feminización de la pobreza. Promover actuaciones que mejoren la situación de las mujeres en riesgo de exclusión social.
	3. Art. 27. Plan integral de la Familia e Infancia.	Atención a las bolsas de marginalidad que suponen los impagos reiterados de las pensiones por alimentos, que afectan casi en exclusividad a las mujeres al frente de hogares monoparentales.
	TÍTULO III. Art. 48 Lenguaje no sexista en los escritos administrativos.	Corresponsabilidad. Especial cuidado en la redacción de los escritos en la utilización de un lenguaje incluyente.
Ley Orgánica 3/2007	Título I. Art. 4. Integración del principio de igualdad.	Inspirador del ordenamiento jurídico, interpretación y aplicación. Lenguaje no sexista.
	Titulo 2. Art. 14. Integración del principio de igualdad.	Eliminación de diferencias retributivas entre mujeres y hombres. Políticas que pongan en valor el trabajo de las mujeres. Atención al trabajo doméstico, que recae especialmente en el colectivo de mujeres en riesgo de exclusión social. Medidas de erradicación de la violencia de género, violencia familiar y rodas la formas de acoso.
	Título IV. Capítulo I Art. 42. Mejora en la empleabilidad de las mujeres.	Potenciación del empresariado femenino.
	Art. 43. Igualdad en la negociación colectiva.	La cooperación internacional: todos los puntos de este artículo tienen aplicación.
	Título IV. Capítulo II.	Inserción laboral activa priorizando la participación de las mujeres.
	Art. 44. Conciliación	En relación a las medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo. Fomento de la asunción equilibrada de responsabilidades familiares.

2. Identificación de actuaciones previstas.

- Coordinación e impulso de todas las iniciativas del Consell cuyos ámbitos sean: la inclusión social, la lucha contra la pobreza, la prevención de la exclusión social, la integración de las personas inmigrantes, refugiadas y asiladas, así como la protección de sus derechos, y el voluntariado social.

- Representación del Consell en conferencias sectoriales u otros órganos colegiados de cooperación, autonómicos, nacionales y europeos, creados en materia de inclusión social, inmigración, refugio, asilo y/o voluntariado social, así como participación en foros, cursos u otros encuentros, nacionales o internacionales, sobre estas materias.

- Asesoramiento, y establecimiento de directrices de actuación cuando proceda, a todos los departamentos de la Administración del Consell, en materia de inclusión social, inmigración, refugio, asilo y voluntariado.

- Impulso de programas de atención primaria y acción comunitaria de apoyo para la incorporación social de los colectivos más desfavorecidos de la sociedad.

- Financiación de programas para el desarrollo de actividades para la inserción social de los colectivos más desfavorecidos de nuestra sociedad.

- Financiación de programas para el fomento de la autonomía personal y la integración social de las personas en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social.

- Elaboración y puesta en marcha de un Plan de Inclusión y Prevención de la Exclusión Social en la Comunitat Valenciana.

- Elaboración y puesta en marcha de un Plan de lucha contra la Pobreza en la Comunitat Valenciana.

- Impulso y apoyo a la elaboración e implementación de Planes Municipales de Inclusión.

- Apoyo a la realización de programas sociales inclusivos innovadores.

- Apoyo a la realización de programas de inclusión social de colectivos especialmente vulnerables.

- Apoyo a programas municipales para la cobertura de las necesidades básicas infantiles, especialmente en períodos vacacionales.

- Apoyo a programas municipales para la cobertura de las necesidades básicas de la población más vulnerables relacionadas con la pobreza energética.

- Supervisión, financiación y coordinación de los Comedores Sociales dependientes de la Conselleria de Bienestar Social.

- Mejora de las infraestructuras de los comedores sociales cuya titularidad ostente la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

- Fomento e impulso de órganos sectoriales de participación en materia de inclusión social, inmigración y refugio y voluntariado social, prestando asesoramiento a los ayuntamientos en la puesta en marcha de las mismas.

- Promoción de itinerarios integrados de inclusión activa dirigidos a personas en situación de especial vulnerabilidad.

- Actuaciones integrales en innovación social que contribuyan al logro de una sociedad inclusiva.

- Estímulo a la investigación en necesidades sociales.

- Apoyo a programas de acompañamiento, inclusión y emancipación para personas sin hogar.

- Apoyo a la integración social de inmigrantes.

- Apoyo a la realización de programas de acompañamiento y ayuda a la integración e inclusión social para personas asiladas y refugiadas.

- Apoyo a programas de acogida a personas inmigrantes, refugiadas y asiladas, a través de entidades locales y sociales.

- Coordinación, seguimiento de ejecución y evaluación del Plan Director de Inmigración y Convivencia 2014-2017.

- Participación en los órganos colegiados de la Generalitat que aborden la temática de la inclusión social y/o inmigración.

- Promoción de dotaciones presupuestarias destinadas a la inmigración en los anteproyectos de presupuestos de las diferentes Consellerias, así como aprobación de programas y ayudas dirigidos a la población inmigrante y refugiada en todos los departamentos del Administración del Consell.

- Elaboración de convenios u otras fórmulas de colaboración y proyectos normativos en materia de inmigración.

- Gestión, en el territorio de la Comunitat Valenciana, de las competencias atribuidas a las comunidades autónomas en la Ley Orgánica 4/2000, sobre Derechos y Libertades de los extranjeros en España y su integración social tras la reforma por Ley Orgánica 2/2009.

- Promoción de instrumentos y mecanismos de coordinación de actuaciones a favor de la inmigración que se lleven a cabo desde las diferentes Administraciones Públicas con competencias en materia de sanidad, vivienda, empleo, educación y bienestar social.

- Formación en materia de inclusión social, inmigración y voluntariado del personal adscrito a la Dirección General de Inclusión Social y del resto de órganos de gestión y centros adscritos a la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

- Formación en materia de inclusión social, inmigración y voluntariado del personal de profesionales y personal voluntario de entidades del Tercer Sector y de la Administración Local.

- Colaboración en la protocolización del intercambio de información y datos entre instituciones nacionales, autonómicas y locales en materia de inmigración.

- Impulso de campañas de sensibilización para el fomento de la integración social.

- Protección de los derechos de las personas trabajadoras inmigrantes en situación de precariedad y vulnerabilidad.

- Establecimiento de un marco institucional para la realización periódica de actividades de sensibilización y acercamiento intercultural.

- Mejora de la atención a las personas inmigrantes desde las Entidades Locales a través de red de AMICS.

- Incremento de centros y coordinación de la red AMICS, mediante la colaboración con las Entidades Locales de la Comunitat Valenciana.

- Impulso del Observatorio Valenciano para la Inmigración.

- Apoyo, a través de colaboraciones y subvenciones a entidades y organizaciones sociales especializadas, al fomento del asociacionismo entre las personas inmigrantes.

- Colaboración con el programa de acogida e integración de personas inmigrantes del Ayuntamiento de Valencia y con las iniciativas de integración social del resto de municipios de la Comunitat Valenciana.

- Desarrollo de actividades de apoyo, impulso y promoción de la mediación intercultural en la Comunitat Valenciana.

- Impulso a la integración social de las personas inmigrantes en la Comunitat Valenciana, a través del desarrollo del Programa de comprensión de la sociedad valenciana Escuelas de Acogida, desarrollados a través de entidades de inmigrantes y de la red AMICS.

- Formación en materia de inmigración, a través de la colaboración con las universidades de la Comunitat Valenciana.

-Desarrollo de actividades de apoyo, impulso y promoción del voluntariado en la Comunitat Valenciana.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Sin descender a un análisis exhaustivo ni generalizado, de carácter cualitativo de la situación de las niñas y las mujeres en relación con la pobreza, vulnerabilidad, riesgo de exclusión o situación de exclusión social planteamos unas cuantas certezas a tener en cuenta en la planificación de objetivos y actuaciones por parte de la Dirección General de Inclusión Social:

- Feminización de la pobreza.
- Mayores tasas de desempleo de la mujer.
- Protagonismo de la mujer en la demanda de atención social para su núcleo familiar.
- Desigualdad en el acceso a oportunidades laborales y sociales, por limitaciones derivadas del cumplimiento de funciones tradicionalmente desarrolladas por la mujer (familias monomarentales, cuidadoras principales, ausencia de instrumentos de conciliación…).
- Impacto de los diferentes tipos de violencia sufrida.

En el aspecto cuantitativo y cualitativo, pueden obtenerse datos que los que aparecen en el presente informe en la "**Encuesta de Condiciones de Vida 2014. Datos de la Comunitat Valenciana**", publicado en julio de 2015 en la página web del Instituto Valenciano de Estadística y que constatan lo anteriormente señalado.

Aportamos a continuación algunos datos, extraídos de la Encuesta citada, desagregados por género, que nos acercan a la descripción de la población hacia la que se dirigen las actuaciones de la Dirección General de Inclusión Social (beneficiarios y beneficiarias potenciales), así como de otros que nos aproximan a la descripción por género de los beneficiarios y beneficiarias reales de dichas actuaciones. No obstante, debemos

señalar que la obtención de los datos de partida que no figuran en el presente informe, se prevé que se irán consiguiendo progresivamente, de forma que estén a disposición a finales del 2015, a fin de que permitan realizar una comparativa con los datos de impacto que se obtengan en el ejercicio 2016.

La población valenciana, a 1 de enero de 2015, era de 4.939.450 personas residentes en la Comunitat Valenciana, con un porcentaje del 50'56 % de mujeres.

El número de personas extranjeras asciende a 659.237 (diciembre de 2013), lo que representa, aproximadamente, el 13 % de la población total valenciana, entre los cuales, las mujeres inmigrantes representan el 47'1 %.

La tasa de paro en la Comunitat Valenciana (Segundo Trimestre de 2015) representa el 20'3 % en mujeres y el 19'4 % en hombres. Esto significa que 1.992.700 mujeres de la Comunitat Valenciana mayores de 16 años se encontraban paradas a finales de junio de 2015.

A finales de 2014, el 26,2 % de la población valenciana (un millón de personas, aproximadamente) se encontraba en riesgo de pobreza. Un 4% superior a la media nacional. Dado que en las mujeres este porcentaje es más de dos puntos superior al de hombres, esto representa que unas 600.000 mujeres de la Comunitat se encuentran actualmente en riesgo de pobreza.

La tasa de riesgo de pobreza y exclusión en la Comunitat es de 34,7 %. Esto es, 1.713.989 personas, de las cuales unas 900.000 son mujeres.

La incidencia, tanto de riesgo de pobreza, como de riesgo de pobreza y exclusión se incrementa en más de ocho puntos en caso de menores (0 a 15 años) y de jóvenes (16 a 29 años). También se multiplica -hasta más del 52 %-, en caso de ser de inmigrante de fuera de la Unión Europea, en caso de carencia de estudios o disponer tan solo de estudios primarios (hasta siete puntos más), en caso de ser familia monoparental con una mujer por cabeza de familia, del número de hijos, de estar parada, etc.

En cuanto al acercamiento al perfil cuantitativo concreto de las actuaciones de la Dirección General en el Programa 313.50, desgraciadamente, la falta de previsión en la desagregación de resultados provoca la carencia de los mismos en casi todas las actuaciones vinculadas al Programa, cuestión esta que trataremos de evitar de cara a los siguientes ejercicios.

Los datos obtenidos de las fichas de presentación de proyectos de la lucha contra la pobreza infantil del ejercicio 2015, distinguidos por provincias, son los siguientes:

ALICANTE

COBERTURA POBLACIONAL Y USUARIOS/AS PREVISTOS			
FAMILIAS ESTIMADAS:2045			
NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES ESTIMADOS: 2.980			
INTERVALOS DE EDAD	**NIÑOS**	**NIÑAS**	**TOTAL**
0 - 2 AÑOS	0	0	0
3 - 5	331	285	616
6 - 11	1.029	919	1.948
12 - 17	234	182	416
TOTAL	**1.594**	**1.386**	**2.980**

CASTELLÓN

COBERTURA POBLACIONAL Y USUARIOS/AS PREVISTOS			
FAMILIAS ESTIMADAS :1180			
NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES ESTIMADOS: 1.751			
INTERVALOS DE EDAD	**NIÑOS**	**NIÑAS**	**TOTAL**
0 - 2 AÑOS	0	0	0
3 - 5	120	133	253
6 - 11	689	605	1.294
12 - 17	120	84	204
TOTAL	**929**	**822**	**1.751**

VALENCIA

COBERTURA POBLACIONAL Y USUARIOS/AS PREVISTOS			
FAMILIAS ESTIMADAS :2.069			
NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES ESTIMADOS: 3.190			
INTERVALOS DE EDAD	**NIÑOS**	**NIÑAS**	**TOTAL**
0 - 2 AÑOS	0	0	0
3 - 5	372	354	726
6 - 11	934	883	1.817
12 - 17	334	313	647
TOTAL	**1.640**	**1.550**	**3.190**

TOTALES COMUNIDAD VALENCIANA			
	NIÑOS	**NIÑAS**	**FAMILIAS**
ALICANTE	1.594	1.386	2.045
CASTELLON	929	822	1.180
VALENCIA	1.640	1.550	2.069
TOTAL	**4.163**	**3.758**	**5.294**
TOTAL NIÑOS Y NIÑAS		**7. 921**	

En referencia los resultados de beneficiarios y beneficiarias de la Línea de actuación T18, 27, "Subvención a entidades sin ánimo de lucro del tercer sector para que desarrollen actividades vinculadas a las familias más desfavorecidas, como: personas sin hogar o transeúntes, profesionales del sexo, drogodependientes, población ex reclusa, discapacitados, mayores, etc... todos ellos en peligro latente y/o situación de exclusión social", estos son los datos de que se dispone:

- Programas de ACCION COMUNITARIA 2014 ALICANTE
    - Población total atendida: 16.136 personas. De entre ellas: Mujeres: 8.554 (53'01 %); Hombres: 7.582 (46'99 %)
- Programas de ACCION COMUNITARIA 2014 VALENCIA:
    - Población total atendida: 3.174 personas. De entre ellas: Mujeres: 1.072 (33,77 %); Hombres: 2.102 (66'23 %)
- Programas de ACCIÓN COMUNITARIA CASTELLÓN: No se dispone de datos

Respecto a los Programas de Acción Comunitaria Autonómicos, los desarrollados por la entidad Médicos del Mundo, el 87'96 % de beneficiarios han sido varones, mientras que las beneficiarias han representado el 12'04 %. De los beneficiarios y beneficiarias del Banco de Alimentos no constan datos desagregados. Las actuaciones de la Asociación Valenciana de Caridad se distribuyen según sea el servicio de Albergue, en un 67% varones, 33% mujeres y en el servicio de Comedor Social, que se aprecia una tendencia de incremento de mujeres usuarias en los últimos años que está alcanzando en la actualidad la paridad entre sexos.

En relación al Servicio de Comedores Sociales de titularidad pública, se recoge una ligera mayoría de usuarios mujeres.

COMEDORES SOCIALES			
NOMBRE DEL CENTRO	**Nº DE USUARIOS**	**HOMBRES (40%)**	**MUJERES (60%)**
MALVARROSA	120	48	72
LITERATO AZORIN	65	26	39
ABEJUELA	60	24	36
SAGUNTO	150	60	90
TOTAL	395	158	237

Respecto a las actuaciones con la población migrante, no se poseen datos desagregados por cuestión de género. Únicamente la aportación del dato facilitado por la red AMICS, que presta atención a las personas inmigrantes desde las Entidades Locales, que informan de una tendencia a la paridad en sus intervenciones

2. Previsión de resultados.

Indirectamente, consideramos que todas las actuaciones de Inclusión Social, aunque dirigidas a la población más vulnerable, en general, tendrán una repercusión proporcional a la situación ya expuesta, en cuanto a mayor porcentaje y representación de atención a mujeres en situación de vulnerabilidad, precariedad, pobreza, riesgo de pobreza y/o riesgo de pobreza y exclusión y un beneficio directo en mujeres con hijos a cargo, tanto en prestaciones como en servicios de apoyo.

Es decir, pretendemos, no solo incrementar las líneas presupuestarias, sino intentar que la cobertura de mujeres beneficiarias en ellas sea cada vez mayor, en número y porcentaje, superando los conseguidos hasta la fecha y acercándonos a la distribución poblacional real en función de las carencias y necesidades presentadas por cada grupo (de edad, género y situación).

Para ello, trabajaremos con los siguientes objetivos, distribuidos por ámbitos temáticos:

INCLUSIÓN SOCIAL

- Disminuir progresivamente las situaciones de pobreza y exclusión social, hasta conseguir su absoluta desaparición.

- Prevenir situaciones de pobreza y exclusión social, a través del impulso y promoción de actuaciones sintónicas y coordinadas de todos los actores sociales comprometidos, desde todas las Administraciones Públicas Valencianas, desde las empresas responsables y las universidades valencianas, así como desde las entidades de la sociedad civil organizada.

- Impulsar programas transversales, en coordinación con los sistemas públicos de educación, y también en aspectos sanitarios, residenciales, policiales y en relación con otros recursos sociales, para la prevención de situaciones de malnutrición, pobreza y riesgo de exclusión social, especialmente de menores y sus familias.

- Impulsar planes, programas, actuaciones y acciones de Inclusión Social, a desarrollar especialmente desde el ámbito municipal.

– Impulsar y coordinar las iniciativas y actuaciones de la Generalitat en materia de Inclusión Social.

– Mejorar de la financiación de los programas especializados diseñados por las Entidades Locales, para la atención y apoyo ante situaciones de necesidad y de establecer procesos para la incorporación social de los colectivos más desfavorecidos.

– Promover actuaciones innovadoras en materia de inclusión social dirigidas a los sectores y grupos de población más vulnerable.

– Conocer con rigor la situación de necesidad social de la Comunitat Valenciana, a fin de poder planificar las actuaciones más idóneas para su corrección y erradicación última. Esto es, conocer la realidad social (de vulnerabilidad, carencias, precariedad, desigualdades, desventajas, pérdida del derecho de igualdad de oportunidades, exclusión social, etc.) en la Comunitat, a través del estímulo del estudio riguroso de la misma.

INMIGRACIÓN

- Promover mecanismos y actuaciones de acogida, apoyo y protección de las personas inmigrantes que se encuentren en la Comunitat Valenciana, garantizando el ejercicio de sus derechos.

- Coadyuvar en la prevención de actitudes y comportamientos xenófobos o discriminatorios, junto a los agentes institucionales y sociales, profundizando en la cultura de la colaboración y el respeto mutuo.

VOLUNTARIADO

- Diseñar, impulsar y establecer estrategias que favorezcan la cohesión social, disminuyan las desigualdades, promuevan la igualdad de oportunidades y contribuyan a desarrollar una cultura de la solidaridad, a través, entre otras, de la puesta en valor del voluntariado social.

- Promover el desarrollo y la formación de voluntariado social comprometido con la justicia y cohesión sociales.

El incremento presupuestario solicitado en diferentes líneas de actuación, debe suponer un incremento de la atención de familias con necesidades básicas sin cubrir, incluyendo alimentación y energía. Además, estos aumentos significan también la posibilidad de contar con un mayor apoyo técnico especializado a las familias en el cuidado de los

menores a su cargo, intentando ampliar los recursos preventivos para atender las situaciones de riesgo, ocasionadas por motivos económicos, de menores y familias.

La realidad cuantitativa, junto a la percepción cualitativa, nos permite afirmar que estas ayudas, en un elevado porcentaje, contribuyen a mejorar la situación de familias monoparentales en donde el protagonismo en el cuidado y atención de las y los menores viene siendo ejercido en mucha mayor medida por las mujeres.

Las estrategias y programas que favorecen la mejora de la corresponsabilidad de los progenitores en cuanto a la educación y atención de sus menores, suponen un refuerzo y proyección del papel emancipatorio de la mujer, tanto en la relación de pareja como en la filial, así como en la disponibilidad de recursos.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	**Valor 2**
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	**Valor 3**

PROGRAMA: 313.60 GESTIÓN DE CENTROS Y PROGRAMAS DE PERSONAS MAYORES

A) Contenido y finalidad del programa.

El objeto de este programa es la gestión, coordinación y supervisión de los centros especializados, centros de día y de atención residencial para personas mayores en la Comunitat Valenciana, así como el fomento de la participación activa de las personas mayores en la sociedad a fin de potenciar el envejecimiento activo, favoreciendo la mayor autonomía e independencia de las personas mayores.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	PREÁMBULO. Punto VI	Las administraciones públicas deben adaptar sus estructuras y sus procedimientos integrando, de forma total, la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.
	TÍTULO I. Objeto, principios y ámbito Art. 1, 2, 3 y 4	Los comportamientos discriminatorios son contrarios al ordenamiento jurídico. Se prohíben la desigualdades que carecen de justificación objetiva, racional y razonable. Adopción de medidas para cambiar los patrones socio-culturales erróneos, asignados en función del género; así como las funciones estereotipadas, asignadas a mujeres y hombres, contrarias al principio de igualdad.
	TÍTULO II. Capítulo III. Art. 20. Planes de Igualdad en las empresas.	Promoción de Planes de Igualdad en los Centros y Residencias. De acuerdo con el artículo 46 de esta norma, se prevé que en caso de empate en la adjudicación de contratos administrativos de la Generalitat, tendrán preferencia los licitadores que presenten un plan de igualdad. Recogiéndose dicha previsión en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares que rigen los contratos de servicio de gestión integral de residencias y centros de día de personas mayores.
	Capítulo IV. Art. 25 Cuidado de personas dependientes. Art. 37 Protocolos de coordinación en los casos de malos tratos	Cuidados a las personas mayores. Facilitando el acceso de los servicios al lugar de residencia de las personas beneficiarias, para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. La Generalitat adoptará protocolos de actuación cuya finalidad sea garantizar una actuación coordinada y eficaz en los diversos órganos y entidades que intervengan o presten asistencia en los supuestos de malos tratos.
	TÍTULO III. Art. 48 Lenguaje no sexista en los escritos administrativos	Especial cuidado en la redacción de los escritos en la utilización de un lenguaje incluyente.
Ley Orgánica 3/2007	Título I. Art. 4. Integración del principio de igualdad	Inspirador del ordenamiento jurídico, interpretación y aplicación.
	Título 2. Capítulo I. Art. 14. Criterios de actuación de los poderes públicos Art. 27. Principio de igualdad en la salud.	Las mujeres mayores como colectivo de especial vulnerabilidad. Evaluación de las diferentes necesidades, por razón de sexo, entre la población mayor; y siempre contemplando el principio de igualdad de oportunidades.
	Título IV. Capítulo III. Art. 45, 46 y 47. Planes de Igualdad.	Promoción de Planes de Igualdad en los Centros y Residencias.

2. Identificación de actuaciones previstas.

a) Valorar la proximidad del centro asignado al lugar de residencia de la persona beneficiaria, así como tener en cuenta este criterio en la tramitación de traslados.

b) Establecimiento de un protocolo de atención a víctimas de malos tratos pertenecientes al sector de personas mayores para el caso que requieran ingreso en un centro residencial.

c) Información, y en su caso, formación del personal que presta sus servicios en centros gestionados directamente por la Conselleria, en materia de lenguaje no sexista en los escritos administrativos.

d) Evaluación de las diferentes necesidades de los usuarios de un servicio residencial por razón de sexo, a través de protocolos específicos (protocolo de prevención de cáncer de próstata y protocolo de prevención de cáncer de mama).

e) Seguimiento de la participación de las mujeres mayores en los programas de envejecimiento activo gestionados desde la Dirección General.

f) Inclusión de la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas utilizadas por la Dirección General, tanto las relativas a la gestión de centros como las relativas a programas de envejecimiento activo.

g) Incorporación del resultado desagregado por sexo en la memoria anual que deben presentar las entidades beneficiarias de subvenciones convocadas por la Conselleria.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La distribución por sexo del servicio de atención residencial para personas mayores en centros públicos y concertados ofrece una mayoría de mujeres ya que el 68,1% (6.969) de las personas atendidas en la Comunitat Valenciana son mujeres y el 31,9% (3.266) son hombres.

El servicio de centro de día para personas mayores, sigue la misma tónica: el 71,7% (968) de las personas atendidas en la C.V. son mujeres y el 28,3% (383) son hombres.

La asignación de un servicio residencial o de centro de día para personas mayores es absolutamente igualitaria entre hombres y mujeres, sin que conste la existencia de situaciones de discriminación de ningún tipo a la hora de acceder a los recursos dependientes de la Dirección General de Servicios Sociales y Personas en Situación de Dependencia.

No obstante, en algunos programas se carece de datos desagregados por sexo.

El sector de servicios de atención social dirigidos a personas mayores oferta un importante volumen de empleo para mujeres. Según la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2015 a nivel nacional (no disponible por CCAA) el 86,17% de las personas ocupadas en las ramas de actividad relacionadas con servicios de dependencia (Asistencia en Establecimientos Residenciales y Actividades de Servicios Sociales sin Alojamiento) son mujeres.

Tipología Servicio	Empleo Total Creado	Empleo mujeres (86,17%)
Sº Atención Residencial	6.314	5.441
Sº Centro de Día	507	437

2. Previsión de resultados.

A fin de poder analizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de este programa presupuestario se proponen los siguientes indicadores desagregados por sexo:

- Personas usuarias del servicio de atención residencial o de centro de día público o concertado
- Personas usuarias de los CEAM
- Personas beneficiarias del programa Bono Respiro
- Personas usuarias del programa Menjar a casa.
- Personas usuarios del programa Major a casa.
- Personas beneficiarias del programa Vacaciones Sociales
- Personas beneficiarias del programa Termalismo social.
- Solicitudes de tarjeta del mayor
- Personas que ostentan la dirección en los centros titularidad de la Generalitat

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 2

PROGRAMA: 313.70 ORDENACIÓN Y PRESTACIONES DE LA DEPENDENCIA

A) Contenido y finalidad del programa.

El programa 313.70 Ordenación y Prestaciones de Dependencia, tiene como finalidad el garantizar el cumplimiento de la Ley de Dependencia en la Comunitat Valenciana, estableciendo los procedimientos de valoración y reconocimiento de la situación de dependencia y elaborando el Programa Individual de Atención, así como consolidando el sistema de atención pública a las personas en situación de dependencia.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	PREÁMBULO. Punto IV.	La dedicación en exclusiva al cuidado de personas dependientes ha dificultado la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en igualdad de condiciones con los hombres.
	TÍTULO I. Objeto, principios y ámbito Art. 1, 2, 3 y 4	Los comportamientos discriminatorios son contrarios al ordenamiento jurídico. Se prohíben las desigualdades que carecen de justificación objetiva, racional y razonable. Adopción de medidas para cambiar los patrones socio-culturales erróneos, asignados en función del género; así como las funciones estereotipadas, asignadas a mujeres y hombres, contrarias al principio de igualdad. Impulsar medidas que promuevan la inserción sociolaboral de las mujeres en situación de riesgo de exclusión social.
	Art. 25. El cuidado de las personas dependientes.	Facilitando el acceso de los servicios al lugar de residencia de las personas beneficiarias, para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.
	TÍTULO III. Art. 48 Lenguaje no sexista en los escritos administrativos	Especial cuidado en la redacción de los escritos en la utilización de un lenguaje incluyente.
Ley Orgánica 3/2007	Título Preliminar	Principio inspirador.
	Título I. Art. 4. Integración del principio de igualdad.	Inspirador del ordenamiento jurídico, interpretación y aplicación.
	Título 2. Capítulo I. Art. 14. Criterios de actuación de los poderes públicos.	Atención especial al colectivo de mujeres con discapacidad. Poner en valor el trabajo de las mujeres sobre las que recae, en mayor medida, el cuidado de la población dependiente.

2. Identificación de actuaciones previstas.

- Resolver todos los procedimientos de valoración y reconocimiento de la situación de dependencia.

- Reconocer y abonar la retroactividad de las prestaciones de dependencia. Abonando las deudas pendientes en la aplicación de la ley.

- Integrar a los servicios municipales de atención a la dependencia dentro de los equipos de servicios sociales generales.

- Elaborar los PIA en colaboración con los servicios municipales de atención a la dependencia.

- Crear la figura del asistente personal.

- Compatibilizar, en el caso de los grandes dependientes y dependientes severos, la asistencia a un centro de atención diurna con el servicio de atención domiciliaria.

- Agilizar y optimizar los procedimientos de asignación y gestión de las prestaciones derivadas del PIA.

- Supervisar y evaluar periódicamente el funcionamiento del sistema de atención a la dependencia en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

- Mejorar la formación e información dirigida a los cuidadores no profesionales y a los técnicos de dependencia de los ayuntamientos

- Estudiar e implantar acciones y medidas que permitan fomentar la coordinación entre los distintos niveles asistenciales, especialmente en los pacientes con enfermedades crónicas, patologías vinculadas a la vejez y enfermedades mentales

- Garantizar que la cuantía de las prestaciones económicas en la Comunitat Valenciana será igual al importe fijado, dependiendo del tipo de prestación y del grado de dependencia de la persona beneficiaria, por Real Decreto del Estado.

Concretamente en lo que respecta actuaciones previstas en aplicación a los objetivos en materia de igualdad:

- En el próximo año está prevista la resolución de la mayor parte de las solicitudes de dependencia sin resolver, concediendo la prestación de Cuidador no Profesional siempre que lo pida la persona dependiente y no haya un servicio disponible al que poder

acceder. Ello aumentará de forma considerable el número de estas prestaciones y por lo tanto también el número de cuidadoras no profesionales (Indicador 1).

- Por otro lado, la planificación de nuevas resoluciones también incluye un buen número de nuevas Prestaciones Vinculadas al Servicio, que apoyarán el acceso al trabajo fuera de casa de las mujeres, así como la creación indirecta de empleos de mujeres (Indicador 2).

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Situación actual de programa presupuestario.

Distribución por sexo de prestaciones al amparo de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia

- El 61% (14.862) de las personas que perciben una prestación económica en la Comunitat Valenciana son mujeres y el 39% (9.469) son hombres.

- En el caso de las personas mayores de 65 años sube esta proporción: el 74% de las personas dependientes que perciben una prestación son mujeres, mientras el 26% son hombres.

- En el colectivo de personas con discapacidad encontramos un 41% de mujeres frente a un 59% de hombres.

- En el caso de las personas que desempeñan los cuidados en la prestación de Cuidador no Profesional, el porcentaje de mujeres alcanza el 85% (17.585) del total.

Datos de prestaciones económicas por sexo de la persona dependiente

TIPO DE PRESTACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%
Prestación de Cuidador no Profesional (CNP)	11.937	59	8.416	41
Prestación Vinculada al Servicio de Residencia (PVS-RS)	1.275	76	395	24
Prestación Vinculada al Servicio de Centro de Día (PVS-CD)	95	81	22	19
Prestación Vinculada al Servicio de Ayuda a Domicilio (PVS-SAD)	1.553	71	634	29
Asistente Personal (AP)	2	50	2	50
TOTAL PRESTACIONES	**14.862**	**61**	**9.469**	**39**

Datos de cuidadores/as no profesionales por sexo

	MUJERES	%	HOMBRES	%
Cuidadores no Profesionales	17.585	85	3.211	15

Datos de prestaciones económicas de personas mayores dependientes por sexo

TIPO DE PRESTACIÓN	MUJERES > 65 años	%	HOMBRES > 65 años	%
Prestación de Cuidador no Profesional (CNP)	8.252	73	3.083	27
Prestación Vinculada al Servicio de Residencia (PVS-RS)	1.174	82	264	18
Prestación Vinculada al Servicio de Centro de Día (PVS-CD)	88	80	22	20
Prestación Vinculada al Servicio de Ayuda a Domicilio (PVS-SAD)	1.308	77	387	23
TOTAL	10.822	74	3.756	26

Datos CNP de personas > de 65 años dependientes por sexo

	Cuidadoras	%	Cuidadores	%
Cuidadores no Profesionales	9.512	83	1.901	17

Datos de prestaciones económicas de personas con discapacidad por sexo

TIPO DE PRESTACIÓN	Mujeres con Discapacidad	%	Hombres con Discapacidad	%
Prestación de Cuidador no Profesional (CNP)	3.685	41	5.333	59
Prestación Vinculada al Servicio de Residencia (PVS-RS)	101	44	131	56
Prestación Vinculada al Servicio de Centro de Día (PVS-CD)	7	100	0	0
Prestación Vinculada al Servicio de Ayuda a Domicilio (PVS-SAD)	245	50	247	50
Asistente Personal (AP)	2	50	2	50
TOTAL	4.040	41	5.713	59

Datos de CNP de personas con discapacidad por sexo

	Cuidadoras	%	Cuidadores	%
Cuidadores no Profesionales	8.073	86	1.310	14

Estos datos coinciden con los datos de de la Ocupados EPA (Encuesta de Población Activa) del segundo trimestre de 2015 a nivel nacional (no disponible por CCAA). Según estos datos el 86,17% de las personas ocupadas en las ramas de actividad relacionadas con servicios de dependencia son mujeres.

Situación social de la igualdad de oportunidades en el ámbito de aplicación del programa

La concesión de las prestaciones de dependencia, reguladas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, por su naturaleza, son absolutamente igualitarias respecto a hombre y mujeres.

Se trata de un programa que tiene un doble impacto de género:

a. Por un lado, facilita la incorporación de las mujeres al mercado laboral en una sociedad como la nuestra en la que el cuidado de nuestros mayores y de las personas con discapacidad ha estado vinculado tradicionalmente a las mujeres. En este contexto, son fundamentalmente las Prestaciones Vinculadas al Servicio de Residencia, Centro de Día y Ayuda a Domicilio las que ayudan a cubrir los costes en la atención de personas mayores o discapacitadas dependientes.

b. Por otro lado, la Prestación de Cuidador no Profesional, en la que el 85% se personas que desempeñan los cuidados en el entorno familiar son mujeres, remunera económicamente la labor que las mujeres desempeñan en el cuidado de las personas dependientes en el ámbito familiar.

Asimismo, es importante señalar que esta Dirección General junto con los servicios informáticos ha hecho un esfuerzo en los últimos años adaptando los sistemas informáticos de dependencia a los requerimientos de SISAAD (Sistema de Información del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia), que exigían enviar el dato del sexo de la persona cuidadora y del asistente personal, desde el año de 2014 . Ello ha hecho posible que en la actualidad se dispongan de datos por sexo de las personas dependientes, de los cuidadores/as no profesionales y de los asistentes/as personales, lo que permite la explotación estadística de estos datos en la Comunitat Valenciana y permitirá al SISAAD la comparación de datos entre las distintas CCAA.

Descripción de los obstáculos sociales de carácter general que pudieran tener incidencia sobre los niveles de participación de mujeres y hombres en relación con los resultados del programa presupuestario

El hecho de que la mujer continúe teniendo una responsabilidad social mayor en el cuidado de mayores y personas con discapacidad, unido a la alta tasa de paro de las mujeres en la Comunitat Valenciana, incide en el mayor número de cuidadoras no profesionales frente al número de cuidadores. En el caso de las prestaciones económicas de Cuidados en el Entorno familiar la participación de las mujeres es superior a la de los hombres.

Por otro lado, las condiciones de acceso a las prestaciones económicas por parte de la Generalitat son idénticas para hombres y mujeres.

2. Previsión de resultados esperados

Teniendo en cuenta los ratios de creación de puestos de trabajo por cada prestación vinculada al servicio así como las cuidadoras no profesionales que son con mucha mayor frecuencia mujeres, en un año:

- Se duplicarán el número de cuidadoras no profesionales.

- Se incrementarán en un 60% los puestos de trabajo de mujeres creados indirectamente a través de las prestaciones vinculadas al servicio

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 2

PROGRAMA: 313.80 IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD

A) Contenido y finalidad del programa.

El principio de no discriminación está recogido en nuestro Estatuto de Autonomía, que hace referencia también a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Constitución Española. Con el objetivo de cumplir ese principio esta Dirección General cuenta con dos grandes finalidades:

1. Programar y ejecutar acciones que tengan por objeto promover la igualdad de las personas que conforman los colectivos de la diversidad sexual, familiar, étnica, religiosa y cultural.

2. Programar y ejecutar acciones que tengan por objeto la lucha contra la discriminación por racismo, xenofobia, fascismo, homofobia, transfobia, bifobia, antigitanismo, disfobia, aporofobia o cualquier otra forma de intolerancia, así como atención a la víctimas de la violencia y los delitos de odio.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	PREÁMBULO. Punto VI	Las administraciones públicas deben adaptar sus estructuras y sus procedimientos integrando, de forma total, la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres.
	TÍTULO I. Objeto, principios y ámbito. Art. 1, 2, 3 y 4	Los comportamientos discriminatorios son contrarios al ordenamiento jurídico. Se prohíben la desigualdades que carecen de justificación objetiva, racional y razonable.
	TITULO II. Capítulo III. Art. 17. Conciliación	Adopción de medidas para cambiar los patrones socio-culturales erróneos, asignados en función del género; así como las funciones estereotipadas, asignadas a mujeres y hombres, contrarias al principio de igualdad.
	Capítulo IV. Art. 27. Plan integral de la Familia e Infancia.	Posibilitar la compatibilización de la vida familiar y la vida laboral.
	TÍTULO III. Art. 48 Lenguaje no sexista en los escritos administrativos.	Corresponsabilidad. Especial cuidado en la redacción de los escritos en la utilización de un lenguaje incluyente.
Ley Orgánica 3/2007	Título I. Art. 4. Integración del principio de igualdad.	Inspirador del ordenamiento jurídico, interpretación y aplicación.
	Título 2. Capítulo I. Art. 14. Criterios de actuación de los poderes públicos.	Medidas para la eliminación de cualquier forma de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
	Capítulo IV. Capítulo II.	Consideración especial a las singulares dificultades de los colectivos vulnerables o minorías.
	Art. 44. Conciliación	Medidas que aseguren la conciliación y la corresponsabilidad, especial atención a las familias monoparentales/monomarentales y numerosas. Fomento de la asunción equilibrada de responsabilidades familiares.

2. Identificación de actuaciones previstas.

1.1. Fomentar el valor de la diversidad como una herramienta de cohesión y enriquecimiento social.

· Elaboración de acciones que den visibilidad y promuevan el respeto hacia la diversidad sexual, de género, familiar, religiosa y cultural.

· Promover la investigación social sobre la realidad de los diferentes colectivos de la diversidad, incluyendo la variable de género.

1.2. Promover la visibilidad de la diversidad familiar y apoyar a todos los tipos de familias.

· Impulsar beneficios para las familias más vulnerables según su composición, especialmente las monoparentales (el 80% formadas por mujeres).

· Revisión de la normativa del reconocimiento de la condición de las familias monoparentales (el 80% formadas por mujeres).

1.3. Contribuir a la concienciación de la sociedad valenciana respecto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

· Preparación del I Plan Valenciano de Conciliación y Políticas de Tiempos.

1.4. Promocionar los derechos de la infancia, su participación como ciudadanía activa y su bienestar.

· Promoción de programas que fomenten la participación de la infancia como parte de la ciudadanía y teniendo en cuenta la representación igualitaria de niñas y niños.

1.5. Realizar acciones para acabar con la desigualdad de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBI), así como dar un servicio de apoyo y asesoramiento a este colectivo.

· Poner en marcha un servicio valenciano de atención y asesoramiento al colectivo LGTBI, con especial atención a las mujeres.

· Dar apoyo a las entidades LGTBI en el desarrollo de programas y campañas, que cuenten con la variable de género.

1.6. Coordinar e impulsar proyectos y actuaciones que fomentan la igualdad e inclusión del pueblo gitano.

· Financiación de programas que desarrollen acciones para la igualdad e inclusión del pueblo gitano y para visibilizar y poner en valor la cultura gitana. Se tendrá en cuenta la inclusión en los programas de políticas de empoderamiento de las mujeres gitanas.

2.1. Contribuir a la erradicación de las conductas intolerantes y violentas en razón de la orientación sexual, la identidad de género, la etnia, la diversidad funcional, situación de pobreza, religión, cultura o cualquier otra situación personal o social.

· Realizar acciones encaminadas a la eliminación de toda situación de violencia, directa o indirecta, sobre los colectivos de la diversidad, teniendo en cuanta la especial situación de las mujeres.

· Realización de una campaña de sensibilización para la prevención de la violencia y los delitos de odio.

2.2. Apoyar y atención a las víctimas de violencia y delitos de odio.

· Financiación de programas que den apoyo a las víctimas de delitos de odio. Se tendrá en cuenta la especial situación de las víctimas cuando éstas sean mujeres.

· Realizar y promover estudios sobre la situación de los delitos de odio. Incluirán la variable de género.

· Recuperar la memoria de las personas víctimas de delitos de odio, visibilizando por igual a las mujeres.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No contamos con datos de presupuestos anteriores, puesto que la mayor parte de las competencias de esta Dirección General son cuestiones que hasta ahora no estaban incluidas en ninguna otra. Respecto a aquellas que sí existían, no tenemos datos desagregados por sexo sobre la participación diferenciada de mujeres y hombres en los diferentes programas.

Respecto a la situación de igualdad de oportunidades en el ámbito de aplicación del programa sí encontramos algunos datos de interés:

Según un informe publicado por Save The Children (La pobreza infantil en familias monomarentales), el 53,3% de las familias monoparentales están en riesgo de pobreza o exclusión social, frente al 35,8% de la población general. El género tiene una implicación importante en estos casos, pues el 82 % de las familias monoparentales tienen al frente a una mujer.

La escolarización de la población gitana en la etapa de la Educación Secundaria Obligatoria es claramente inferior a la media (98% frente al 78,1%), pero todavía es inferior en el caso de las adolescentes gitanas (71,7%).

2. Previsión de resultados.

Las acciones planteadas tienen previsto contribuir a la igualdad de mujeres y hombres dentro de poblaciones más vulnerables, donde la invisibilización de las mujeres es en ocasiones mayor. Por ello la visión de género planteada será fundamental para esas múltiples discriminaciones, a la cual se suma el hecho de ser mujer.

En ese sentido, todos los indicadores que se utilizarán estarán desagregados por sexo, con el fin de conocer la situación de las mujeres de estos colectivos y realizar políticas específicas cuando así sea necesario. Por ejemplo:

- Número de mujeres beneficiadas de los diferentes programas subvencionados.

- Número de mujeres usuarias de los servicios que ponga en marcha la Dirección General.

- Número de mujeres beneficiarias de carnets de familias numerosas y monoparentales.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 3

PROGRAMA: 323.10 IGUALDAD DE GÉNERO

A) Contenido y finalidad del programa.

La Constitución española establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, proyectándose con una eficacia trascendente de manera tal que las situaciones de desigualdad devienen incompatibles con el orden de valores que la Constitución proclama.

El Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

La desigualdad existente entre las mujeres y los hombres es un hecho indiscutible que, pese a los avances producidos, todavía persiste en nuestra sociedad siendo la Dirección General del Instituto Valenciano de la Mujeres y por la Igualdad de Género el órgano directivo que, de acuerdo con la actual estructura de la administración de la Generalitat, asume las funciones relativas a la promoción y ejecución de medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, promoción, participación y programas de la mujer, prevención de la violencia de género y atención a las víctimas.

Para el cumplimiento de estas funciones se le asignan un conjunto de créditos presupuestarios que conforman el programa 323.10 "Promoción de las mujeres" cuyo principal objetivo es:

- Planificación, promoción y ejecución de medidas de fomento de la conciliación que contribuyan a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- La promoción y ejecución de las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y coordinar las actuaciones de los diferentes departamentos de la Generalitat para hacer efectivo ese principio.

- La promoción y ejecución de acciones para favorecer la prevención y la atención de las mujeres víctimas de violencia.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

Todos los objetivos de este programa tienen vinculación directa con el conjunto del articulado de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene por objeto (artículo 1) "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria" y de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres cuyo objeto, según establece su artículo 1 es "regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana."

Asimismo, en mayor o menor medida, se vinculan con la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana que tiene por objeto "la adopción de medidas integrales para la erradicación de la violencia sobre la mujer, en el ámbito competencial de la Generalitat, ofreciendo protección y asistencia tanto a las mujeres víctimas de la misma como a sus hijos e hijas menores y/o personas sujetas a su tutela o acogimiento, así como las medidas de prevención, sensibilización y formación con la finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunitat Valenciana.

De manera más específica, el programa se vincula con:

ART/NORMA	OBJETIVO ESPECIFICO EN MATERIA DE IGUALDAD
Art 20 L9/2003. Los planes de igualdad en las empresas Art 45 LO 3/2007. Elaboración e implantación de planes de igualdad Art 49 LO 3/2007. Apoyo a la implantación voluntaria de planes de igualdad	1.1 Impulsar y fomentar la elaboración y la implantación de los planes de igualdad en las empresas y otras entidades de la Comunitat Valenciana. 1.2 Contribuir a la concienciación de la sociedad valenciana respecto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Art 4 L9/2003-Principios rectores de la acción administrativa Art 14 LO 3/2007. Criterios generales de actuación de los poderes públicos Art 15 LO 3/2007. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres	2.1 Incorporar la transversalidad de género en las políticas y actuaciones de la Generalitat
Art 26 L 9/2003. La feminización de la pobreza Art 38 L 9/2003. Prestaciones para vivienda Art 42 LO 3/2007. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres	2.2 Desarrollar políticas de integración social y protección de colectivos de mujeres en riesgo de exclusión social.
Art 16 L9/2003. Servicio de acompañamiento a la creación y mejora de empresas Art 40 L9/2003. Imagen de la mujer y pluralidad de roles Art 42 L9/2003. Observatorio de publicidad no sexista de la Comunitat Valenciana Art 46 L 9/2003. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación Art 48 L 9/2003. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos Art 49 L 9/2003. El Observatorio de Género Art 50 L 9/2003. El Consejo Valenciano de la Mujer Art 26 LO 3/2007. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual. Art 41 LO 3/2007. Igualdad y publicidad.	2.3 Hacer visible la presencia de las mujeres, sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre la discriminación que sufren y poner en marcha medidas para prevenirla y combatirla. 2.4 Fomentar el asociacionismo femenino.
Art 22 L9/2003. Programas de inserción socio-laboral para las víctimas de malos tratos Art 33 L 9/2003. Investigación sobre la violencia de género Art 34 L 9/2003. Asistencia a las víctimas de violencia de género Art 35 L 9/2003. Seguimiento e información sobre las actuaciones en materia de violencia contra las mujeres Art 36 L 9/2003. Personación de la administración autonómica en los procedimientos por malos tratos Art 37 L 9/2003. Protocolos de coordinación en los casos de malos tratos Art 38 L 9/2003. Prestaciones para vivienda Art 39 L 9/2003. Protección a las víctimas de malos tratos Art 43 L 9/2003. Sobre la erradicación de la violencia	3.1 Mejorar la eficacia de la red asistencial de las mujeres víctimas de violencia de género 3.2 Contribuir a eliminar toda situación de violencia sobre la mujer.

2. Identificación de actuaciones previstas.

1.1 Impulsar y fomentar la elaboración y la implantación de los planes de igualdad en las empresas y otras entidades de la Comunitat Valenciana.

1.Asesoramiento y apoyo al tejido empresarial de la Comunitat Valenciana en la elaboración e implantación de planes de igualdad.

2.Información técnica, propuesta del visado y realización del seguimiento de los planes de igualdad, según la Ley 9/2003, de la Generalitat y el Decreto 133/2007.

1.2 Contribuir a la concienciación de la sociedad valenciana respecto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1.Promoción de actuaciones o programas que fomenten la implantación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.Fomento de la participación del alumnado de las universidades de la Comunitat Valenciana en proyectos que promuevan medidas innovadoras para la conciliación, destacando los beneficios que su adopción reporta en la empresa.

3.Reconocimiento de iniciativas que contengan acciones positivas o innovadoras de conciliación, y que incidan a favor de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.1 Incorporar la transversalidad de género en las políticas y actuaciones de la Generalitat

1. Coordinación de las funciones desarrolladas por las Unidades de Igualdad como órganos administrativos responsables de aplicar de forma transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres en cada una de las Consellerias y en Presidencia de la Generalitat.

2. Refuerzo de la formación en igualdad de género del personal de dichas unidades.

3. Impulso y soporte técnico al Consejo Valenciano de la Mujer y demás órganos de consulta y participación en materia de mujer e igualdad entre mujeres y hombres, dependientes de la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género.

2.2 Desarrollar políticas de integración social y protección de colectivos de mujeres en riesgo de exclusión social.

1. Mantenimiento de la Red de Centros residenciales especializados para la atención integral de mujeres en situación de riesgo y/o en exclusión social.

2. Acciones formativas para los equipos profesionales de los Centros.

3. Promoción de programas y actuaciones dirigidos a prevenir y eliminar la exclusión social de las mujeres.

4. Formalización de convenios y acuerdos con administraciones publicas, empresas y entidades dirigidos a la atención de este colectivo de mujeres y a sus hijos e hijas menores.

2.3 Hacer visible la presencia de las mujeres, sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre la discriminación que sufren y poner en marcha medidas para prevenirla y combatirla.

- Desarrollo de campañas, jornadas, charlas, seminarios, etc., dirigidos a concienciar y sensibilizar a la sociedad valenciana sobre la discriminación que sufren las mujeres.
- Colaboración con otras administraciones y organismos que potencien actividades de interés en el ámbito de la mujer, así como la formación especializada en políticas de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promoción del estudio y la investigación sobre mujeres. Ampliación de los fondos bibliográficos y documentales ofrecidos en las sedes del Centro de Documentación Biblioteca de la Dona.
- Desarrollo de actuaciones de promoción de la mujer en distintos ámbitos (sociales, artísticos, culturales, etc.).
- Impulso de acciones positivas para facilitar el emprendedurismo femenino.
- Promoción de medidas sobre buenas prácticas coeducativas.
- Impulso y mantenimiento de servicios especializados específicos para mujeres y grupos de mujeres donde se les preste información y asesoramiento que facilite su participación en condiciones de igualdad en todos los ámbitos de la vida.
- Colaboración y participación en iniciativas de igualdad de las instituciones europeas.
- Análisis y canalización de las denuncias originadas por los anuncios sexistas que aparezcan en los medios de comunicación de la Comunitat Valenciana.
- Evaluación del grado de cumplimiento de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Impulso, desarrollo y evaluación de las acciones positivas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en colaboración con los Ayuntamientos

y/o Mancomunidades (Concejalías de la Mujer y/o Áreas de Mujer) procurando la dinamización de la población femenina del ámbito territorial correspondiente.

- Reconocimiento social a entidades locales que elaboren e implanten Planes de Igualdad Municipales.

- Desarrollo de jornadas informativas y de sensibilización acerca de la importancia de aplicar el principio de igualdad de género en el diseño e implementación de las políticas municipales.

2.4 Fomentar el asociacionismo femenino.

- Mantenimiento de servicios especializados específicos para mujeres y grupos de mujeres donde se les preste información y asesoramiento para la constitución de asociaciones de mujeres.

- Cesión de espacios compartidos de intercambio de conocimientos y experiencias a asociaciones de mujeres para la realización de programas de atención a la mujer y/o a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

3.1 Mejorar la eficacia de la red asistencial de las mujeres víctimas de violencia de género

- Evaluación del grado de cumplimiento de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

- Mantenimiento de los Servicios y Red de Centros de Información y Atención Integral a mujeres víctimas de violencia y a sus hijos e hijas menores.

- Mejora de los servicios de atención a menores víctimas de violencia de género.

- Reconocimiento de ayudas de emergencias de pago único e indemnizaciones por causa de muerte a victimas de violencia.

- Fomento de la coordinación de los recursos existentes en la Comunitat de prevención y atención a las mujeres víctimas de violencia.

- Apoyo a la formación continua de profesionales de atención directa a las víctimas de violencia sobre la mujer.

- Formalización de convenios y acuerdos con administraciones publicas, empresas y entidades dirigidos a la atención de este colectivo de mujeres y a sus hijos e hijas menores.

3.2 Contribuir a eliminar toda situación de violencia sobre la mujer.

- Desarrollo de campañas, jornadas, charlas, seminarios, etc dirigidos a prevenir, concienciar y sensibilizar a la sociedad valenciana sobre la violencia que sufren las mujeres.

- Promover los estudios de investigación sobre violencia a través de la convocatoria de un Premio de Investigación.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene por objeto "regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana", incidiendo principalmente en aquellos ámbitos donde persiste mayor discriminación por razón de género: educación, participación política, empleo, acceso a la sociedad de la información, medios de comunicación.

Pese a los avances producidos como consecuencia de la entrada en vigor esta Ley y de, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como de la aprobación e implementación de sucesivos planes de igualdad en el ámbito autonómico, la realidad es que todavía persisten desigualdades que deben ser eliminadas aplicando la perspectiva de género no solo en la planificación de las políticas públicas sino también en su ejecución. Por todo esto se considera necesario dotar a la administración de la Generalitat de las estructuras organizativas necesarias para que se adecuen los procedimientos con el objeto de aplicar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las actuaciones que se llevan a cabo de modo que, los distintos departamentos sean capaces de identificar las desigualdades existentes y evaluar el impacto y los resultados de las acciones que ejecutan. Así pues, el Consell en julio de 2015, consideró necesario que, dentro de su organización administrativa, en cada Conselleria y en Presidencia de la Generalitat, exista una unidad de igualdad dentro de la Subsecretaría de cada Departamento dado el carácter transversal de sus funciones.

Sin embargo, para desarrollar una política efectiva en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres que permita una evolución en valores de igualdad, no basta con la creación de las unidades de igualdad sino que éstas deben dotarse de personal cualificado que cuente con formación especifica en igualdad de género para desarrollar adecuadamente sus funciones, por lo que se debe impartir a este personal

formación continua en esta materia y, poco a poco, hacerla extensiva a la totalidad de personas que trabajan al servicio de la administración del Consell.

Aunque la situación de las mujeres en la Comunitat Valenciana ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas, tal como reflejan los datos expuestos en el informe que acompaña los presentes Presupuestos, la participación política, económica, cultural y artística de las mujeres se mantiene con índices inferiores a la de los hombres, persistiendo un nivel de desigualdad que hace necesaria la puesta en marcha de medidas para su corrección.

En este sentido, una de las mayores desigualdades en relación con el género se produce en el ámbito laboral, especialmente en materia de empleo y condiciones laborales. El acceso de la mujer al mercado de trabajo le procura independencia económica siendo ésta uno de los factores necesarios para la igualdad. Aunque el número de desempleados varones ha llegado a superar al de mujeres desempleadas (292.000 varones y 266.500 mujeres según datos 2T EPA referidos a la Comunitat Valenciana), actualmente, la tasa de actividad de las mujeres se sitúa 11,6 puntos por debajo de la de los hombres incidiendo especialmente en el grupo de edades comprendidas entre 25 y 44 años, en el que el diferencial alcanza 15,5 puntos porcentuales. Según la misma fuente y en referencia a este mismo periodo la tasa de empleo femenina es de 9,83 puntos inferior a la masculina y la tasa de paro femenina es 1.53 puntos superior a la masculina. A esta circunstancia se añade un mayor indice de precariedad en el trabajo de las mujeres, los indices de temporalidad en el trabajo y su contratación a tiempo parcial son mayores en el caso de las mujeres en contraposición a los salarios que perciben que, de media, son inferiores a los de los hombres.

A ello se añade un desigual reparto de las tareas domesticas, claramente a favor de los hombres. La Encuesta de Población Activa publicó un módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar en el año 2010, en el que se relaciona la situación laboral y las condiciones familiares o personales. Los resultados de esta encuesta reflejan lo siguiente:

En el periodo 2008-2012, a nivel estatal, la participación de trabajadores hombres a tiempo parcial en el empleo total masculino se ha elevado de un 4,2% en 2008 a un 6,6% en 2012, y la participación de mujeres con este tipo de jornada en el empleo total femenino también se ha elevado (de un 22,7% en 2008 a un 24,5% en 2012).

Según información del INE referida al 2T de 2015, en nuestra Comunidad las cifras son las siguientes: en referencia al empleo masculino un 10,8% de hombres trabaja a tiempo parcial y un 89,2% a jornada completa. En el caso de las mujeres los contratos a jornada completa representan un 70,5% del empleo femenino, por lo que el 29,5% de las mujeres trabajan a tiempo parcial.

Si se considera el empleo total de mujeres y hombres, el porcentaje de hombres a tiempo parcial sobre el empleo total (hombres y mujeres) ha pasado de un 2,4% en el año

2008 a un 3,6% en el año 2012. El porcentaje de mujeres con jornada a tiempo parcial representó en el empleo total un 9,5% en el año 2008 y un 11,1% en el año 2012. En el 2T 2015 en la Comunitat Valenciana los datos son: un 5,90% en el caso de los hombres frente a un 13,45% en el caso de las mujeres.

Las trabajadoras a tiempo parcial han pasado de representar el 9,5% del empleo total (hombres y mujeres) en el año 2008, a representar el 11,1% en el año 2012.

Los motivos principalmente alegados por las mujeres de 16 a 64 años para trabajar a tiempo parcial, en 2012, son los tres siguientes:

No poder encontrar trabajo a tiempo completo (56,3%),

El cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (14,8%) y

Otros motivos no especificados (9,0%).

Entre los hombres de 16 a 64 años, los principales motivos en el año 2012 son los siguientes:

No poder encontrar trabajo de jornada completa (65,9%),
Otros motivos no especificados (15,8%) y
Seguir cursos de enseñanza o formación (9,6%)

Según la información del mismo módulo, el 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de hijos de 14 o menos años (propios o de la pareja) eran mujeres. Entre las personas paradas por hacerse cargo del cuidado de hijos, el 82,2% eran mujeres y entre las personas inactivas por el mismo motivo, el porcentaje de mujeres era del 97,2%.

Entre las personas paradas por hacerse cargo de personas dependientes, el 77,2% eran mujeres y entre las personas inactivas por el mismo motivo, el porcentaje de mujeres era del 93,1%.

Estas circunstancias y condicionantes sociales son factores que incrementan el riesgo de pobreza y vulnerabilidad de las mujeres. A esto hay que añadir la existencia de otros factores que contribuyen a agravar la situación de determinados colectivos de mujeres por sufrir una doble discriminación por su condición de discapacidad, minorías étnicas, migración, pertenencia al mundo rural o por ser víctimas de violencia de genero es necesario prestar una atención específica. Por ello se considera necesario destinar gran parte de los recursos del programa a prevenir la exclusión social de las mujeres y la violencia que se ejerce contra ellas, así como a garantizar su atención.

Según las Estimaciones de la Población 1 de enero de 2014 que publica el INE, la población residente en la Comunitat Valenciana alcanzaba la cifra de 4.956.427 personas. De este total 2.135.911 son mujeres de 15 o más años (43,09%).

Según datos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en la Comunitat Valenciana, durante el pasado año 2014, se registraron 16.635 denuncias por violencia de género. Así mismo, fueron solicitadas 4.068 órdenes de protección, siendo adoptadas 2.912 (71,6%) y denegadas 1.156 (28,4%).

Durante este mismo año 2014, 54 mujeres murieron a manos de sus parejas o ex-parejas, y de ellas 7 residían en la Comunitat Valenciana.

A fecha de 18 de septiembre de 2015, han fallecido 30 mujeres a causa de violencia de género a nivel nacional, siendo 5 de ellas de la Comunitat Valenciana.

2. Previsión de resultados.

1.1 Impulsar y fomentar la elaboración y la implantación de los planes de igualdad en las empresas y otras entidades de la Comunitat Valenciana.

1.2 La elaboración de Planes de Igualdad de Empresas como instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas contribuye a que todo el personal, con independencia de su sexo, cuente con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en su puesto de trabajo reduciendo la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, especialmente en materia de empleo y condiciones laborales.

1.3 Contribuir a la concienciación de la sociedad valenciana respecto de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Aunque las mujeres ocupan cada vez más mayores cuotas de participación en el mercado de trabajo siguen siendo las que mayoritariamente se ocupan del trabajo domestico. Esto repercute directamente en sus condiciones de trabajo y sus tiempos de permanencia en el mercado de trabajo. Por ello se considera necesario concienciar a las empresas de la Comunitat Valenciana sobre los beneficios de la puesta en marcha de medidas que permitan conciliar la vida personal familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras para facilitar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2.1 Incorporar la transversalidad de género en las políticas y actuaciones de la Generalitat

Se pretende avanzar en la aplicación del Principio de Igualdad en el conjunto de políticas públicas que desde el Consell se llevan a cabo, de modo que se garantice la igualdad de derechos y el acceso a todos los recursos en igualdad. Por ello, para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria, en la planificación de sus actuaciones los distintos departamentos del Consell deben ser capaces de identificar las desigualdades existentes y evaluar su impacto y resultados con fin de corregir los desequilibrios detectados.

2.2 Desarrollar políticas de integración social y protección de colectivos de mujeres en riesgo de exclusión social.

Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de verse atrapadas en situaciones de exclusión social. Situaciones de pobreza, discapacidad, ruptura familiar, inmigración o prejuicios étnicos, entre otras, afectan al pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía lo que hace necesario adoptar medidas que garanticen su atención, mejoren su situación y promuevan su inserción social y laboral de cara a lograr su plena integración en la sociedad.

2.3 Hacer visible la presencia de las mujeres, sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre la discriminación que sufren y poner en marcha medidas para prevenirla y combatirla.

Resulta fundamental, además, implicar en la aplicación de este principio al resto de administraciones públicas, en especial las de ámbito local por ser las más próximas a la ciudadanía con la finalidad de que éstas integren la perspectiva de género en todas las políticas y acciones que lleven a cabo, garantizando la calidad de todas sus políticas y actuaciones desde el punto de vista de la igualdad, con claro efecto positivo sobre el conjunto de la sociedad valenciana.

2.4 Fomentar el asociacionismo femenino.

Promover el asociacionismo constituye una herramienta fundamental para la concienciación de las propias mujeres mediante su empoderamiento personal y grupal, que permite su organización para lograr mayores cuotas de igualdad, aunando intereses comunes y propiciando el desarrollo de programas y actividades dirigidos a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.1 Mejorar la eficacia de la red asistencial de las mujeres víctimas de violencia de género.

La violencia de género es la máxima expresión de la desigualdad entre mujeres y hombres, los Servicios y la Red de Centros de Atención Integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas menores, deben proveerse de profesionales cualificados del ámbito jurídico, psicológico y social, que presten una atención integral preventiva y rehabilitadora a toda mujer o menor víctima. Los recursos ambulatorios y los

residenciales deben prestar una atención especializada e integral de calidad que permita la salida efectiva de las víctimas de las situación de violencia de género y sus consecuencias.

Es necesaria la formación y sensibilización de todos los agentes implicados en la detección y atención a las situaciones de violencia de género: personal sanitario, educativo, policial, judicial y sociedad en general.

3.2 Contribuir a eliminar toda situación de violencia sobre la mujer.

La violencia de género tiene entre sus causas la desigualdad en los procesos de socialización y por lo tanto, será imprescindible fomentar una sensibilidad y conciencia social que promueva la igualdad y la cultura de la no violencia en todas las etapas y a través de todos los agentes socializadores: familia, sistema educativo, medios de comunicación, grupos de iguales, etc. Estudiar y buscar formas de abordaje nuevas y ajustadas a la realidad cambiante, permitirá ser más eficaces en la prevención y atención de la violencia ejercida sobre la mujer.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	La mayor parte de las acciones previstas van van dirigidas a la población en general (hombres y mujeres) con el fin de producir cambios profundos en la sociedad por lo que se considera que su capacidad de impacto en términos poblaciones es muy alta.	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	Se califica de relevancia funcional muy alta, dado que la aplicación del principio de igualdad de forma transversal contribuirá a consolidar la igualdad de género como principio de aplicación en cualquier actuación del Consell contribuyendo a una sociedad más justa e igualitaria.	Valor 3

Considerando la transversalidad de las acciones a realizar, su finalidad y personas destinatarias de las mismas, el programa presupuestario 310.3 contribuirá positivamente a eliminar o reducir las desigualdades que persisten en nuestra sociedad contribuyendo al equilibrio en la participación de las personas de ambos sexos en todos los ámbitos.

5.3.- CONSELLERIA DE HACIENDA Y MODELO ECONÓMICO

611.10 Dirección y Servicios Generales

612.10 Financiación y Fondos Europeos

612.50 Presupuestos de la Generalitat y Administración de Nóminas

613.10. Tributos de la Generalitat

121.70 Telecomunicaciones y Control Digital

PROGRAMA: 611.10 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

A) Contenido y finalidad del programa.

Este programa se encarga principalmente del apoyo y asistencia técnica al Conseller en todas las áreas de la conselleria. Sus funciones consisten tanto en asesorar como proponer y preparar compilaciones, refundición y revisión de las disposiciones vigentes que afecten a la conselleria.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa. Art. 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.	Introducir la perspectiva de género en la normativa de la Generalitat (bases reguladoras subvenciones y becas, contratación)

2. Identificación de actuaciones previstas.

Informar sobre la cláusulas adicionales de desempate en las licitaciones públicas de la acreditación de plan de Igualdad en las empresas.

Informar sobre la introducción de cláusulas relativas a la igualdad de género en los pliegos de cláusulas administrativas de las licitaciones públicas como condiciones especiales de ejecución, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación y la futura Ley de Contratos del Sector Público.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No se han identificado diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito de actuación de este programa.

No existen obstáculos en materia de igualdad de género a los que se enfrenta el programa presupuestario.

Tienen igual acceso las mujeres y los hombres a los recursos que pone a disposición de la ciudadanía el programa presupuestario.

No se han detectado necesidades diferenciales de utilización de los servicios/ recursos entre hombres y mujeres

2. Previsión de resultados.

No se tiene información suficiente para construir indicadores.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 1
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 612.10 FINANCIACIÓN Y FONDOS EUROPEOS

A) Contenido y finalidad del programa.

El programa 612.10 "Financiación y Fondos Europeos" se encarga de la planificación y programación de la Política Regional y de Cohesión Europea de la Comunitat en el ámbito autonómico, la captación de recursos FEDER y FSE, a través de los Programas Operativos (PO) plurianuales, y el seguimiento y certificación de dichos Programas a las Autoridades Comunitarias.

Cabe resaltar que en el ejercicio 2016 prosigue la gestión de los Fondos Estructurales del periodo 2014-2020 con las líneas estratégicas que ha adoptado la Generalitat en consonancia con Europa. En concreto, se continúa gestionando a través de este programa presupuestario tres Programas Operativos: PO Regional de la CV FEDER 14-20, PO Regional de la CV FSE (Fondo Social Europeo) 14-20 y el Programa Operativo de Empleo Juvenil y se trabaja también en el cierre de los dos Programas Operativos FEDER y FSE del 2007-2013.

También se coordina el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) y se participa en los Programas Eurodisea, Desarrollo Local, Incentivos Autonómicos y Regionales y autoriza la participación de la GV en proyectos europeos.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa.	Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de la generalitat.

De acuerdo con el enfoque de gobernanza multinivel, establecido en el párrafo 2 del art. 5 del Reglamento 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen las disposiciones comunes relativas a los Fondos Estructurales en el periodo 2014-2020, la Comunitat Valenciana ha involucrado al organismo regional encargado de promover la igualdad en la preparación de los Programas Operativos, y también lo hará en los informes de evolución y durante la gestión, seguimiento y evaluación de los programas.

En consonancia con esto, el art. 7 del mismo Reglamento establece:

"Los Estados miembros y la Comisión velarán por que se tengan en cuenta y se promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas, entre lo que se incluye lo que se refiere al seguimiento, la presentación de informes y la evaluación".

Este mismo mandato se desarrolla en los arts. 7 y 8 del Reglamento 1304/2013, relativo al Fondo Social Europeo. Así los Programas Operativos del FSE deben fomentar la igualdad de oportunidades para todos, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Asimismo, el Código Europeo de Conducta destaca la importancia de la participación activa de todas las partes interesadas (socios) desde las primeras etapas de la programación, en particular durante la preparación del Acuerdo de Asociación y de los Programas.

Por ello, la Dirección General de Financiación y Fondos Europeos, como organismo de ámbito regional encargado de la elaboración de los PO, ha contado con la participación de la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y para la Igualdad de Género, en calidad de organismo regional responsable de promover la igualdad de mujeres y hombres, en el proceso de elaboración de los programas, así como en la futura elaboración de sus informes de evolución.

2. Identificación de actuaciones previstas.

La actuación prevista por la Dirección General de Financiación y Fondos Europeos en el marco del Plan de Igualdad 2011-2014 de la CV es la de *"Velar para que se aplique la integración de la perspectiva de género en los proyectos cofinanciados por fondos europeos"*, por lo que está vinculada al art. 4 de la Ley 9/2003. de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres se ha contemplado, en el diseño de los programas operativos, con un enfoque transversal. La definición de la estrategia del Programa Operativo del FSE CV 2014-2020 ha tomado en consideración las brechas de género existentes, ha desagregado por sexo todos los datos, ha señalado los resultados esperados para hombres y mujeres, y ha recogido la intencionalidad de fijar criterios de selección de operaciones que garanticen que los recursos alcancen por igual a ambos sexos y contribuyen a reducir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. Así pues, si bien en la Comunidad Valenciana no está prevista la implementación de acciones específicas a favor de la igualdad de género, este principio se tendrá en cuenta, de manera transversal, en la ejecución del programa y en los distintos ámbitos de intervención.

Por lo que respecta a la fase de implementación, se adoptarán medidas tales como:

1.- Se establecerán criterios de selección de operaciones que integren la promoción de la igualdad de género.

2.- Los informes de ejecución anuales incluirán información sobre la ejecución relativa a la promoción de la igualdad.

Por lo que respecta finalmente a la fase de seguimiento y evaluación de los Programas Operativos de la Comunidad Valenciana hay que tener en cuenta que la evaluación ex ante ha valorado la adecuación de las medidas planteadas para promover la igualdad, y además, los Programas Operativos del FSE y FEDER CV 2014-2020 han contado con un dictamen en la materia.

Por otra parte, el sistema informático de seguimiento del FSE permite recoger todos los datos desagregados por sexo.

Además, la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y para la Igualdad de Género forma parte del Comité de Seguimiento del Programa Operativo, en el cual velará por una participación equilibrada de mujeres y hombres. En las evaluaciones que se realicen se analizará la integración transversal del principio de igualdad de género en el programa.

Por todo ello, la igualdad entre hombres y mujeres se promoverá a nivel de cada programa operativo regional cofinanciado con los Fondos Estructurales, incorporando transversalmente el género en las distintas fases de ejecución.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La Dirección General de Financiación y Fondos Europeos es el órgano responsable de los Programas Operativos financiados con el FEDER y el FSE en la Comunitat Valenciana (2 Programas regionales y 1 plurirregionales) para el periodo 2014-2020.

En el PO de la Comunidad Valenciana FSE para el periodo de programación 2014-2020 se incluye un dictamen específico en materia de cumplimiento de la integración real y efectiva del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, según se contempla en el Reglamento (UE) Nº 1303/2013, en su artículo 96.7 c).

La Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y para la Igualdad de Género es el centro directivo de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas que, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, asume las competencias relativas a la promoción y ejecución de medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, promoción, participación y programas de la mujer, prevención de la violencia de género y atención a las víctimas correspondiéndole, entre otras funciones, la de velar por la aplicación del principio de igualdad en las políticas públicas de la Comunitat y, en particular, prevenir conductas discriminatorias contra la mujer. En el caso que nos ocupa es, por tanto, el organismo regional encargado de velar por el cumplimiento del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones cofinanciadas con fondos Europeos y por ello, ha participado en la elaboración del Programa Operativo y participará en la implementación, seguimiento y evaluación del mismo.

Este principio ha alcanzado tanta importancia en este nuevo periodo 2014-2020, que desde la CE se tomó la decisión de establecer como obligatorio la emisión de un Dictamen de Igualdad de todos y cada uno de los Programas Operativos tanto Plurigerionales como Regionales, que han seguido una metodología común coordinada por el Instituto de la Mujer.

En el caso de la Comunitat Valenciana, el Organismo encargado de realizar este Dictamen ha sido la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y para la Igualdad de Género que en fecha de 21 de julio de 2014 lo emitió en sentido positivo una vez analizados los documentos del P.O de la Comunidad Valenciana FSE y P.O de la Comunidad Valenciana FEDER para el periodo de programación 2014-2020. Todo ello de acuerdo con las directrices contenidas en el Reglamento (UE) nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013, en particular los arts. 5, 7 y 96.7 y la normativa de igualdad autonómica y estatal.

Para la realización de este dictamen el organismo de igualdad de la Comunitat Valenciana ha contado con el apoyo y asesoramiento de la Red Nacional de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales. De la que la Generalitat Valenciana es miembro de pleno derecho y el Instituto de la Mujer ostenta la secretaría de la misma.

2. **Previsión de resultados.**

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres estará presente en todas las fases de implementación de los Fondos (programación, gestión y evaluación).

Así, en la elaboración de todos los Programas Operativos:

- Ha sido asegurada y fomentada la participación y cooperación del organismo regional de igualdad en el proceso de preparación de los PO.

- Los análisis estadísticos han sido llevados a cabo tomando en consideración la perspectiva de género y a través de datos desagregados por sexo, permitiendo la identificación de las brechas de género existentes y la adaptación de la estrategia a esta realidad.

- Se ha dado cumplimiento a las Directivas europeas y sus Leyes de transposición
al ordenamiento jurídico español.

- Se ha garantizado el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.

- Se incorporarán criterios de igualdad entre hombres y mujeres en la selección de operaciones. Para ello, los beneficiarios deberán describir las posibles brechas de género existentes en su ámbito de actuación y mecanismos específicos para dar respuesta a las mismas.

Por otro lado, dentro de las estructuras de coordinación establecidas para el nuevo periodo está previsto participar en las redes temáticas existentes, entre las que se encuentra

la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que seguirá siendo un instrumento fundamental de asesoramiento permanente (on line) encargado de la formación y de dotar de documentación metodológica a los organismos de la Red.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 1
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 612.50 PRESUPUESTOS DE LA GENERALITAT Y ADMINISTRACIÓN DE NÓMINAS

A) Contenido y finalidad del programa.

La finalidad de este programa es garantizar una óptima gestión de los recursos públicos de la Generalitat, asegurando el cumplimiento de los objetivos de estabilidad y sostenibilidad financiera. Asimismo, el programa tiene entre sus competencias la elaboración de la nómina de la Generalitat y el control de los gastos de personal, y funciones relativas a la información y, en su caso, gestión y tramitación de todos aquellos acuerdos en materia de Sector Público en los que la normativa en vigor establece informe previo de la Conselleria en materia de Hacienda.

En la elaboración del presupuesto, el programa se encarga de centralizar y analizar la documentación correspondiente al Anteproyecto de Ley de cada una de las secciones presupuestarias y de las entidades que integran el Sector Público.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4.- Principios rectores de la acción administrativa	Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos de la Generalitat.

2. Identificación de las actuaciones previstas.

Avanzar en la mejora de la presupuestación con perspectiva de género a través de la colaboración en la elaboración del Informe de Impacto de Género que acompañará al Proyecto de Ley de Presupuestos de la Generalitat, en el seno de la Comisión del Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat y en las funciones establecidas en el decreto de creación de la citada Comisión (Decreto 154/2014).

En este sentido, se tratará de dotar de una mayor homogeneidad al informe, en cuanto a la información suministrada por los centros gestores, y aprovechar la experiencia de los informes de impacto previos para mejorar el contenido del mismo, de acuerdo con los acuerdos que, al respecto, se tomen en la Comisión de Impacto de Género, con objeto de que los presupuestos sean un elemento activo en la consecución del objetivo de igualdad entre mujeres y hombres.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La integración de la perspectiva de género en los Presupuestos de la Generalitat tuvo su plasmación directa con la elaboración del primer informe de impacto de género en los presupuestos de 2015, en el que se realizó un análisis del impacto de género en el sistema económico de la Comunitat Valenciana, del personal de la Generalitat y su formación, así como el análisis de determinados programas de gasto.

Durante el ejercicio 2015 se realizaron actuaciones, dentro de la Comisión del Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat, para la implantación definitiva del informe con la inclusión de un análisis de los programas presupuestarios bajo la perspectiva de género, de manera que el informe pueda ofrecer una visión más amplia de las actuaciones de la Generalitat en el avance en los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De este modo, se ha realizado una distinción entre los programas presupuestarios, identificando los programas que son susceptibles de producir un impacto de género, en función de la existencia de mandatos normativos y programáticos explícitos en tales ámbitos. Entre los programas identificados figura el programa 612.50 "Presupuestos de la Generalitat y Administración de Nóminas", ya que, entre sus competencias, se encuentra la elaboración de la documentación que integra el proyecto de ley de presupuestos de la Generalitat, entre la que se encuentra el informe de impacto de género, así como las funciones que le corresponden dentro de la composición de la Comisión del Informe de Impacto de Género.

2. Previsión de resultados.

El resultado que se pretende alcanzar a través de las actuaciones previstas consiste en mejorar el informe de impacto de género, articulando un modelo de informe que proporcione una estructura y una generación de contenido unitaria, así como mejorar su calidad, de manera que pueda reflejar de forma clara y accesible, todas las actuaciones que la Generalitat desarrolla en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, determinando la contribución de los programas presupuestarios al avance en los objetivos de igualdad de género en la Generalitat.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 3

PROGRAMA: 613.10. TRIBUTOS DE LA GENERALITAT

A) Contenido y finalidad del programa.

De acuerdo con la Ficha Presupuestaria FP4 "Memoria de Actuaciones" propuesta para el proyecto de presupuesto 2016, los objetivos básicos del programa presupuestario 613.10 "Tributos de la Generalitat", se centran en:

- Gestión de los tributos de la Generalitat, recaudación, inspección y lucha contra el fraude
- Diseño de la política tributaria de la Generalitat, elaboración de proyectos de normas tributarias y de precios públicos competencia de la Generalitat
- Elaboración de previsiones de ingresos por tributos y precios públicos y seguimiento de su ejecución

La materia tributaria, por su propia naturaleza, no supone discriminación alguna entre contribuyentes por razón de su género, aunque evidentemente se puede incidir sobre ello a través de beneficios fiscales e incluso en la aplicación de determinadas tasas.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa.	Continuar con la incorporación de la perspectiva de género en los ingresos presupuestarios de la Generalitat, a través de beneficios fiscales que contribuyan al logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. Identificación de actuaciones previstas.

Para el ejercicio 2016, la Dirección General de Tributos y Juego tiene previsto iniciar las actuaciones necesarias para poder analizar con perspectiva de género las figuras impositivas del sistema tributario sobre las que tiene competencia la Comunitat. Para ello es necesario que la información tributaria suministrada por TIRANT pueda ser desagregada por género y figura tributaria, asimismo se propone solicitar a la AEAT la información desagregada por sexo en las figuras tributarias que allí se gestionan.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

De acuerdo con la normativa vigente y según las previsiones existentes en la elaboración del anteproyecto de las Ley de Medidas Fiscales, se identifican dos deducciones autonómicas aplicables en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) que responden al objetivo planteado.

Por un lado, la deducción autonómica por conciliación del trabajo con la vida familiar aplicable únicamente a las madres trabajadoras. Así como, la deducción por cantidades procedentes de ayudas públicas concedidas por la Generalitat en el marco de lo dispuesto en la Ley 6/2009, de 30 de junio, de la Generalitat, de protección a la maternidad.

Ambas deducciones se regulan en el artículo 4 de la Ley 13/1997, de 23 de diciembre, por la que se regula el tramo autonómico del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y restantes tributos cedidos.

Adicionalmente, en el ámbito de las tasas de la Generalitat, con la misma orientación de género y como medida transversal para facilitar su integración social, en el Anteproyecto

de Ley de Medidas, a iniciativa de la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas, se amplía el catálogo de exenciones para las víctimas de actos de violencia sobre las mujeres, acaecidos en el territorio de la Comunitat Valenciana.

Concretamente, se introduce la citada exención a las tasas que a continuación se enumeran:

- Tasa por otros servicios administrativos
- Tasa por otros servicios administrativos en materia educativa
- Tasa por enseñanzas de Régimen Especial
- Tasa por servicios académicos de enseñanzas artísticas
- Tasa por servicios académicos universitarios
- Tasa por la expedición del Carnet Jove

Del mismo modo, se introducen beneficios fiscales para familias sustentadas por un único progenitor (generalmente mujeres). Así, está prevista la exención del pago de tasas para miembros de familias monoparentales de categoría especial y una bonificación del 50 por 100 para miembros de familias monoparentales de categoría especial.

Concretamente, se introducen los citados beneficios fiscales a las tasas que a continuación se enumeran:

- Tasa por servicios administrativos de la Agencia Valenciana de Turismo
- Tasa por otros servicios administrativos
- Tasa por presentación a las pruebas evaluadoras del Servicio Específico de Admisión
- Tasa por la obtención de la certificación acreditativa del Servicio Específico de Admisión
- Tasa por servicios de lectura, investigación, certificaciones, copias y reproducción de documentos e impresos en archivos, bibliotecas y museos
- Tasa por servicios actividad académica de nivel no universitario
- Tasa por otros servicios administrativos en materia educativa
- Tasa por enseñanzas de Régimen Especial
- Tasa por servicios académicos de enseñanzas artísticas
- Tasa por servicios académicos universitarios
- Tasa por la expedición del Carnet Jove
- Tasa por la utilización de las instalaciones del Complejo Educativo de Cheste
- Tasa por otras actuaciones administrativas en materia de sanidad
- Tasas del Instituto Politécnico Marítimo-Pesquero
- Tasas del Centro de Servicios para la Gestión del Agua
- Tasa por utilización de refugios de montaña

- Tasa por acceso a las titulaciones para el gobierno de las embarcaciones de recreo y expedición de los títulos deportivos
- Tasa por acceso a las titulaciones deportivas subacuáticas y expedición de los títulos deportivos correspondientes
- Tasa por acceso a las titulaciones para el gobierno de motos náuticas y expedición del título correspondiente
- Tasa por Actividades de formación deportiva
- Tasa por servicios en materia de adopciones internacionales

2. Previsión de resultados.

La materia tributaria, por su naturaleza, no supone discriminación alguna entre contribuyentes por razón de género.

No obstante, para reforzar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres se proponen iniciativas fiscales que inciden en el ámbito socio-laboral:

- Deducciones autonómicas aplicables en el IRPF:

La estimación efectuada parte de los últimos datos estadísticos oficiales publicados por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, según recoge la siguiente tabla:

- Exención de diversas tasas de la Generalitat para las víctimas de violencia sobre la mujer:

El impacto económico que la adopción de las citada exención en las tasas indicadas supone un menor ingreso para la Administración de 46.399,24 euros, según los datos facilitados por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

- Beneficios fiscales familias monoparentales:

El impacto económico que la adopción de los citados beneficios fiscales en las tasas indicadas supone un menor ingreso para la Administración de 2.119.660,2 euros, según los datos facilitados por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 121.70. Telecomunicaciones y sociedad digital

A) Contenido y finalidad del programa.

Programa de alfabetización digital. Desarrollo de programas de formación para la mejora de las competencias digitales con la finalidad de mejorar la calidad de vida, la inserción laboral y favorecer su participación como ciudadanos en la Sociedad de la Digital.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. **Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.**

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo I. Educación para la igualdad.	Revisar desde la perspectiva de género el contenido de los materiales didácticos. Potenciar iniciativas educativas y culturales basadas en la igualdad.

1. **Identificación de actuaciones previstas.**

Actualización de contenidos digitales, para la formación on-line a través de la plataforma de la Generalitat.

C) Análisis del impacto de género.

1 Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Al menos el 23% de la población de la Comunitat está en situación de exclusión digital ya que nunca ha utilizado un ordenador (INE, Eurostat, 2014), el 69% utiliza Internet una vez a la semana y el 32% han comprado bienes o servicios por Internet en los últimos 12 meses (INE, Eurostat, 2014), valores ambos inferiores a la media española y europea.

2 Previsión de resultados.

Se prevé que aumento la capacitación para el uso TIC por parte de la población, y la igualdad en el uso de estas tecnologías.

Se prevé también que el uso de las TIC favorezca la igualdad de género en otros aspectos sociales y económicos.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 1
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

5.4.- CONSELLERIA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, REFORMAS DEMOCRÁTICOS Y LIBERTADES PÚBLICAS

141.20 Dirección y Servicios Generales

141.10 Administración de Justicia

121.30. Formación y Estudios

121.40. Función Pública

462.60 Procesos Electorales y Consultas Populares

PROGRAMA: 141.20 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

A) Contenido y finalidad del programa.

Este programa realiza y coordina las políticas sectoriales que son de su competencia. Sus principales líneas de actuación son, entre otras:

- Programar y coordinar las actividades públicas del Conseller/a.
- Elaboración de los informes para asesoramiento de todas las unidades de la conselleria
- Contratación administrativa y racionalización de los procedimientos internos.
- Gestión económica y presupuestaria. Administración eficiente de los créditos presupuestarios.
- Coordinación y supervisión del cumplimiento de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal y en materia de seguridad de la información.

B) Identificación de objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación.

1. Identificación del articulado de las normas y planes.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa. Art. 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.	Introducir la perspectiva de género en la normativa de la Generalitat (bases reguladoras subvenciones y becas, contratación, …) Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos adminsitrativos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que acrediten haber desarrollado un plan de actuación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Ley 3/2007	Art. 14.11.- Implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo Art. 15.- Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombre que informa la actuación de todos los poderes públicos.	Introducir, con carácter general, en todos los documentos, convenios, órdenes desubvención, nmormativa, estudios, expedientes de contratación y escritos en general, que se elaboran en esta Conselleria, la utilización de un lenguaje no sexista

2. Identificación de actuaciones previstas.

Con carácter general, dentro de las actuaciones que se realizan por los Servicios Centrales de la Conselleria, se continuará introduciendo la perspectiva de género en la normativa, así como la utilización de lenguaje no sexista, especialmente en los expedientes de contratación administrativa y bases reguladoras que se propongan.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Por parte de esta Conselleria, se ha incluido habitualmente, en todos los Pliegos de Contratación, la cláusula de preferencia en el desempate a aquellas empresas que cuenten con Plan de Igualdad.

En todas las actividades dirigidas a la población en general o a una población específica, financiadas con este programa presupuestario, las personas dependientes de la Conselleria que intervienen, utilizan un lenguaje no sexista, si bien, dado nuestro ámbito competencial, no hay una actividad concreta para su promoción.

2. Previsión de resultados.

Siendo este un programa presupuestario transversal, que da apoyo a la gestión de contratos y tramitación de normativa a las diferentes Direcciones Generales adscritas a esta Conselleria, no es posible la cuantificación de resultados, debidos a que los resultados sobre el objetivo general son indirectos.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 1
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 0

PROGRAMA: 141.10 ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

A) Contenido y finalidad del programa.

Este programa tiene como objetivos, entre otros, la formación del personal al servicio de la Administración de Justicia en la Comunitat Valenciana y la asistencia jurídica gratuita a través de subvenciones a los Colegios de Abogados y Procuradores; también se encarga del desarrollo de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo VI. De la violencia contra las mujeres.	Impulsar, en el marco de las actuaciones de atención integral a las víctimas, medidas que promuevan la inserción sociolaboral de las mujeres en situación de riesgo de exclusión social. Proporcionar, a través de las Oficinas de Atención a las Víctimas del Delito, asistencia psicológica y jurídica, gratuita y especializada a las mujeres víctimas de cualquier delito o falta y, en especial, a las víctimas de violencia de género. Favorecer, dentro de los servicios de atención a víctimas, la accesibilidad a la información a las mujeres víctimas de violencia de género, con especial hincapié en las inmigrantes y discapacitadas.

2. Identificación de actuaciones previstas.

Desarrollo del Estatuto de la Víctima del Delito.

Racionalización de las Oficinas de Atención a las Victimas del Delito, con el fin de poder prestar una atención multidisciplinar a las mismas.

Desde la Oficina de Recursos Humanos, actuación inmediata en cuanto a la reubicación del puesto de trabajo de las funcionarias víctimas de violencia genero a través de Comisiones de Servicio.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

El acceso a los puestos de trabajo, ya sea a través de procesos selectivos para el caso de los titulares, o de bolsas de trabajo para los interinos se realiza en igualdad de oportunidades.
El acceso a la formación se realiza también en igualdad de oportunidades, a través de la formación especializada impartida por el IVAP.

2. Previsión de resultados.

Los ofrecidos a través de la formación impartida por el IVAP

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 2

PROGRAMA: 121.30. FORMACIÓN Y ESTUDIOS

A) Contenido y finalidad del programa.

Su objetivo es alcanzar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad laboral en el ámbito de la administración de la Generalitat. Formar y sensibilizar al personal empleado público en tan decisivo ámbito, el cual es imprescindible para el mejoramiento cívico y ético de la sociedad.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título III. Igualdad y Administración Pública Art. 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción y promoción de puestos de trabajo. Art. 48. El lenguaje no sexista en los escritos administrativos.	Introducir la perspectiva de género en la estructura organizativa de los poderes públicos. Sensibilizar y capacitar al personal político y técnico de la incorporación del principio de igualdad.

2. Identificación de actuaciones previstas.

La previsión de cursos de formación relacionados con políticas de igualdad en el ámbito laboral de la administración pública valenciana es la siguiente:

- De par en par (igualdad de género)

- El principio de igualdad por razón de sexo en la normativa laboral

- Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana

- Salud, género y violencia

- Violencia de género

- La imagen de la mujer en los medios de comunicación

- Taller: las caras de la desigualdad

- Evaluación e intervención psicosocial en violencia de género

- Comunicación y lenguaje no sexista

- La igualdad de oportunidades como estrategia de actuación en las administraciones públicas

- La atención integral a las mujeres víctimas de violencia en la Comunitat Valenciana.

- Violencia doméstica y de género. Perspectiva judicial.

Además de estos cursos presenciales y online, el IVAP cuenta con el curso autoformativo "Sensibilización en igualdad de oportunidades", que puede realizarse las 24 horas del día los 365 días del año, con el fin de garantizar una formación básica en esta materia.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Informe del impacto de género en la formación año 2014

Datos del Plan de Formación del Personal al Servicio de la Generalitat y Justicia

Personal Formado por sexos

	PLAN DE FORMACIÓN 2014 - IVAP
Hombres	**4.097**
Mujeres	**8.343**
Total	**12.781**

Personal formado por provincia

	PLAN DE FORMACIÓN 2014 – IVAP por provincias			
	Castellón	**Valencia**	**Alicante**	**Provincias**
Hombres	287	3.421	389	**4.097**
Mujeres	775	6.986	923	**8.343**
Total	**1.062**	**10.407**	**1.312**	**12.781**

Personal formado por grupo de clasificación profesional y sexo

	PLAN DE FORMACIÓN 2014 – IVAP (Por grupos de clasificación profesional)		
	HOMBRES	**MUJERES**	**TOTAL**
A1	1.073	1.527	**2.600**
A2	879	1.582	**2.461**
C1	1.038	2.606	**3.644**
C2	742	2.266	**3.008**
APF	281	787	**1.068**
Total	**4.013**	**8.768**	**12.781**

Análisis de los datos por el tipo de formación, continua o especializada

Datos de formación continua

Formación continua: cursos, talleres, seminarios, jornadas y conferencias dirigidas al personal de la administración de la Generalitat, dividido en grupos y ordenados por áreas de formación.

Personal Formado por grupos de clasificación profesional y sexo

	PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA 2014 – IVAP (Por grupos de clasificación profesional)		
	HOMBRES	**MUJERES**	**TOTAL**
A1	945	1.359	**2.304**
A2	698	1.247	**1.945**
C1	732	1.734	**2466**
C2	652	1.969	**2.621**
APF	271	747	**1.018**
Total	**3.298**	**7.056**	**10.354**

Datos de formación especializada

Formación especializada: dirigida al personal empleado público de la Generalitat. Está relacionada con la actividad y el puesto de trabajo que se desarrolla en la administración pública. Atiende las necesidades de formación de las consellerias y organismos de ellas dependientes, así como la dirigida a colectivos específicos

Formados por grupos de clasificación y sexo

	PLAN DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA 2014 – IVAP (Por grupos de clasificación profesional)		
	HOMBRES	**MUJERES**	**TOTAL**
A1	128	168	**296**
A2	181	335	**516**
C1	306	872	**1.178**
C2	90	297	**387**
APF	10	40	**50**
Total	**715**	**1.712**	**2.427**

2. Previsión de resultados.

Plan de formación del IVAP 2015 * **a fecha 28 de septiembre de 2015**

Demanda de cursos en Social e Igualdad: **859 peticiones**

Nº Peticiones - Cursos Presenciales	2015						
	Castellón	Valencia	Alicante	TOTAL	H	M	TOTAL
1487 - Conciliación De La Vida Personal, Familiar Y Laboral	40	40	32	**112**	17	95	**112**
1242 - Políticas De Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres En La Comunidad Valenciana	22	43	26	**91**	20	71	**91**
1130 - Taller: Las Caras De La Desigualdad	13	49	27	**89**	19	70	**89**
533 - De Par...En Par (Igualdad De Género)	0	54	25	**79**	15	64	**79**
1488 - Organización Del Trabajo, Racionalización De Horarios Y Uso Del Tiempo	0	79	0	**79**	18	61	**79**
611 - Comunicación Y Lenguaje No Sexista	0	51	0	**51**	21	30	**51**
1453 - La Imagen De La Mujer En Los Medios De Comunicación	0	50	0	**50**	5	45	**50**
426 - Violencia De Género	0	45	0	**45**	13	32	**45**
722 - La Igualdad De Oportunidades Como Estrategia De Actuación En Las Administraciones Publicas	0	44	0	**44**	11	33	**44**
1452 - La Atención Integral A Las Mujeres Víctimas De Violencia En La Comunitat Valenciana	0	42	0	**42**	9	33	**42**
1450 - Prestaciones Sociales De Las Diferentes Administraciones	0	0	42	**42**	9	33	**42**
1449 - Evaluación E Intervención Psicosocial En Violencia De Género	0	37	0	**37**	5	32	**37**
1473 - Elaboración De Informes De Impacto De Género	0	26	0	**26**	3	23	**26**
1448 - Violencia Doméstica Y De Género. Perspectiva Judicial	0	0	12	**12**	1	11	**12**
TOTAL	**75**	**560**	**164**	**799**	**166**	**633**	**799**

Nº Peticiones - Cursos Internet	2014				
	Internet	TOTAL	H	M	TOTAL
550 - Lenguaje De Género En La Administración Pública	**60**	60	12	48	**60**

Personal formado en Social e Igualdad**: 365**

Personal Formado - 2015	H	M	Total
1130 - Taller: Las Caras De La Desigualdad	7	35	42
1242 - Políticas De Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres En La Comunidad Valenciana	10	37	47
1449 - Evaluación E Intervención Psicosocial En Violencia De Género	3	17	20
1450 - Prestaciones Sociales De Las Diferentes Administraciones	5	15	20
1452 - La Atención Integral A Las Mujeres Víctimas De Violencia En La Comunitat Valenciana	1	18	19
1453 - La Imagen De La Mujer En Los Medios De Comunicación	1	18	19
1487 - Conciliación De La Vida Personal, Familiar Y Laboral	8	51	59
1488 - Organización Del Trabajo, Racionalización De Horarios Y Uso Del Tiempo	4	16	20
426 - Violencia De Género	5	15	20
533 - De Par...En Par (Igualdad De Género)	5	27	32
550 - Lenguaje De Género En La Administración Pública	6	24	30
611 - Comunicación Y Lenguaje No Sexista	8	11	19
722 - La Igualdad De Oportunidades Como Estrategia De Actuación En Las Administraciones Publicas	2	16	18
Total	**65**	**300**	**365**

Personal formado – 2015	Internet
973 - Sensibilización En Igualdad De Oportunidades (curso autoformativo) abierto las 24 horas del día los 365 días del año	421
Resumen	**421**
H	109
M	312
Resumen	**421**

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 2

PROGRAMA: 121.40 FUNCIÓN PÚBLICA

A) Contenido y finalidad del programa.

Este programa tiene como finalidad la reestructuración y reordenación del personal empleado público utilizando criterios de racionalización en la organización administrativa a través de procesos selectivos que garanticen el acceso al empleo público de los colectivos con diversidad funcional en condiciones de igualdad. Igualmente, tiene como misión la elaboración, negociación y puesta en marcha del II Plan de Igualdad del Personal al servicio de la Administración de la Generalitat.

También a través de este programa se contempla la conciliación de la vida profesional, personal y laboral del personal de la Generalitat junto con la optimización de los recursos.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título III. Igualdad y Administración Pública	Introducir la perspectiva de género en la estructura organizativa de los poderes públicos. Sensibilizar y capacitar al personal político y técnico de la incorporación del principio de igualdad.

2. Identificación de actuaciones previstas.

Entre los "Objetivos básicos"(ficha FP4), se encuentra el siguiente:

5.1. Facilitar la conciliación de la vida profesional, personal y laboral del personal de la GVA, junto con la optimización de recursos.

Entre las "Principales líneas de actuación para alcanzar el objetivo" (ficha FP4), se encuentra la siguiente:

5.1.1. Puesta en marcha del sistema de trabajo a domicilio para el personal de la Admón GVA (teletrabajo)

Asimismo, entre los "Objetivos básicos"(ficha FP4), también se encuentra el siguiente:

1.2 Establecimiento de un marco jurídico más acorde con la Administración Pública actual.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

1.1.1. Resultado de los programas piloto sobre el trabajo desde el domicilio (teletrabajo) en años anteriores:

El Programa Experimental en materia de trabajo desde domicilio en el ámbito de la Administración de la Generalitat se puso en funcionamiento mediante resolución de la entonces Dirección General de Administración Autonómica, de fecha 3 de diciembre de 2010. Iniciada en enero de 2011, tuvo cuatro sucesivas prórrogas que finalizaron en enero de 2014, cuando se propuso la regulación del trabajo desde el domicilio mediante decreto del Consell.

Dicho borrador de ~~decreto~~ reglamento no se llegó a publicar, pero está previsto retomar la negociación de la propuesta en el próximo ejercicio.

En el periodo 2012-2012 participaron nueve personas, de las cuales 4 eran hombres y cinco mujeres.

1.1.2. Existe un expediente completo sobre todo el programa experimental, donde constan los informes de resultados de cada uno de los periodos, el inicial, con tres personas, y las sucesivas prórrogas, que finalizaron con quince participantes. Dicho expediente e informes se custodian por la Dirección General de Función Pública.

1.1.3. Descripción de los obstáculos sociales de carácter general que pudieran tener incidencia sobre los niveles de participación de mujeres y hombres en relación con los resultados del programa presupuestario.

No puede imputarse al programa que interponga obstáculos en materia de igualdad de género, pues el sistema de acceso al programa de trabajo desde el domicilio o teletrabajo

es igual para todas las personas empleadas públicas de la Administración de la Generalitat, sin que exista sesgo de género. Eventualmente, se seleccionará al personal participante por medio de un baremo común a todo el personal.

1.2.1 Resultado del I Plan de Igualdad para el Personal al servicio de la Administración de la Generalitat: El I Plan acabó su vigencia a finales de 2014, siendo valorada positivamente su ejecución por la mayor parte de los sindicatos y por la parte de la Administración del Conselll.

1.1.2. Existe un expediente completo sobre el I Plan, donde constan los informes de resultados de cada uno de los periodos. Dicho expediente e informes se custodian por la Dirección General de Función Pública.

1.1.3. Descripción de los obstáculos sociales de carácter general que pudieran tener incidencia sobre los niveles de participación de mujeres y hombres en relación con los resultados del programa presupuestario.

El II Plan de Igualdad es un instrumento de ordenación de caràcter interno que comprende medidas normativas, de gestión y organizativas. En la medida en que va dirigido exclusivamente al personal público, carecen de importancia los obstáculos sociales de carácter general.

2. Previsión de resultados.

2.1. Reglamento de Teletrabajo. Los resultados que se obtendrán como consecuencia de la implementación de las actuaciones previstas en el programa presupuestario relativo al trabajo desde el domicilio son bastante indeterminados, pues el programa experimental, aunque valorado positivamente, desde el punto de vista cuantitativo tuvo un impacto muy limitado.

Por ello, se propone la introducción de indicadores que permitan conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad de oportunidades en la regulación del futuro reglamento de teletrabajo: información periódica de las diferentes subsecretarias -que gestionarán el programa- a la Dirección General de la Función Pública sobre las personas participantes, desagregadas por sexo, así como información estadísticas de las situaciones personales y familiares relativas a la conciliación que se aleguen para instar la participación en el programa.

2.2 II Plan de Igualdad. Los resultados que se obtendrán como consecuencia de la implementación de las actuaciones previstas en el programa presupuestario relativo al II Plan de Igualdad dependerán de las medidas que finalmente se negocien y aprueben, pues el

I Plan tuvo una limitación en cuanto que se buscó que su impacto sobre el presupuesto fuera cero, cosa que no se puede asegurar del resultado del II Plan.

El I Plan contenía la previsión de indicadores que permitan conocer el grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad de oportunidades en la implementación de las medidas que contenía el plan. Igualmente debería hacer el II Plan, de forma coherente con la normativa que los regula. Dichos indicadores, además incluyen la generación de mucha información estadística desagregada.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 2

En relación con la capacidad de impacto, se tiene que en el periodo de programa piloto el número de personas que participaron se incrementó desde las tres iniciales a las 15 que lo hicieron en el periodo de la última prórrog (2013-2014).

Con la futura puesta en marcha, se supone un crecimiento exponencial que, sin embargo, es difícil de prever con los datos disponibles. El decreto prevé que los centros directivos, una vez analizadas las funciones y tareas de los puestos de trabajo que tienen adscritos, podrán prever la implantación del teletrabajo que, además, siempre es voluntario.

Por su parte, respecto a la relevancia funcional, el trabajo desde el domicilio permite conciliar mejor las obligaciones familiares y personales con las obligaciones de los participantes para con la Administración de la Generalitat. En la medida en que el programa es accesible para ambos géneros por igual, se incrementa y potencia la posibilidad de involucrar a los hombres participantes en tareas de cuidado de mayores y criaturas, tareas tradicionalmente asignadas al rol del género femenino.

PROGRAMA: 462.60 PROCESOS ELECTORALES Y CONSULTAS POPULARES

A) Contenido y finalidad del programa.

Contenido

Preparación y gestión de los procesos electorales autonómicos y de las Entidades Locales Menores de la Comunitat Valenciana y ejercer la gestión de las competencias atribuidas a la Generalitat en materia de consultas populares y electorales, todo ello en el marco de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General y la Ley Electoral Valenciana 1/1987 de 31 de marzo de la Generalitat.

Finalidades que se persiguen

La gestión de los procesos electorales en la comunitat Valenciana así como las consultas populares.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 11. Espacios electorales.	Favorecer la presencia de mujeres en las candidaturas presentadas a les Corts por los partidos políticos y agrupaciones electorales.
	Art. 12. Subvenciones electorales.	Disposición de tiempo gratuito en los medios de comunicación de aquéllas candidaturas con presencia equilibrada de mujeres y hombres. Incremento de 10 por ciento de las subvenciones electorales para los escaños obtenidos por mujeres.

2. Identificación de actuaciones previstas.

Si bien los objetivos específicos en materia de igualdad y participación política se recogen en los artículos 11 y 12 de la Ley 9/2003, la Disposición Transitoria segunda de esta misma Ley 9/2003 establece que dichas objetivos "*tendrán eficacia a partir del momento en que, conforme a lo establecido en el Estatuto de Autonomía, se produzca la modificación de la Ley Electoral Valenciana*".

Por lo que respecta a los artículos 11 y 12, desde la Dirección General de Reformas Democráticas, se tiene prevista la puesta en marcha de un Observatorio de Procesos Electorales y Consultas populares con la finalidad de crear, a través de grupos de Trabajo integrados por expertos, un espacio de debate e investigación en materia electoral, donde entre otros temas se trate el tema de la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

El fin de este Observatorio va a ser, entre otros, elaborar una propuesta de estudio para una posible reforma de la Ley Electoral Valenciana .

Por otra parte, en este mismo programa existe la línea de subvención T7400000 "Subvención partidos políticos", destinada a atender gastos de funcionamiento de los partidos políticos, federaciones, coaliciones y agrupaciones de electores con representación en Les Corts. El reparto de dicha subvención viene determinado por la Ley Orgánica 3/2007, de Financiación de Partidos Políticos.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en sus artículos 11 y 12 establece unas medidas con el fin de garantizar que la participación política de las mujeres alcance en la Comunitat de forma paulatina la igualdad real.

La efectividad de estas medidas quedaron condicionadas, mediante su Disposición Transitoria segunda, a la previa modificación de la Ley 1/1987, de 31 de marzo, Electoral valenciana.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su Disposición Adicional segunda modifica la Ley Orgánica 5/1985, de Régimen Electoral General añadiendo el artículo 44 bis en el que establece que:

"*Las candidaturas que se presenten para las elecciones ……..y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.*

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas."

Dado que la Ley Electoral Valenciana no ha sido objeto de modificación alguna resulta de aplicación la regla de paridad establecida en la Ley Orgánica Electoral

2. Previsión de resultados.

Quedan supeditados al resultado final del trabajo previsto a realizar por el Observatorio de Procesos Electorales y consultas populares, y a la posible modificación de la Ley Electoral Valenciana

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 2

5.5.- CONSELLERIA DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

421.30 Ordenación Educativa

421.50 Evaluación, Innovación y Calidad Educativa

422.20 Enseñanza Primaria

422.30 Enseñanza Secundaria

422.40 Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial

422.70 Consejo Escolar de la Comunidad Valenciana

422.80 Instituto Superior Enseñanzas Artísticas C.V.

453.40 Artes Plásticas y Escénicas

454.10 Promoción Cultural

457.10 Fomento de la Actividad Deportiva

PROGRAMA: 421.30 ORDENACIÓN EDUCATIVA

A) Contenido y finalidad del programa.

El programa 421.30 esta vinculado a las funciones atribuidas por el Decreto 155/2015, de 18 de septiembre, del Consell, a través de cinco servicios de la Dirección General de Política Educativa: Servicio de Planificación Educativa (art.9.2), Servicio de Ordenación Académica (art.9.3) y Servicio de Educación Plurilingüe (art.9.4).

Entre las funciones del Servicio de Ordenación Académica están:

a) Proponer la ordenación académica de la Educación Infantil, la Educación Primaria, la Educación Secundaria Obligatoria, el Bachillerato, la Educación Especial, la Educación a Distancia y la Educación de Personas Adultas.

b) Elaborar los curriculums oficiales correspondientes a las enseñanzas indicadas en el apartado anterior, así como el establecimiento de criterios y orientaciones para su impartición en centros docentes, fomentando su autonomía pedagógica.

En general, la Dirección General de Política Educativa, el artículo 7.1 tiene entre sus funciones el fomento de la educación en igualdad, cosa que se tiene en cuenta en todas las actuaciones que se realicen.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo I. Educación para la igualdad.	Potenciar iniciativas educativas y culturales basadas en la igualdad. Formar en coeducación al profesorado de todos los niveles, etapas, ciclos y grados del sistema educativo. Prestar atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, por sufrir una doble discriminación, por su condición de discapacidad, minorías éticas, migratórias…..

2. Identificación de las actuaciones previstas.

En la elaboración de los curriculums vigentes se ha planteado como elemento transversal y, por tanto, presente en los elementos curriculares (contenidos, criterios de evaluación e indicadores de éxito) el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y la prevención de situaciones que puedan ser constitutivas de violencia de género. En consecuencia, en aplicación del curriculum que se hace en el aula también están presentes estos elementos.

En los últimos dos cursos académicos se ha publicado el Decreto 108/2014, de 4 de julio, del Consell, por el cual se establece el curriculum y despliega la ordenación general de la Educación Primaria en la Comunitat Valenciana y el Decreto 87/2015, de 5 de junio, del Consell, por el que se establece el curriculum y se desarrolla la ordenación general de la Educación Secundaria Obligatoria y el Bachillerato en la Comunitat Valenciana.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La aplicación del curriculum afecta a todo el alumnado y el profesorado de cada etapa educativa. Además, a la hora de diseñar propuestas concretas de actuación se tienen en cuentqa variables como la totalidad del alumnado por nivel educativo, el profesorado por nivel, el abandono educativo temprano, la tasa bruta de graduados en ESO, entre otros.

2. Previsión de resultados.

No se prevé ninguna incidencia negativa para lo que se refiere al impacto de género.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	Número de personas afectadas por las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario.	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 421.50 EVALUACIÓN, INNOVACIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

A) Contenido y finalidad del programa.

El programa 421.50 está vinculado a las funciones atribuidas por el Decreto 155/2015, de 18 de septiembre, del Consell, a dos de los cinco servicios de la Dirección General de Política Educativa: Servicio de Evaluación y Estudios (art.8.02) y Servicio de Innovación y Calidad (art. 8.3).

Entre las funciones del Servicio de Innovación y Calidad esta la de promover, diseñar, implementar y coordinar acciones que propicien la mejora del clima escolar y la convivencia en los centros educativos.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Titulo II. Capítulo I. Educación para la igualdad	Potenciar iniciativas educativas y culturales basadas en la igualdad. Formar en coeducación al profesorado de todos los niveles, etapas, ciclos y grados del sistema educativo. Prestar atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, por sufrir una doble discriminación, por su condición de discapacidad, minorías étnicas, migratórias…

2. Identificación de las actuaciones previstas.

2.1.- Convocatoria concurso público de asignaciones para la realización de proyectos de investigación y de innovación educativa sobre el desarrollo del curriculum durante el curso académico 2015-2016.

2.2.- Convocatoria de becas para la realización de cursos de inglés en Irlanda y Reino Unido durante el segundo semestre de 2015.

2.3.- Elaboración, aplicación y análisis de pruebas de evaluación del alumnado.

2.4.- Fomento de la participación social de los AMPA en la educación.

2.5.- Promoción de acciones para el desarrollo curricular de temas transversales y educación en valores.

2.6.- Impulso y desarrollo de investigaciones, estudios y actuaciones para la mejora de la calidad educativa.

2.7.- Organización de Jornadas de innovación y calidad para docentes.

2.8.- Jornadas de fomento de participación social de los estudiantes y de las madres y padres de alumnos.

2.9.- Cooperación con otras administraciones, instituciones y organizaciones en materia de evaluación y gestión de la calidad.

2.10.- Promoción de acciones para evitar el abandono escolar y reducir las tasas de fracaso escolar.

2.11.- Fomento de la dimensión europea de la educación entre los estudiantes valencianos.

2.12.- Promoción de la educación intercultural y la atención al alumnado inmigrante.

2.13.- Promoción de los planes de atención a la diversidad del alumnado, programas de compensación y medidas de atención a la diversidad.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

De ahora en adelante las actividades del capítulo 421.50 se tienen en cuenta variables como la totalidad del alumnado por nivel educativo, el profesorado por nivel, el

abandono educativo, la tasa bruta de graduados en ESO, entre otros, observando los datos también con distinción de género con la finalidad de elaborar estadística oficial y también remitir la que nos reclamen a nivel ministerial.

2. Previsión de resultados.

No se prevé ninguna incidencia negativa por lo que se refiere a impacto de género. Más bien al contrario, en la Convocatoria concurso público de asignaciones para la realización de proyectos de investigación y de innovación educativa antes nombrado (ya publicado como Orden 11/2015, de 28 de septiembre DOCV 01/10/2015) aparece como un objetivo "promover acciones educativas innovadoras que fomenten la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia de género". Como posibles contenidos de los proyectos, se nombra "la coeducación, la educación para la igualdad y la prevención de la violencia de género". Como criterio de valoración del proyecto, se da un punto (sobre 10, como máximo) a "Fomento de la participación del alumnado para potenciar actitudes y comportamientos prosociales que eviten cualquier clase de discriminación o violencia".

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 422.20 ENSEÑANZA PRIMARIA

A) Contenido y finalidad del programa.

1.- La escolarización del alumnado de las etapas de Educación Infantil y de Educación Primaria y la Formación de Personas Adultas.

2.- La calidad del servicio que presta el sistema educativo.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

Las actuaciones de este programa para avanzar hacia la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la Comunitat Valenciana, giran en torno a dos ejes principales, por un

lado el servicio de comedor que se presta en los centros docentes no universitarios y por otro, la concesión de ayudas a la escolarización del alumnado de 0 a 3 años mediante el llamado bono infantil.

Para el curso escolar 2015-16 está prevista la implantación de un proyecto experimental de incorporación del nivel educativo de 2 a 3 años en determinados centros públicos de educación infantil y primaria dependientes de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, así como iniciar la consolidación de este proyecto

Los objetivos de estas actuaciones son facilitar el acceso a la educación y establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, facilitando así la incorporación de hombres y mujeres al mundo del trabajo en igualdad de condiciones.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo I. Educación para la igualdad.	Potenciar iniciativas educativas y culturales basadas en la igualdad. Prestar atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad, por sufrir una doble discriminación, por su condición de discapacidad, minorías étnicas, migratorias… Incorporar la perspectiva de género en la oferta formativa de las personas adultas.

2. Identificación de actuaciones previstas.

-Ayudas asistenciales de comedor escolar en centros de educación infantil y primaria y educación especial.

- Ayudas de escolarización en escuelas infantiles municipales y centros de educación infantil de titularidad privada autorizados por la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte. (Bono infantil).

- Implantación de un proyecto experimental de incorporación del nivel educativo de 2 a 3 años en determinados centros públicos de educación infantil y primaria dependientes de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Familias-alumnado que percibe las ayudas de servicio de comedor escolar 83.971
Familias-alumnado que percibe las ayudas de Bono Infantil 35.239

2. Previsión de resultados.

Familias-alumnado que percibe las ayudas de servicio de comedor escolar 87.699
Familias-alumnado que percibe las ayudas de Bono Infantil 36.193

Familias-alumnado escolarizado en aulas del proyecto experimental de incorporación del nivel educativo de 2 a 3 años 4.230

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 3

PROGRAMA: 422.30 ENSEÑANZA SECUNDARIA

A) Contenido y finalidad del programa.

1.- La escolarización del alumnado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional en centros de titularidad de la Generalitat, en centros privados concertados y en centros acogidos al régimen de convenio, así como la escolarización en centros de titularidad de la Generalitat del alumnado de Enseñanzas de Régimen Especial.

2.- La calidad del servicio que presta el sistema educativo.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

Las actuaciones de este programa para avanzar hacia la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la Comunitat Valenciana, giran en torno a acometer la dotación del servicio de comedor que se presta en los centros docentes no universitarios.

Los objetivos de estas actuaciones son facilitar el acceso a la educación y establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, facilitando así la incorporación de hombres y mujeres al mundo del trabajo en igualdad de condiciones.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo I. Educación para la igualdad.	Potenciar iniciativas educativas y culturales basadas en la igualdad. Prestar atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad, por sufrir una doble discriminación, por su condición de discapacidad, minorías étnicas, migratorias… Incorporar, en los procesos de orientación, la perspectiva coeducativa. Incorporar la perspectiva de género en la oferta formativa de las personas adultas.

2. Identificación de actuaciones previstas.

-Ayudas asistenciales de comedor escolar en centros de Educación Secundaria Obligatoria

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Familias-alumnado que percibe las ayudas de servicio de comedor escolar 3.490.-

2. Previsión de resultados.

Familias-alumnado que percibe las ayudas de servicio de comedor escolar 4.220.-

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 3

PROGRAMA: 422.40 FORMACIÓN PROFESIONAL Y ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

A) Contenido y finalidad del programa.

La Dirección General de Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen Especial, según el *DECRETO 103/2015, de 7 de julio, del Consell, por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, a*sume las funciones en materia de formación profesional en todos sus ámbitos así como las enseñanzas de régimen especial, con excepción de las enseñanzas artísticas superiores y las enseñanzas de idiomas.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo I. Educación para la igualdad.	Potenciar iniciativas educativas y culturales basadas en la igualdad. Revisar, desde la perspectiva de género, el contenido de los materiales didácticos. Incorporar, en los procesos de orientación, la perspectiva coeducativa. Prestar atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad, por sufrir una doble discriminación, por su condición de discapacidad, minorías étnicas, migratorias…

2. Identificación de actuaciones previstas.

En la FP7 se dispone de una línea específica (S7416000) denominada: "Becas para mejorar la inserción profesional de las mujeres", con un importe total de 60.000 €. y cuya finalidad es la de "Fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres favoreciendo el incremento de la matrícula de mujeres en ciclos de elevada inserción profesional y escasa presencia femenina", como por ej ciclos formativos de grado medio y grado superior de Formación Profesional Inicial de las familias profesionales de Electricidad y Electrónica, Energía y Agua, Fabricación Mecánica y de Instalación y Mantenimiento, que al tratarse de ciclos que han experimentado una progresiva disminución de alumnado en los últimos años y, sin embargo, tienen una elevada inserción profesional . Dichos ciclos tienen una muy escasa presencia femenina.

Es el sexto año consecutivo que se realiza. Es una subvención de una cantidad máxima de 700 € y mínima de 400 € por alumna que cumpla los requisitos de estar matriculada en uno de estos ciclos formativos de poca presencia femenina y buena inserción profesional.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los datos actuales de matricula en centros públicos y privados concertados en ciclos formativos por familia profesional y desglosado por sexos es la siguiente:

Familia FP	% hombres	% mujeres
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	97,41	2,59
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	95,70	4,30
ENERGÍA Y AGUA	94,02	5,98
FABRICACIÓN MECÁNICA	93,32	6,68
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	92,42	7,58
MARÍTIMO PESQUERA	92,01	7,99
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	89,76	10,24
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	86,60	13,40
AGRARIA	82,09	17,91
ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	80,79	19,21
VIDRIO Y CERÁMICA	80,43	19,57
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	74,59	25,41
IMAGEN Y SONIDO	68,06	31,94
ARTES GRÁFICAS	57,62	42,38
SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	56,74	43,26
ARTES Y ARTESANIAS	56,31	43,69
HOSTELERÍA Y TURISMO	51,99	48,01
COMERCIO Y MARKETING	48,47	51,53
QUÍMICA	46,25	53,75
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	45,28	54,72
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	40,33	59,67
SANIDAD	27,14	72,86
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	26,25	73,75
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	13,35	86,65
IMAGEN PERSONAL	8,84	91,16
Total Resultado	**55,89**	**44,11**

Del análisis de estos datos cabe destacar que en cómputo global el % de alumnos y alumnas que cursan FP es similar (55,89% hombres; 44,11% mujeres)

No es así cuando descendemos a determinadas familias profesionales como por ejemplo:

- Transporte y mantenimiento de vehículos (97,41% hombres; 2,59 % mujeres)
- Electricidad-electrónica (95,70% hombres; 4,30% mujeres)
- Energía y agua (94,02% hombres; 5,98% mujeres)
- Fabricación mecánica (93,32 % hombres; 6,68% mujeres)
- Instalación y mantenimiento (92,42% hombres; 7,58 % mujeres)
- Marítimo pesquera (92,01 % hombres; 7,99% mujeres)

en las que el % de mujeres que lo cursan no llega al 10%.

2. Previsión de resultados.

Llevamos 5 años y hemos conseguido que una media de 100 alumnas por convocatoria estudie ciclos de los antes indicados, con poca presencia femenina.

Sin embargo hemos de destacar el alto abandono de los estudios de estas mujeres.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 3

PROGRAMA 422.70.- CONSEJO ESCOLAR DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Contenido y finalidad

A partir del marco legislativo establecido, el contenido y la finalidad del Consejo Escolar es posibilidad, facilitar y potenciar las funciones consultivas y de participación efectiva de todos los sectores sociales afectados en la programación general del enseñanza en el ámbito de la CV a través del CECV, Consejos Escolares Territoriales y Municipales.

Información relacionada con el impacto de genero en el ámbito de actuación

En cuanto a la información relacionada con el impacto de género en el ámbito de actuación, diferenciamos entre los datos del alumnado matriculado, del profesorado que imparte, del abandono escolar y de la tasa de graduados al ESO.

Datos del alumnado matriculado en centros de régimen general y sistema extranjero Datos Curso Escolar 2014/15 Estadística de Inicio del Curso, Matrícula.

Centros de Régimen General	Hombres	Mujeres	Total
Infantil	94.367	88.099	182.466
Primaria	157.439	149.114	306.553
ESO	95.955	92.207	188.162
PQPI	3.605	1.798	5.403
FPB	3.748	1.655	5.403
CFGM	24.408	18.593	43.001
CFGS	21.293	20.033	41.326
Bachillerato	26.258	31.016	57.274
Educación Esp	1.850	1.219	3.069

Sistema extranjero	Hombres	Mujeres	Total
Infantil	1.874	1.859	3.733
Primaria	3.894	3.921	7.815
ESO	2.129	2.111	1.767
Bate Logse	866	901	1.767

Datos del profesorado que imparte en centros de regime general y sistema extranjero Datos Curso Escolar 2014/15. Estadística de Inicio del Curso. Profesorado (por tipo de centro)

Centros de Régimen General			
Tipo	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
1 C.E. Infantil	111	4.337	4.448
2 C.E. Primaria	4.544	19.364	23.908
3 C.E Delgado. y ESO	2.035	4.729	6.764
4 ESO y/o Batx/FP	10.612	13.533	24.178
5 P, ESO y Batx/FP	3.057	5.919	8.976
6 C.Espec E Especial	118	667	785
7 C.Espec E a distàn	34	48	82
8 Otros Centros R.			
GRAL	**50**	**40**	**90**

Sistema Extranjero			
Tipo	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
1 C.E. Infantil	0	7	7
2 C.E. Primaría	20	114	134
3 C.E. Primaria y ESO	44	124	168
4 C. ESO/Batx/FP	19	35	54
5 C primaria, ESO, BatxFP	327	834	1.161

Datos de tasa bruta de graduados al ESO en la Comunidad Valenciana y España

Comunidad Valenciana	09-oct	10-nov	11-dic	dic-13	13/14
Hombres	33,3	32,5	29,9	26,2	28,3
Mujeres	25	22,2	23,9	17	18
Total	29,2	27,4	26,9	21,7	23,4

España	09-oct	10-nov	11-dic	dic-13	13/14
Hombres	33,5	31	28,8	27,2	25,6
Mujeres	23,1	21,9	20,8	19,8	18,1
Total	28,4	26,5	24,9	23,6	21,9

Comunidad Valenciana	07-ago	08-sep	09-oct	10-nov	11-dic	dic-13
Hombres	52,72%	55,71%	58,63% 5	8,86%	56,16%	56,84%
Mujeres	67,45%	70,39%	72,61%	73,47%	70,34%	70,47%
Total	59,89%	62,76%	65,41%	65,94%	63,01%	63,44%

España	07-ago	08-sep	09-oct	10-nov	11-dic
Hombres	63,50%	67,10%	69,00%	69,50%	69,90%
Mujeres	75,70%	79,40%	80,60%	80,20%	80,60%
Total	69,40%	73,00%	74,60%	74,70%	75,10%

(*) Matrícula obtenida a partir de datos provisionales y nueva población INE (1/1/2013)

Estas son datos de que se dispone actualmente. Se tiene previsto la recopilación de todos los datos disgregadas por sexo para los próximos informes.

C) Actuaciones relacionadas con el impacto de género

Por lo que respecta a las actuaciones relacionadas con el impacto de género, se llevará a cabo, junto con la Universidad de Valencia, una exposición colectiva de artes visuales a partir de las identidades de las docentes valencianas y, previamente, se publicarán las bases para la participación de toda la comunidad educativa (claustro, AMPA, alumnado)

en concurso renombrado "Valencianas Maestros", con el objetivo de potenciar la educación sobre la igualdad en el seno de la comunidad educativa.

PROGRAMA: 422.80 INSTITUTO SUPERIOR ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS C.V.

A) Contenido y finalidad del programa.

Ordenación de las Enseñanzas Artísticas Superiores en el ámbito de la CV. Mantenimiento de la red pública de centros superiores de esas enseñanzas. Desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior en dichas enseñanzas. Funcionamiento del organismo autónomo Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la CV.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo I. Educación para la igualdad.	Integración de la perspectiva de género en las Enseñanzas Artísticas Superiores, que forman parte de los niveles 2, 3 y 4 del Marco Europeo Común de Educación Superior, al igual que el grado universitario, máster y doctorado en su caso.

2. Identificación de actuaciones previstas.

a) como medida inmediata, en lo relativo a las tasas para cursar las enseñanzas artísticas superiores, se proponen mediante la modificación del Texto Refundido de la Ley de Tasas las siguientes exenciones:

"Artículo XX.- Se modifica el artículo 139 octies del Texto Refundido de la Ley de Tasas de la Generalitat, aprobado por Decreto Legislativo 1/2005, de 25 de febrero, del Consell, añadiéndose los apartados Ocho y Nueve con la siguiente redacción:

"Ocho. El alumno miembro de **familias monoparentales** gozará de las siguientes bonificaciones:

1. Exención total del pago de las tasas reguladas en este capítulo, cuando el alumno sea miembro de familia monoparental de categoría especial.

2. Bonificación del 50 por 100 del importe de las tasas reguladas en este capítulo, cuando el alumno sea miembro de familia monoparental de categoría general.

Nueve. Quedarán exentos del pago de la tasa, las **víctimas de actos de violencia sobre la mujer** que acrediten esta condición mediante cualquiera de los medios de prueba previstos en el artículo 9.1 y 9.2 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana".

b) como actuación a desarrollar en el tiempo, integrar en el currículo de las enseñanzas la perspectiva de género, para lo cual se precisa la creación de un grupo de trabajo interdisciplinar al efecto integrado por representantes de los centros de las cinco grandes áreas de estas enseñanzas: diseño, danza, cerámica, música y arte dramático.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Tratándose de estudiantes mayores de edad en enseñanzas superiores (no obligatorias), la situación de partida se puede entender que es la misma estadísticamente que la del colectivo general de estudiantes universitarios en el conjunto de la CV.

2. Previsión de resultados.

Por una parte el resultado de la exención de la tasa es inmediato para las personas beneficiarias de la misma, con efectos enero 2016, vigor de la ley de acompañamiento a Presupuestos. Por otra parte, las actuaciones de impacto curricular tendrán un horizonte de aplicación de varios años, por lo que la percepción de los resultados ha de ser a largo plazo.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

En cuanto a capacidad de impacto, el programa despliega sus efectos sobre 4.000 estudiantes más 800 docentes.

Respecto a la relevancia funcional, se ha considerado que el programa tiene importancia media o media baja para el conjunto de la sociedad, dado que existen otros ámbitos con mayor capacidad de palanca a nivel de conjunto. En este caso se trata de formación superior, para la preparación de profesionales en enseñanzas artísticas. Al igual que en el caso universitario, la incidencia de la perspectiva de género en su formación podrá tener un efecto en el desempeño futuro de su labor profesional.

PROGRAMA: 453.40 ARTES PLÁSTICAS Y ESCÉNCIAS

A) Contenido y finalidad del programa.

El fomento de la promoción artística y cultural a través de la gestión de ayudas: convocatoria de subvenciones genéricas y nominativas, y transferencias al sector público cultural.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Orden 73/2015, de 25 de junio, por la que se convoca concurso público para la concesión de ayudas a galerías de arte, por su participación en ferias de arte.	Educación, Investigación, Cultura y Deporte	Potenciar el acceso de las mujeres a las diferentes manifestaciones culturales
Proyecto de Orden por la que se aprueban las bases y se convoca concurso público para la concesión de ayudas, para fomento y apoyo de actividades de promoción cultural y/o artística.	Educación, Investigación, Cultura y Deporte	Potenciar el acceso de las mujeres a las diferentes manifestaciones culturales

2. Identificación de las actuaciones previstas.

Incorporación del criterio de la igualdad de género como criterio de valoración para la concesión de las ayudas y su cuantificación económica.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Historia y cultural exclusión histórica de la mujer en el ámbito cultural y artístico.

2. Previsión de resultados.

Incentivar la participación de la mujer, y su visibilidad, en espacios culturales y artísticos con la concesión de ayudas.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 454.10 PROMOCIÓN CULTURAL

A) Contenido y finalidad del programa.

La finalidad fundamental es fomentar la participación y el acceso de los ciudadanos y ciudadanas a la cultura en la Comunitat Valenciana. Esta finalidad se lleva a cabo a través de las siguientes actuaciones:

-Extendiendo y mejorando la red de infraestructuras culturales de uso público en toda la Comunitat Valenciana.

-Mediante apoyo técnico a intervenciones en el patrimonio.

-Fomentando la presencia de asociaciones, fundaciones y entidades en la vida cultural como medio para mejorar la participación y acceso a la cultura y la formación de sus agentes.

-Modernizando y aplicando nuevas tecnologías en la producción, difusión y promoción de la cultura.

-Coordinando y gestionando exposiciones y otras actividades culturales**.**

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
	Educación, Cultura y Deporte.	Potenciar el acceso de las mujeres a las diferentes manifestaciones culturales.
	Imagen, medios de comunicación y TIC	Fomentar una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.

2. Identificación de actuaciones previstas.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico).

Todas las actuaciones previstas van dirigidas a Fundaciones , Asociaciones y Ayuntamientos. No hay actuaciones ni incentivos económicos concretos que persigan favorecer o fomentar la producción artística e intelectual de las mujeres.

2. Previsión de resultados.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 1
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 0

PROGRAMA: 457.10 FOMENTO DE LA ACTIVIDAD DEPORTIVA

A) Contenido y finalidad del programa.

El programa 457.10 asume las funciones previstas en el artículo 70 de la Ley del Consell en materia de fomento y promoción de la actividad deportiva, dinamización de la práctica deportiva ciudadana, relación y colaboración con las entidades y organismos deportivos, cooperación con entidades privadas que fomentan el deporte, especialmente por su singularidad las vinculadas a la pilota valenciana, y coordinación de acontecimientos de carácter deportivo organizados por la Generalitat. De las que se destacan las siguientes:

- Política deportiva y de actividad física de la Generalitat en sus distintos niveles.
- Valores de la práctica deportiva, juego limpio, no violencia, el respeto, la solidaridad y la igualdad entre las personas.
- Deporte popular y deporte para todos, atención médica y control sanitario de los deportistas.
- Prevención, control y represión del dopaje, la violencia, el racismo y la xenofobia en cualquier ámbito deportivo.
- Formación en valores del deporte y calificación de sus cuadros técnicos.
- Asociacionismo deportivo.
- Deporte en edad escolar y universitario
- Deportistas de élite.
- Centros de tecnificación deportiva y programas de apoyo al deporte de élite.
- Investigación y la formación en ciencias de la actividad física y el deporte.
- Instalaciones deportivas de uso público
- Inspección en materia de deporte.
- Perspectiva de género y de las mujeres al ámbito del deporte**.**

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

En materia de igualdad de oportunidades, tiene como objeto la sensibilización de madres y padres, para que influyan de forma no-sexista en la elección de las actividades deportivas de sus hijas e hijos, el fomento de la organización de competiciones femeninas y la constitución de equipos de mujeres en los distintos deportes, la creación de equipos deportivos mixtos en la edad escolar para superar los estereotipos asociados al deporte, la promoción de actividades deportivas no-sexistas desde las asociaciones, federaciones y clubes para que puedan ser realizadas de forma indistinta por mujeres y hombres. La

sensibilización e iniciativas que fomenten la práctica deportiva de las mujeres y la adquisición de hábitos de vida saludables.

Por otra parte le corresponde colaborar con las federaciones deportivas de la Comunitat Valenciana para capacitar a mujeres deportistas en el ámbito profesional y facilitar su incorporación en aquellas modalidades de la actividad deportiva en las que estén infra representadas; así como el fomento de la presencia y participación de las mujeres en todos los sectores, técnicos y de gestión y en toda la escala jerárquica del sistema deportivo.

Cabe resaltar que NO EXISTEN objetivos explícitos en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el programa de Deporte desarrollado hasta la fecha. No obstante el deporte y la actividad física constituyen un ámbito muy adecuado para el desarrollo de políticas inclusivas.

NORMA/PLAN	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
"orden de convocatoria apoyo a la integración de los colectivos más desfavorecidos a través de la A.F. y del Deporte"	Educación, Cultura y Deporte.	Promocionar la participación igualitaria de las mujeres en la práctica deportiva. Integración de grupos sociales desfavorecidos.

Existen diferentes actuaciones que se entiende que coadyuvan al desarrollo de ámbitos definidos en la Ley 9/2003.

Objetivo	Descripción actuación	Justificación
2.1. Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre las ciudadanía.	SERV. TRANSPORTE PARTICIPANTES JOCS ESPORTIUS CV.EVENTOS NACIONALES.PROV. ALICANTE-LOTE A	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana , art 2,3,4,8,15,31

Objetivo	Descripción actuación	Justificación
2.2.-Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los estamentos que las conforman como vehículo de promoción del deporte.	SERVICIO REVISIÓN MÉDICA,VALORACIÓN FUNCIONAL Y ATENCIÓN DEPORTISTAS DE ÉLITE DE CHESTE	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana 3.23 y 8.f Art-39,40,41/Decreto 13/2006 Deportistas Elite art.14.2
2.2.-Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los estamentos que las conforman como vehículo de promoción del deporte.	SERVICIO REVISIÓN MÉDICA,VALORACIÓN FUNCIONAL Y ATENCIÓN DEPORTISTAS DEL CENTRO DE TÉCNIFICACIÓN DE ALICANTE	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana 3.23 y 8.f Art-39,40,41/Decreto 13/2006 Deportistas Elite art.14.2
2.1. Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre las ciudadanía.	CAMPAÑA ESCOLES A LA MAR	Ley 2/2011- art.2,3,4,8,15,18,32,33
3.1 -Enseñanzas, cursos y actividades formativas y titulaciones oficiales relacionadas con la actividad física y el deporte	ACTIVIDADES PROGRAMA FORMACIÓN PERMANENTE	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana 8.q, 8.t y art. 51 /Decreto 155/2015-ROF art 24.e y k
2.1. Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre las ciudadanía.	DEPORTE BASE. JUEGOS DEPORTIVOS DE LA C.V.	Ley 2/2011- art.2,3,4,8,15,31
2.2.-Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los estamentos que las conforman como vehículo de promoción del deporte.	DEPORTE FEDERADO	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana art,.3.12 3.13 , 8,i
2.1. Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre las ciudadanía.	PROMOCIÓN ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE ESCOLAR.	Ley 2/2011- art.2,3,4,8,15,32,34
3.1 -Enseñanzas, cursos y actividades formativas y titulaciones oficiales relacionadas con la actividad física y el deporte	FUNDACIÓN UNIVERSIDAD Y EMPRESA ADEIT	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana 8.q, art. 51 /Decreto 155/2015-ROF art 24.e y k
2.1.-Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre la ciudadanía.	COMPETICIONES DEPORTIVAS	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana. Art. 3.15, 8,i // Decreto 120/140 Medalla y Placa al mérito deportivo

Objetivo	Descripción actuación	Justificación
2.2.-Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los estamentos que las conforman como vehículo de promoción del deporte.	APOYO A CLUBES DEPORTIVOS DE ÉLITE.	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana 8,i y art. 38 /Decreto 155/2015-ROF art 25.4.i
2.1. Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre las ciudadanía.	PROGRAMA HOSPI-ESPORT	Ley 2/2011- art.2,3,4,8,50
3.1 -Enseñanzas, cursos y actividades formativas y titulaciones oficiales relacionadas con la actividad física y el deporte	FORMACIÓN DEPORTIVA	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana 8.q y 8t, art. 51 /Decreto 155/2015-ROF art 24.e y k
2.1. Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre las ciudadanía.	GOLETA TIRANT PRIMER. FEDERACIÓN DE VELA DE LA COMUNITAT VALENCIANA	Ley 2/2011- art.2,3,4,8,15,18,32,33
2.2.-Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los estamentos que las conforman como vehículo de promoción del deporte.	PROGRAMA DE TECNIFICACIÓN EN CTD. CSD	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana 3.12 y 3,13 , 8 m) y art. 39,40,41 /Decreto 13/2006 Deportistas Elite art.14.1 y14.2
2.2.-Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los estamentos que las conforman como vehículo de promoción del deporte.	PLANES DE ESPECIALIZACIÓN DEPORTIVA DE CHESTE	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana art. 3.14 y art. 39,40,41/Decreto 13/2006 Deportistas Elite art. 14,1 y 14,2
2.1. Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre las ciudadanía.	DEPORTE BASE. COLABORACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DE LOS JJ.DD. C.V. FEDERACIONES	Ley 2/2011- art.2,3,4,8,15,31
2.2.-Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los estamentos que las conforman como vehículo de promoción del deporte.	RESIDENCIA CENTRO TECNIFICACIÓN DEPORTIVA LA PETXINA DE VALENCIA	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana art. 3.14 y art. 39,40,41/Decreto 13/2006 Deportistas Elite art. 14,1 y 14,2
2.1. Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre las ciudadanía.	PILOTA A L'ESCOLA	Ley 2/2011- art.2,3,4,8,15,18,32,34,45,46

Objetivo	Descripción actuación	Justificación
2.1. Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre las ciudadanía.	ESPORT A L'ESCOLA	Ley 2/2011- art.2,3,4,8,15,18,32,34
2.3.- Protección, promoción y difusión de los deportes autóctonos de la Comunitat Valenciana.	FOMENTO Y APOYO A LOS DEPORTES AUTÓCTONOS Y JOCS TRADICIONALS	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana 3.5,3.12,3.13 y artic. 45,46,47
2.2.-Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los estamentos que las conforman como vehículo de promoción del deporte.	RESIDENCIA Y SERVICIO APOYO AL DEPORTISTA. LA FLORIDA-IVAJ	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana art. 3.14 y art. 39,40,41/Decreto 13/2006 Deportistas Elite art. 14,1 y 14,2
2.2.-Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los estamentos que las conforman como vehículo de promoción del deporte.	Sel.leccións Nacionals Valencianes	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana 3.6 y8.L y art.38
2.2.-Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los estamentos que las conforman como vehículo de promoción del deporte.	Becas Academico-Deportivas	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana art. 17.1.C/Decreto 13/2006 Deportistas Elite (Art. 13)
2.2.-Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los estamentos que las conforman como vehículo de promoción del deporte.	Premis Esport Olimpic i Paralimpic	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana art. 17.1.C/Decreto 13/2006 Deportistas Elite (Art. 13)
2.1. Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre las ciudadanía.	Deporte base. Colaboracion en la organización de los Campeonatos de España en Edad Escolar	Ley 2/2011- art.2,3,4,8,15,31
2.1. Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre las ciudadanía.	Deporte Base. Jocs Esportius de la CV.Ayuntamientos	Ley 2/2011- art.2,3,4,8,15,31
2.1. Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre las ciudadanía.	Deporte Universitario-Liga CADU	Ley 2/2011- art.2,3,4,8,43

Objetivo	Descripción actuación	Justificación
2.1. Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre las ciudadanía.	Promoción de la Integración	Ley 2/2011- art.2,3,4,8,48,49
2.3.- Protección, promoción y difusión de los deportes autóctonos de la Comunitat Valenciana.	Càtedra de Pilota	LEY 2/2011, de 22 de marzo, de la Generalitat, del Deporte y la Actividad Física de la Comunitat Valenciana 3.5, 3,7, 8.p y art.54

2. Identificación de actuaciones previstas.

Creación en 2016 de una línea de ayudas dirigidas a entidades sin ánimo de lucro que fomenten la integración a través de la Actividad Física y el Deporte. Dotación en 2016: 100.000€. En estos momentos la nueva línea presupuestaria se establece como "Prioridad de nivel 2"

Mejora de la medición de los indicadores de actividad física y deporte con detalle del género de las personas que participan en las diferentes actividades.

Desarrollo de acciones formativas que faciliten la capacitación de las mujeres para el desarrollo de diferentes funciones de dirección y desarrollo del deporte.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En la políticas desarrolladas por la Generalitat en materia de Actividad Física y Deporte, hasta la fecha no se han realizado estudios pormenorizados sobre la práctica deportiva con la perspectiva de género, si bien, se han desarrollado acciones de fomento de la participación dirigida a todos los estratos sociales, edades y género. Se constata una mayor participación en la práctica deportiva del género masculino, que va evolucionando desde la paridad con el femenino en etapas inferiores (deporte en edad escolar), hasta la predominancia del deporte masculino en la edad adulta, tanto en modalidades deportivas, como en porcentaje de practicantes, siendo significativa la práctica mayoritaria de actividad física femenina en la tercera edad. No de dispone de un estudio serio, y por tanto de datos objetivos de estas diferencias de práctica deportiva.

No obstante tenemos los siguientes datos significativos:

Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana, se han registrado los siguientes datos:

Participación Individual: Femenina 39.834 (34,73%); Masculina 74.844 (65,26%)
Participación por equipos: Femenina 3.003 (25,61%); Masculina 5.305 (45,25%) y Mixta (29,12%). Lo que supondría en la realidad una participación de féminas de alrededor del 40%

Deporte federado:

Las licencias deportivas totales según datos del Consejo Superior de Deportes en la Comunitat Valenciana son: 347.150 de las cuales 90.926 son mujeres 26,19%.

Clubes de Elite: Clubes con participación en campeonatos internacionales o ligas de máxima categoría de deporte no profesional: Tenemos un total de 36 clubes, de los cuales son 7 equipos femeninos (19,44%) y 15 mixtos (41,66%), lo que arroja un total de 22 clubes femeninos o mixtos 61,10% con unas ayudas de 355.638€ 67,10% del total de la línea de 530.000€.

Lista de Deportistas de élite: 1.084 mujeres 40% de un total de 2.709 deportistas calificados.

2. Previsión de resultados.

No se disponen de indicadores de seguimiento de igualdad de género a parte de los ya indicados en el apartado anterior. No se encuentra los datos desagregados por sexo. Se tendrán que reformular en el futuro la toma de datos y explotación de los datos de deporte y actividad física para configurar una batería de indicadores adecuada.

D) Valoración del impacto de género.

El programa 457.10, no tiene en los últimos ejercicios presupuestarios líneas especificas para el desarrollo de políticas inclusivas, si bien se estima que aunque va destinado a la totalidad de la población de la Comunitat Valenciana, los beneficiarios directos, son más de 2,1 millones de personas practicantes de actividades deportivas y de actividad física según la última Encuesta Nacional**,** de las que más de 656.000 son mujeres (31,1%). No se observan variaciones debidamente cuantificadas.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

5.6.- CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA

411.10 Dirección y Servicios Generales

411.20 Administración Económico Financiera

411.30 Administración de Recursos Humanos

411.40 Escuela Valenciana de Estudios para la Salud

411.60 Análisis y Evaluación de la Atención al Paciente e Investigación en Ciencias de la Salud

313.20 Drogodependencias y Otras Adicciones

412.10 Centros Integrados de Salud Pública

412.22 Asistencia Sanitaria

412.23 Prestaciones Farmacéuticas

412.25 Servicios Generales de la Secretaría Autonómica

412.26 Personal Sanitario Residente

412.28 Salud Mental y Atención Sanitaria de Media y Larga Estancia

412.29 Información para la Salud

413.10 Salud

PROGRAMA: 411.10 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

A) Contenido y finalidad del programa.

1.- Políticas de sanidad de la Comunitat Valenciana.

2.- Dirección y coordinación de los distintos órganos de la Conselleria.

3.- Planes de actuación y programas de la Conselleria.

4.- Responsabilidad patrimonial de la administración en materia sanitaria.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
L. O. 3/2007	Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud. At. 35. Subvenciones públicas.	1. Introducir la perspectiva de género en la normativa de la Generalitat (bases reguladoras, subvenciones y becas, contratación, …) 2. Introducir la perspectiva de género en las políticas, estrategias y programas de salud, que integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente. 3. Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del SNS.

2. Identificación de actuaciones previstas.

Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en todas las actuaciones del programa.

Incorporar el lenguaje no sexista en todas las instrucciones, circulares y normativa en general, que afecte a toda actuación que emane de la Conselleria.

Mejorar los informes de impacto de género respecto a las disposiciones normativas que se generen.

Incorporar datos desagregados por sexo en las actuaciones que se convenien con las organizaciones y entidades.

Incorporar datos estadísticos por sexo en los expedientes tramitados por materia responsabilidad patrimonial.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No se ha incorporado hasta ahora la perspectiva de género en ninguna de las acciones de este programa.

2. Previsión de resultados.

Positiva en la medida que se contemple la perspectiva de género.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 411.20 ADMINISTRACIÓN ECONÓMICO FINANCIERA

A) Contenido y finalidad del programa.

1.- Gestión de los recursos económicos de la Consellería de Sanidad Universal y Salud Pública, y de las instituciones sanitarias dependientes de ésta.

2.- Mejora y adecuación de infraestructuras en la red pública sanitaria de la Comunitat Valenciana.

3.- Gestión económica de los conciertos con proveedores externos a la sanidad pública.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
L. O. 3/2007	Art. 33. Contratos de las Administraciones Públicas.	Promover, a través de los órganos de contratación y en relación con la ejecución de los contratos que se celebren, la igualdad entre mujeres y hombres.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Las decisiones sobre el destino de los recursos económicos de la Consellera deben tomarse teniendo en cuenta el impacto de género que impone cada decisión adoptada, tales como:

- Ubicación de los recursos sanitarios.

- Implementación de la alta tecnología.

- Ampliación de la cartera de servicios.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Hasta el momento, la planificación de los recursos sanitarios, infraestructuras, recursos humanos, distribución del gasto, en general, no era contemplado el impacto diferenciado que supone la toma de decisiones.

2. Previsión de resultados.

Una mejora en la adecuación de la planificación de los recursos sanitarios a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 411.30 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A) Contenido y finalidad del programa.

1.- Planificación y ordenación de los recursos humanos dependientes de la Consellería.

2.- Gestión de los procesos de selección de personal y provisión de plazas.

3.- Gestión de las dinámicas de negociación colectiva y de los sistemas de compensación al personal.

4.- Gestión y tramitación administrativa de los asuntos de personal.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
L. O. 3/2007	Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud. Art. 51 El principio de igualdad en el empleo público. Criterios de actuación.	1. Obtención y tratamiento desagregados por sexo, de los datos contenidos en los registros, encuestas y estadísticas en materia de personal de las instituciones sanitarias. 2. Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional. 3. Procurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. 4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. 5. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. 6. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. 7. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Incorporar al Plan de Ordenación, la incidencia del Plan Concilia, Plan de Igualdad y los cambios normativos relacionados con permisos y licencias del personal sanitario.

Elaboración del Plan de Igualdad de la Conselleria para los próximos 4 años.

El Plan de Igualdad, que actualmente está en fase de elaboración, contemplará medidas encaminadas a corregir las posibles desigualdades.

Dentro del estudio de satisfacción y motivación del personal al servicio de la Conselleria, proponemos la introducción de un apartado específico que complemente el análisis cuantitativo del Plan de Igualdad.

Seguir mejorando la presentación de los datos desagregados por sexo.

Elaborar el Protocolo de Acoso Sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual y/o de la identidad de género.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No existe un Plan de Igualdad de la Conselleria.

2.- Previsión de resultados.

La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras y más respetuosas con las necesidades actuales de igualdad efectiva, y de erradicación de situaciones de discriminación y violencia.

A partir de la aprobación del Plan y de la implementación progresiva de las medidas correctoras, ir acabando con las desigualdades por razón de sexo.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 411.40 ESCUELA VALENCIANA DE ESTUDIOS PARA LA SALUD

A) Contenido y finalidad del programa.

1.-Programas de formación dirigidos a profesionales del sector salud de la Comunitat Valenciana.

2.- Recursos de información y documentación científica en ciencias de la salud.

3.- Presencia de la EVES en los ámbitos académicos y científicos nacionales e internacionales.

4.- Nuevos retos en la gestión de la formación en el sistema sanitario valenciano.

5.- Adecuar las instalaciones de la EVES a las demandas formativas.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
L. O. 3/2007	Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud. Art. 28. Sociedad de la Información.	Integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género. Procurar la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos en materia de formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones. Adopción de iniciativas formativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

2. Identificación de actuaciones previstas.

Formación específica de todo el personal de la Conselleria en salud y género.

Formar a las y los profesionales en la práctica clínica desde la perspectiva de género.

Fomentar la formación continua y/o continuada en los diferentes Departamentos en salud y género.

Revisar los horarios en que se imparte la formación para favorecer la conciliación.

Diseñar una línea de formación que apueste por el empoderamiento y liderazgo femenino.

Introducir la perspectiva de género en todas las publicaciones que edite la EVES.

Introducir la variable sexo en los sistemas informáticos para la gestión de cursos.

C) Análisis del impacto de género.

1. **Descripción de la situación de partida (diagnóstico)**

   Nº de personas formadas por la EVES en 2014: 17.448
   Mujeres: 13.574
   Hombres: 3.874

   Hasta el momento el contenido y la planificación de los cursos formativos no han tenido en cuenta las necesidades y circunstancias diferentes de acceso a los mismos entre mujeres y hombres.

   No hay un Plan de Igualdad en la Conselleria.

2. **Previsión de resultados.**

   Con la aprobación del Plan de Igualdad, se garantizará de forma efectiva la igualdad de oportunidades, dado que recoge acciones encaminadas al acceso igualitario a la formación de mujeres y hombres

   Es indudable el impacto de género que produce la formación. La formación de nuestros profesionales ahondará en el abordaje sanitario de las diferencias de salud entre hombres y mujeres.

Incorporar la formación en liderazgo de las mujeres ha de tener, necesariamente, una repercusión en las diferentes áreas de gestión sanitaria: inversiones, planificación de recursos, incorporación de nuevas técnicas…

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 411.60 ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA ATENCIÓN AL PACIENTE E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS DE LA SALUD

A) Contenido y finalidad del programa.

1. Reconocimiento de asistencia sanitaria en situaciones especiales establecidas legalmente

2. Gestión del Mapa Sanitario de la Comunitat Valenciana.

3.- Regulación, establecimiento de requisitos y control de apertura y funcionamiento de los centros, servicios, establecimientos sanitarios, biobancos, desfibriladores y vehículos destinados al transporte sanitario.

4.- Gestión de los registros autonómicos sanitarios de la Comunitat Valenciana.

5.-Gestión, coordinación y evaluación de actividades encaminadas al impulso y fomento de la investigación, desarrollo e innovación sanitaria.

6.- Detección de necesidades y propuesta de medidas de mejora en materia de prestación asistencial, mediante el análisis y evaluación de quejas, sugerencias y agradecimientos de los pacientes.

7.- Optimización de la actividad de los Servicios de Atención e Información al Paciente.

8.-Fomento de la implementación de programas de ayuda mutua y autoayuda para pacientes crónicos a través de asociaciones y entidades sin ánimo de lucro o voluntariado.

9.- Gestión del derecho al Registro de Voluntades Anticipadas.

10.- Gestión del derecho a la libre elección de médico y segunda opinión médica.

11.- Gestión del derecho a la Asistencia Sanitaria Trasnsfronteriza.

12.- Establecimiento de estrategias para la mejora continua de la calidad asistencial y de la seguridad del paciente en centros, servicios y establecimientos sanitarios.

13.- Elaboración y aplicación de procedimientos para la evaluación de nuevas tecnologías sanitarias.

14.-Conocimiento del nivel de confianza en el sistema sanitario de los pacientes a través de la realización y evaluación de las encuestas de opinión de pacientes y de medidas encaminadas a promover la participación ciudadana.

15. Crear un órgano garante de los derechos de los pacientes a nivel de la Comunitat Valenciana.

16. Sensibilizar a los profesionales en materia de calidad y de bioética asistencial.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
L. O. 3/2007	Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.	1. Fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de la salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

La gestión del mapa sanitario ha de tener en cuenta la perspectiva de género: sabemos que las mujeres son las que más frecuentan los servicios sanitarios, sobre todo en calidad de acompañantes. Por ello, la distribución geográfica de los recursos sanitarios ha de facilitar el acceso a los mismos (distancias, servicio público de transporte…)

Se potenciará la investigación y la innovación en el ámbito sanitario, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Incorporación de acciones positivas a la investigación sobre materias relacionadas con la salud de las mujeres.

Se tendrán en cuenta, en las convocatorias de proyectos de I+D +i sanitarios, como criterios generales, dos aspectos:

- La presencia de mujeres investigadoras, y
- Que el objeto de la investigación tenga incorporada la perspectiva de género.

Fomentar la presencia de mujeres en los órganos decisorios sobre las líneas de investigación en salud.

Introducir en todas memorias de actividad, informes y estadísticas elaboradas, los datos desagregados por sexo: libre elección de médico, de centro, segunda opinión, últimas voluntades, encuestas de satisfacción del paciente.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Hasta ahora no se ha tenido en cuenta el impacto de género en las líneas de actuación planteadas en este programa, careciendo de datos desagregados por sexo.

2.- Previsión de resultados.

Es difícil determinar el impacto de género de las medidas establecidas, ya que los resultados que se obtienen en este programa contemplan la variable edad, pero en general no se contempla la variable sexo.

Si se hubiera tenido en cuenta la variable sexo, en función de los datos, se podrían perfilar medidas con impacto diferenciado.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 313.20 DROGODEPENDENCIAS Y OTRAS ADICCIONES

A) Contenido y finalidad del programa.

1. Prevención de las drogodependencias y otros trastornos adictivos en el ámbito escolar, familiar, laboral y comunitario.

2. Menores con problemas adictivos.

3. Tratamiento y reinserción social de enfermos drogodependientes

4. Formación y capacitación de los profesionales en el área de drogodependencias.

5. Coordinación interinstitucional entre las distintas administraciones implicadas en los procesos.

6. Sistemas de información e investigación en adicciones.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
L. O. 3/2007	Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.	Prestación de los servicios sanitarios a los usuarios en condiciones de igualdad efectiva y calidad, evitando toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias. Atención y servicio a las mujeres, específicamente en la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Creación de nuevos centros de asistencia y reinserción social específicos para mujeres, así como la adaptación de los programas de tratamiento.

Todas las estadísticas que se realicen deberán introducir la variable sexo.

Fomentar la elaboración de materiales divulgativos dirigidos específicamente a las mujeres y facilitar su acceso.

Potenciar formación con perspectiva de género y salud del personal sanitario.

Dar prioridad a las acciones para la prevención del abuso de sustancias, teniendo en cuenta las diferencias de género, atendiendo a la prevalencia de consumo de determinadas sustancias.

Potenciar talleres formativos para las personas cuidadoras, especialmente dirigidos a las mujeres, para reforzarlas física y psicológicamente, teniendo en cuenta que la realidad social nos dice que son ellas las que asumen, principalmente, esta tarea.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Actualmente está terminado el III Plan Estratégico de Drogodependencias y Trastornos adictivos de la Comunidad Valenciana, estando pendiente de publicación.
No existen datos desagregados por sexos.
Sólo existe un centro específico para mujeres drogodependientes.

2.- Previsión de resultados.

Es difícil determinar el impacto de género de las medidas establecidas, ya que los resultados que se obtienen en el plan contemplan la variable edad, pero en ningún caso la variable sexo.

Si se hubiera tenido en cuenta la variable sexo, en función de los datos, se podrían perfilar medidas con impacto diferenciado, en la medida en que se consiga diferenciar los consumos y las edades de las personas, así como los motivos de consumo.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 412.10 CENTROS INTEGRADOS DE SALUD PÚBLICA

A) Contenido y finalidad del programa.

1. Calidad
2. Promoción de la salud.
3. Prevención de la enfermedad.
4. Seguridad Alimentaria.
5. Sanidad Ambiental.
6. Salud Laboral.
7. Información y Vigilancia de Salud Pública.
8. Laboratorios de Salud Pública.
9. Investigación y formación.

10. Políticas de salud.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
L. O. 3/2007	Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.	Consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Introducir la perspectiva de género en todas las acciones de salud pública, encaminadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Desarrollo de programas preventivos para la violencia de género.

Seguir trabajando en la generación de datos desagregados por sexo.

Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en la planificación de los programas y proyectos sanitarios.

Introducir en las políticas públicas de salud la transversalidad de género.

Evaluar la calidad de los servicios sanitario, atendiendo a los aspectos diferenciales de la salud de las mujeres.

Introducir la perspectiva de género en el sistema de información sanitaria, así como garantizar la desagregación por sexo en las estadísticas.

Impulsar actividades de promoción de la salud de las mujeres en coordinación con asociaciones, servicios sanitarios y otros servicios públicos (servicios sociales de los ayuntamientos)

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Aunque existen programas que tienen que ver con la salud de las mujeres, no hay una directriz explícita en relación a la inclusión de la perspectiva de género.

2. Previsión de resultados.

En la medida en que se incorporen la perspectiva de género a las políticas de salud pública, los resultados serán positivos. Potenciando los programas de promoción y prevención de la salud física y psíquica de las mujeres estaremos contribuyendo a mejorar su calidad de vida.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 412.22 ASISTENCIA SANITARIA

A) Contenido y finalidad del programa.

1. Ampliación y mejora del sistema sanitario público basado en una oferta equitativa de los servicios a toda la población.

2.- Necesidad de integrar todos los niveles asistenciales y la información generada en los mismos con los sistemas de informacion.

3.- Necesidad de incrementar la formación, docencia e investigación así como la incentivación y el prestigio de los profesionales.

4.- Necesidad de mantener y potenciar la cartera de servicios y los contratos de gestión de la C.V.

5.- Necesidad de atender la demanda en lista de espera quirúrgica y de exploraciones y de consultas externas.

6.- Necesidad de atender la demanda asistencial generada por la gran afluencia de población turística y de inmigrantes en nuestra Comunitat.

7.- Necesidad de ofrecer cobertura sanitaria urgente a la población durante las 24 horas el día.

8.- Colaboración con los ayuntamientos en el mantenimiento de los consultorios municipales.

9.- Necesidad de completar la informatización de los centros de salud para conseguir una mejora de la accesibilidad a los servicios sanitarios y de la gestión clínico asistencial.

10.- Necesidad de fomentar una atención sanitaria de mayor calidad, más integrada y más humanizada.

11.- Necesidad de potenciar el Programa de Trasplantes.

12.- Necesidad de desarrollar el Plan de actuación del Consell para igualar las oportunidades entre mujeres y hombres.

13.- Desarrollo de los programas de atención domiciliaria por parte de EAP y UHD.

14.- Necesidad de desarrollar el Plan Oncológico de la Comunitat Valenciana.

15.- Necesidad de desarrollar actividades de rehabilitación en enfermos de la Comunitat Valenciana.

16.- Necesidad de optimizar la atención integral a los pacientes crónicos de la Comunidad Valenciana.

17.- Actualizar los objetivos del Plan Integral de Cuidados Paliativos de la Comunitat Valenciana.

18.- Implementar la coordinación sociosanitaria en la CV.

19.- Necesidad de mejorar la atención y gestión de la demanda telefónica urgente.

20.- Necesidad de informatizar las unidades móviles y disponer de un sistema de información de urgencias y emergencias extrahospitalarias.

21.- Necesidad de mejorar la capacidad de respuesta y coordinación del Centro de Información y Coordinación de Urgencias con el resto de centros de coordinación operativos no sanitarios.

22.- Necesidad de aumentar la implantación de la red de comunicaciones de emergencias (COMDES) en el sistema sanitario.

23.- Necesidad de preparar al sistema sanitario en la respuesta a las catástrofes.

24.- Garantizar la accesibilidad a los servicios sanitarios.

25.- Necesidad de disponer de indicadores que midan resultados en Salud

26.- Necesidad de un observatorio para la implantación y seguimiento de los Sistemas de información Clínico/Asistenciales y de explotación de la información (Alumbra).

27.- Necesidad de Normalización e Interoperabilidad.

28.- Implantación de la nueva Clasificación Internacional de enfermedades CIE10ES.

29.- Capacidad de la atención primaria para evitar situaciones clínicas de hospitalización evitable.

30.- Mejora de la gestión hospitalaria.

31.- Garantizar que cualquier persona de la C.V. afectada por una enfermedad de base genética o con riesgo de padecerla en un futuro, o de transmitirla, tenga acceso a un centro en el que se le ofrezca consejo genético y las pruebas genéticas pertinentes para el manejo de dicha enfermedad.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/AREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
L. O. 3/2007	Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.	Prestación de los servicios sanitarios a los usuarios en condiciones de igualdad efectiva y calidad, evitando toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias.
	D.A. 9ª. Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.	Atención y servicio a las mujeres, específicamente en la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Mantener y promover los accesos de la mujer a los programas de promoción y prevención.

Dar respuesta a los problemas de salud de mujeres y hombres con la mayor eficiencia.

Toda la información que generan los sistemas de información deben presentar los datos desagregados por sexo.

Propiciar la sensibilización y la formación de las y los profesionales sanitarios en los programas relacionados con la salud desde una perspectiva de género.

Evitar cualquier tipo de discriminación en el acceso a la asistencia sanitaria. Cabe especial atención mejorar el acceso a las técnicas de reproducción humana asistida.

Impulsar actuaciones dirigidas a la prevención y el tratamiento de enfermedades prevalentes en las mujeres.

Elaborar protocolos específicos de atención a las mujeres con discapacidad, adaptando los materiales de reconocimiento, especialmente, el ginecológico.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Aunque se reconoce como objetivo del programa el desarrollo del PIO (Plan de Igualdad de Oportunidades) se debe insistir en la aplicación de la perspectiva de género como eje transversal de toda la asistencia sanitaria.

2.- Previsión de resultados.

El desarrollo efectivo del PIO será positivo para garantizar la extensión de la perspectiva de género en todos los contenidos del programa.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 412.23 PRESTACIONES FARMACÉUTICAS

A) Contenido y finalidad del programa.

1. Gestión de la prestación farmaceútica del sistema sanitario valenciano, bajo los principios de sostenibilidad, equidad y excelencia, incluyendose además tanto la población a la que da cobertura el Decreto Ley 3/2015 como la eliminación del copago farmacéutico a menores con discapacidad acreditada superior o igual al 33% y a adultos con discapacidad acreditada superior o igual al 65%.

2. Desarrollo e integración de sistemas de información y comunicación farmacéuticos.

3. Información a profesionales y usuarios.

4. Acceso a la anticoncepción de emergencia.

5. Consecución de los objetivos asignados en el Plan de Salud de la Comunitat Valenciana.

6. Desarrollo del Programa de estudios clínicos de medicamentos y productos sanitarios en la Comunitat Valenciana.

7. Ordenación Farmacéutica de la Comunitat Valenciana.

8. Definición de criterios y procedimientos de autorización, clasificación y registro de los centros, servicios y establecimientos farmacéuticos, así como de aquellos centros, establecimientos y servicios cuyo objeto sean los productos sanitarios.

9. Ordenación y control de productos farmacéuticos y establecimientos sanitarios.

10. Vigilancia de productos farmacéuticos.

11. Ordenación y control de Medicamentos veterinarios.

12. Ordenación y control de estupefacientes y psicótropos.

13. Gestión de expedientes sancionadores de prestación farmacéutica.

14. Gestión de expedientes sancionadores de control de productos farmacéuticos.

15. Gestión administrativa de la Dirección General de Farmacia y Productos Sanitarios.

16. Elaboración y ejecución de normativa autonómica estatal y europea sobre las materias que afectan a la asistencia, prestación y control de productos farmacéuticos.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/AREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
L. O. 3/2007	Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud. D.A. 8ª. Modificaciones de la Ley General de Sanidad.	Prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres. Obtención y tratamiento desagregados por sexo, de los datos contenidos en los registros, encuestas y estadísticas de los sistemas de información farmaceútica.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Seguir avanzando en el estudio del impacto de género en la prestación farmacéutica.

Introducir la perspectiva de género en el objetivo de garantizar el uso racional del medicamento.

Incorporar la variable sexo en todos los sistemas de información sanitarios que permitan evaluar la utilización del medicamento.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se está incorporando la perspectiva de género para evitar la discriminación en el acceso a las prestaciones farmacéuticas.

2.- Previsión de resultados.

Evitar cualquier discriminación y mejorar la gestión de la prestación farmacéutica teniendo en cuenta la variable sexo.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 412.25 SERVICIOS GENERALES DE LA SECRETARÍA AUTONÓMICA DE SANIDAD

A) Contenido y finalidad del programa.

1.Visión estratégica integral para el desarrollo del modelo sanitario valenciano
2. Introducir la salud en todas las políticas
3. Orientación del sistema sanitario valenciano al paciente y la población
4. Necesidades formativas

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/AREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
L. O. 3/2007	Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.	Introducir la perspectiva de género en las políticas, estrategias y programas de salud, que integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente. Garantizar un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros. Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Servicio Valenciano de Salud.

1. **Identificación de actuaciones previstas.**

Incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones, acciones y medidas de la Secretaria Autonómica, haciéndola trascender a todos los departamentos de salud.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No se ha contemplado, de manera explícita, la perspectiva de género en las acciones de este programa.

2.- Previsión de resultados.

Positiva en la medida que se contemple la perspectiva de género.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 412.26 PERSONAL SANITARIO RESIDENTE

A) Contenido y finalidad del programa.

Necesidad de especialización de los profesionales sanitarios.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
	Salud	Promover políticas de salud aplicando la transversalidad de género.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Incorporar a su formación la perspectiva de género.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Es insuficiente la formación en salud y género que tienen los residentes.

2.- **Previsión de resultados.**

Mejorar la práctica sanitaria, atendiendo la perspectiva de género, para evitar desigualdades en el trato a mujeres y hombres, garantizando, de esta forma, la no discriminación en la atención sanitaria entre hombres y mujeres.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 412.28 SALUD MENTAL Y ATENCIÓN SANITARIA DE MEDIA Y LARGA ESTANCIA

A) Contenido y finalidad del programa.

1. Adaptar los Hospitales de Atención a Cronicos y Larga Estancia (HACLE) a la estrategia de cronicidad de la C.Valenciana.

2. Marcar nuevos objetivos del Plan Integral de Cuidados Paliativos de la Comunitat Valenciana para los HACLE.

3. Implementar la coordinación sociosanitaria en la CV.

4. Profundizar en el conocimiento y la buena práctica asistencial de la condición crónica y los cuidados paliativos.

5. Garantizar una atención integral en los pacientes con Daño Cerebral Adquirido (DCA) en la C.V.

6. Coordinación para la atención integral a las personas mayores, con enfermedades crónicas, con necesidad de cuidados paliativos y personas con enfermedad mental.

7. Promover la atención centrada en el paciente por equipos interdisciplinares.

8. Formación de los profesionales en la atención socio-sanitaria.

9. Necesidad de consolidar un modelo de atención comunitaria integral e integrado, centrado en el paciente y en sus necesidades, respetando sus derechos, de acuerdo a la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.

10. Necesidad de definir las líneas estratégicas en salud mental.

11. Necesidad de evaluar la red de salud mental, como herramienta para mejorar la calidad.

12. Necesidad de mejorar la distribución de los recursos en salud mental para garantizar la equidad del sistema.

13. Necesidad de homogeneizar las prestaciones en materia de salud mental, que minimicen la variabilidad clínica.

14. Necesidad de contemplar el enfoque de género y la variable edad en todas las acciones planteadas.

15. Necesidad de mejorar la coordinación y establecer actuaciones conjuntas con Atención Primaria y otras especialidades.

16. Necesidad de mejorar la coordinación y establecer actuaciones conjuntas con otros recursos encargados de la rehabilitación psicosocial, actualmente dependientes de la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas.

17. Necesidad de mejorar la coordinación y establecer actuaciones conjuntas con otras Consellerias implicadas, especialmente Educación, Justicia y Empleo.

18. Necesidad de mejorar la promoción y prevención en salud mental.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/AREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
L. O. 3/2007	Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.	Prestación de los servicios sanitarios a los usuarios en condiciones de igualdad efectiva y calidad, evitando toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias. Atención y servicio a las mujeres, específicamente en la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Incluir el enfoque de género en los protocolos de actuación en salud mental.

Intervenciones, en colaboración con atención primaria, para prevenir problemas de salud mental en los cuidadores; implementación de talleres con apoyo de salud mental.

Incluir a usuarios y familiares en las comisiones y grupos de trabajo de salud mental.

Insistir en la necesidad de la presentación de cualquier informe o estadística con los datos desagregados por sexo.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Se ha contemplado el enfoque de género en toda la problemática sobre la que actúa y sus objetivos.

2.- Previsión de resultados.

La incorporación de la perspectiva de género posibilitará la aplicación o mejora de la asistencia más adecuada e igualitaria en el tratamiento de la salud mental. De esta forma, se trataría de evitar la estigmatización de las mujeres afectadas por trastornos de salud mental y sus familiares

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 412.29 INFORMACIÓN PARA LA SALUD

A) Contenido y finalidad del programa.

1.- Actividad clínico asistencial.

2.- Historia de salud electrónica (HSE).

3.- Gestión económico- administrativa.

4.- Toma de decisiones operativas, tácticas y estratégicas.

5.- Seguridad de la información.

6.- Infraestructura tecnológica de soporte a los sistemas de información y las comunicaciones.

7.- Normalización, integración, interoperabilidad.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/AREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
L. O. 3/2007	Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.	Incorporación efectiva, en la medida de lo posible, del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el diseño y ejecución de los sistemas de información de la Consellería. Obtención y tratamiento desagregados por sexo, de los datos contenidos en los registros, encuestas y estadísticas de todos los sistemas de información sanitaria.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Incorporar la perspectiva de género a todos los programas.

Obtención efectiva de todos los datos desagregados por sexo.

Eliminar el lenguaje sexista en todas las aplicaciones informáticas del sistema sanitario.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En la gran mayoría de las aplicaciones informáticas de gestión sanitaria no contemplan la variable sexo.

2.- Previsión de resultados.

Obtener los datos desagregados por sexo a partir de todos los procesos de gestión sanitaria, lo que permitirá mejorar la gestión y planificación del sistema sanitario.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 413.10 SALUD

A) Contenido y finalidad del programa.

1. Políticas de salud
2. Promoción de la salud
3. Prevención de la enfermedad
4. Seguridad alimentaria
5. Sanidad ambiental
6. Salud laboral
7. Vigilancia de la salud
8. Sistemas de información en salud pública
9. Laboratorios de salud pública

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/AREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
L. O. 3/2007	Art. 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.	Consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Introducir la perspectiva de género en todas las políticas de salud pública, encaminadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Obtención y tratamiento desagregados por sexo, de los datos contenidos en los registros, encuestas y estadísticas de los sistemas de información de salud pública.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Implementación y evaluación de programas para la promoción de la salud en el embarazo, parto y puerperio.

Diseñar una estrategia comunitaria para la promoción de la salud sexual.

Cribado del cáncer de cérvix.

Cribado del cáncer de mama.

Implementación y evaluación de programas para la prevención de la osteoporosis.

Implementación y evaluación del programa para la prevención de la violencia de género y en la infancia.

Mantenimiento, mejora y evaluación de otros registros específicos: Interrupción voluntaria del embarazo

Hacer especial hincapié en la vigilancia de las desigualdades en salud, desde la perspectiva de género.

Mejorar los análisis de la encuesta de salud de la C.V., desagregando por sexo los datos.

Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en la planificación de los programas y proyectos sanitarios de salud pública.

Introducir en las políticas públicas de salud la transversalidad de género.

Impulsar actividades de promoción de la salud de las mujeres en coordinación con asociaciones, servicios sanitarios y otros servicios públicos (servicios sociales de los ayuntamientos)

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Aunque existen programas que tienen que ver con la salud de las mujeres, no hay una directriz explícita en relación a la inclusión de la perspectiva de género, aunque sí que se reconoce la existencia de desigualdades en salud.

2.- Previsión de resultados.

Incorporación de la perspectiva de género permitirá una mejor planificación en las intervenciones de salud pública y evitará la discriminación por razones de sexo. Además, potenciando los programas promoción y prevención de la salud física, psíquica y social de las mujeres, estamos contribuyendo a mejorar su calidad de vida.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

5.7.- CONSELLERIA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

721.10 Dirección y Servicios Generales

315.10 Condiciones de Trabajo y Administración de las Relaciones Laborales

322.55 Promoción de Emprendedores, Cooperativismo y Economía Social

551.10 Elaboración y Difusión Estadística

722.20 Política Industrial

762.10 Comercio Exterior

PROGRAMA: 721.10 DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES

A) Contenido y finalidad del programa.

Impulso y desarrollo de la legislación que es competencia de la Conselleria, dirección y coordinación de los distintos órganos de la Conselleria, apoyo de los Servicios técnicos administrativos horizontales que permiten el desarrollo de las actuaciones del resto de departamentos de la conselleria. Gestión de personal, elaboración y gestión económico-presupuestaria. Emisión de informes en materia de defensa de la competencia.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa. Art. 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.	Introducir la perspectiva de género en la normativa de la Generalitat (bases reguladoras subvenciones y becas, contratación, …).

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Verificación del cumplimiento de los objetivos específicos en la normativa que, gestionada por esta Conselleria, vaya a ser objeto de aprobación y posterior publicación.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En estos momentos ya se está procediendo a dar cumplimiento a los principios rectores previstos en la Ley 9/2003.

2.- Previsión de resultados.

Implantación en toda la normativa tramitada por esta Conselleria.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 1
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 2

PROGRAMA: 315.10 CONDICIONES DE TRABAJO Y ADMINISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

A) Contenido y finalidad del programa.

Ejecución de las disposiciones legales en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo y bienestar laboral, ejerciendo la totalidad de las competencias y funciones atribuidas a la Generalitat, y las demás tareas relacionadas con las anteriores.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Artículo 13. Acceso al empleo en condiciones de igualdad.	Administración de las relaciones laborales, corrigiendo y favoreciendo la supresión de segregaciones y discriminaciones en el ámbito laboral y revalorización en el trabajo de la mujer y otros colectivos con dificultades de inserción sociolaboral.
	Artículo 21. Discriminación salarial	Control del cumplimiento de los planes de recolocación en supuestos de extinciones colectivas de contratos de trabajo. Verificación en coordinación con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
	Artículo 24. La igualdad en la negociación colectiva.	Seguimiento e intervención en las actividades discriminatorias en las relaciones de trabajo.
	Artículo 33. Investigación sobre la violencia de género.	Fomento de la colaboración institucional a través de las actuaciones sectoriales e intersectoriales en la mejora del empleo y su calidad y dignidad, y preservación del estado del bienestar. Seguimiento e intervención del acoso sexual, moral y psicológico y otras actividades discriminatorias en las relaciones de trabajo.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

- Evitar y promover la solución de conflictos colectivos, cuando se produzcan, a través de la Fundación para la Solución Extrajudicial de Conflictos, Tribunal de Arbitraje Laboral y demás instrumentos de mediación.

- Facilitar y promover el bienestar laboral de las trabajadoras y trabajadores de la Comunitat Valenciana.

- Coordinarse con las demás instituciones competentes en el ámbito de la lucha contra todo tipo de discriminación en el ámbito de las relaciones laborales, y en general para la mejora de las condiciones sociolaborales de las trabajadoras y trabajadores de la Comunitat Valenciana.

- Seguimiento del cumplimiento de los planes de recolocación en supuestos de extinciones colectivas de contratos de trabajo.

- Establecimiento de planes específicos de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

- Vigilancia y control del cumplimiento de la legislación laboral en centros de trabajo, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Modernización y potenciación de los Registros laborales de competencia de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral (Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo, Autónomos, Menores, etc.).

- Promover la igualdad efectiva en el ámbito de las relaciones laborales, la erradicación de cualquier forma de discriminación en la relación laboral.

- Promover las actuaciones de los órganos de participación, a través de las actuaciones establecidas en la Ley de Participación Institucional de la Comunitat Valenciana y demás normativa de aplicación.

- Promover las actuaciones sectoriales e intersectoriales que se propongan por parte los agentes sociales en el ámbito establecido legalmente para la colaboración institucional.

- Promover la igualdad efectiva en el ámbito de las relaciones laborales, la erradicación del acoso sexual, moral y psicológico en la relación laboral.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Existencia de prácticas discriminatorias por razón de sexo en el ámbito laboral, que se manifiestan en desigualdades de trato en el trabajo -en el ámbito de las competencias este Centro Directivo-, entre otras, en la promoción, condiciones de trabajo, desigualdad salarial y extinción de la relación laboral.

2.- Previsión de resultados.

No es posible en este momento establecer resultados cuantitativamente valorables, al no disponerse de datos de partida.

Ejercer un mayor control en aras a obtener una mayor igualdad en el mercado de trabajo, persiguiendo todo tipo de prácticas discriminatorias

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

En relación con la capacidad de impacto, las intervenciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social van dirigidas a toda la población laboral.

Por su parte, respecto a la relevancia funcional, destacar el control, seguimiento y sanción, en su caso, de las prácticas discriminatorias, a través de planes específicos de actuación. Las actuaciones previstas consisten tanto en actuaciones de prevención como de control y seguimiento. Las primeras se conforman como campañas de concienciación y divulgación. Las actuaciones de inspección cumplen con la finalidad anterior, además de con la punitiva, en su caso, de las prácticas discriminatorias

PROGRAMA: 322.55 PROMOCIÓN DE EMPRENDEDORES, COOPERATIVISMO Y ECONOMÍA SOCIAL

A) Contenido y finalidad del programa.

Fomento, desarrollo y consolidación de la economía social y participada de la cultura emprendedora, el espíritu empresarial y el autoempleo, como elementos clave para revitalizar la actividad económica en la Comunitat Valenciana. Desarrollo de programas públicos de fomento del emprendimiento con el objetivo de incorporar más empresas al tejido económico de la Comunitat Valenciana.

Promoción de la responsabilidad social empresarial (RSE) como valor para el mantenimiento de puestos de trabajo y creación de empleo.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo III. Igualdad en el ámbito laboral.	Promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de las mujeres. Promover la participación de las mujeres en las empresas.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

En materia de Economía Social

Medidas de acción positiva en favor de las mujeres que se integran como socias trabajadoras en empresas de economía social, consistentes en:

a) una mayor cuantía de la ayuda: 7.000 euros, frente a 5.500 euros en el caso de los varones.

b) una previsión especial para las mujeres que se integran dentro de los 24 meses siguientes al parto, acogimiento o adopción de un hijo, como beneficiarias de las ayudas, aun cuando no puedan calificarse como desempleadas de larga duración.

c) un apartado del baremo de valoración de méritos de las solicitudes de ayuda contempla especialmente el porcentaje de mujeres que se integran en el último ejercicio, sobre el total de los trabajadores integrados, pudiendo otorgarse por este concepto hasta 10 puntos sobre un total de 80.

d) en otro de los apartados del baremo, se asigna doble puntuación a los puestos de trabajo creados para mujeres que a los cubiertos por varones.

e) en las bases reguladoras de las ayudas para favorecer el relevo generacional en las cooperativas y sociedades laborales valencianas, se considera jóvenes a las mujeres menores de 35 años, frente a los varones, a quienes se considera como tales cuando sean menores de 30 años.

La Ley de Cooperativas de la Comunitat Valenciana, Texto Refundido, aprobado mediante Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, establece , como novedad, que " las cooperativas procurarán incluir en su consejo rector (que es el órgano de gobierno, administración y representación de las cooperativas valencianas) un número de mujeres que permita alcanzar en su seno una presencia equilibrada de mujeres y hombres coherente con la composición de su masa social.(Art. 42.6) Este precepto es innovador en el panorama legislativo cooperativo del Estado español.

Por otra parte, en el referido Texto Refundido,se ha introducido expresamente la referencia al género femenino, antes inexistente, en la redacción de todos sus preceptos susceptibles de referencias a mujeres y hombres, acabando de esta forma con la utilización de denominaciones masculinas para significar algunos conjuntos o grupos de personas vinculadas a la cooperativa.

En materia cooperativa se ha previsto implementar a medio plazo una herramienta estadística que ofrecerá datos concretos, desagregados por sexo, relativos a las personas vinculadas con estas empresas, bien como socias bien como trabajadoras.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En Materia de Economía Social: la crisis económica perjudica el empleo de mujeres en cooperativas y sociedades laborales, en la medida en que ha disminuido la cifra total de personas desempleadas incorporadas a cooperativas y sociedades laborales.

En el conjunto de la Economía Social, considerada como sector empresarial, las cifras de participación femenina en el empleo son relativamente elevadas: más del 50% de los empleos son femeninos en este sector en España y un 44% en la Comunitat Valenciana.

Pero este porcentaje común encierra realidades muy diferentes en función de los diferentes subsectores, siendo mucho más elevado en cooperativas que en sociedades laborales y dentro de las primeras especialmente relevante en las empresas dedicadas a actividades económicas que utilizan mano de obra de baja cualificación, tales como las vinculadas con la prestación de servicios a las personas, a la limpieza y mantenimiento de edificios e instalaciones y en las industrias agroalimentarias, muy intensivas en mano de obra femenina en la confección de frutas y hortalizas, pero de elevada estacionalidad vinculada a las campañas agrarias. Sin embargo, estas afirmaciones que precisarían de soporte estadístico, no cuentan con estadísticas detalladas y desagregadas por sexo relativas a estas cuestiones.

Por otra parte, en las empresas en que participan como socias, las mujeres están subrepresentadas en los órganos de dirección de las mismas, e incluso, como es habitual en las cooperativas agroalimentarias, son sistemáticamente representadas -en todos los órganos sociales- por los varones de su familia, especialmente por el marido, aun cuando la condición de socia concurra en la mujer.

Pese a la previsión de medidas específicamente dirigidas a favorecer especialmente el empleo femenino, el nuevo empleo fomentado en la Comunitat Valenciana durante los años 2011 a 2014 (ejercicios cerrados) fue el siguiente:

AÑO	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES
2011	237	75	162	31,64 %
2012	119	49	70	42,98 %
2013	100	38	62	38,00 %
2014	133	54	79	40,60 %
Total	**589**	**216**	**373**	**36,67 %**

2.- Previsión de resultados.

En materia de Economía Social, para los ejercicios 2015 y 2016, se prevé la concesión de 300 ayudas a la integración, manteniéndose el porcentaje de apoyo al empleo de mujeres en una cifra similar a la media de los años precedentes.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 2

PROGRAMA: 551.10 ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA

A) Contenido y finalidad del programa.

Elaboración y difusión de información estadística oficial para el conocimiento y análisis de la realidad demográfica, socioeconómica y cultural de la Comunitat Valencia, así como para la comparabilidad con su entorno nacional e internacional.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa.	Conocer y visibilizar la realidad socioeconómica diferencial de mujeres y hombres

2.- Identificación de actuaciones previstas.

-Introducción de un eje transversal de "género" en el nuevo Anteproyecto del Plan Valenciano de Estadística (PVE) 2017-2020, cuya elaboración se inicia ahora.

El objetivo general de esta actuación es la incorporación de la perspectiva de género de manera sistemática en las operaciones estadísticas que se programen para el desarrollo del PVE.

Este objetivo transversal que orientará el contenido programático del nuevo Plan, se concreta en los siguientes objetivos específicos:

-Incorporación de la variable sexo en la totalidad de las operaciones estadísticas en que resulte procedente, según naturaleza de las mismas.

-Mejora de los métodos e instrumentos de recogida de información para la medición de las relaciones y roles de género en el marco de las estadísticas de interés de la Generalitat.

Elaboración de indicadores orientados a facilitar la implementación de políticas de igualdad.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Aunque muchas operaciones estadísticas incorporan la variable sexo en sus explotaciones de resultados, es una actuación nueva su incorporación al marco de la planificación estadística oficial como "eje transversal" de desarrollo de las actividades estadísticas del PVE.

2.- Previsión de resultados.

No es posible en este momento establecer resultados cuantitativamente valorables, al no disponerse de datos de partida.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 2

PROGRAMA: 722.20 POLÍTICA INDUSTRIAL

A) Contenido y finalidad del programa.

Despliegue de un nuevo modelo productivo como respuesta a la crisis y la generación de bienestar a largo plazo. Nuevo Modelo Productivo basado en el conocimiento, la investigación y el desarrollo innovador y articulado sobre los principios de sostenibilidad social, productiva y ambiental.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo III. Igualdad en el ámbito laboral.	Impulsar la incorporación, permanencia y promoción laboral, a través de la formación ocupacional. Promover la incorporación laboral, plena y estable, de las mujeres al mercado laboral.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

LÍNEA	ENTIDAD BENEFICIARIA	FINALIDAD
S8031	COLEGIO OFICIAL DE INGENIEROS SUPERIORES INDUSTRIALES	Preparación, apoyo, colaboración, y divulgación congreso mundial de la calidad de azulejo y del pavimento cerámico. Edicion XIV
S4633	Red de Institutos Tecnológicos	Actuaciones y proyectos de REDIT . Oficina de Proyectos Empresariales de I+D+I.
S5032	FORD ESPAÑA	Proyectos de Desarrollo Experimental e Innovación en el sector de la automoción que tengan beneficios y un efecto tractor sobre empresas y pymes. Inversiones productivas sostenibles.
S6938	CONSEJO DE CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE LA C.V	Apoyo acciones de sensibilización, divulgación y formación de la mejora empresarial a través del convenio con el Consejo de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación de la Comunitat Valenciana.
X0133 X0137	IVACE	Financiación de operaciones corrientes y de capital del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial. Incentivos pymes, institutos tecnológicos y asociaciones.
S5782	Empresas ayuntamientos y asociaciones, organismos e instituciones sin fin de lucro	Planes de acción destinados a la industrialización, la mejora de la competitividad y la sostenibilidad económica, social y medio ambiental en los sectores industriales. Inversiones industriales

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Hasta la fecha no se ha realizado un diagnóstico riguroso de partida sobre la situación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres que existe en el contexto social del ámbito de intervención en el que el programa presupuestario desarrolla su actividad: Política Industrial. Al ser principalmente industrias y empresas las beneficiarias indirectas de este programa presupuestario, en lugar de personas, no ha sido posible la identificación de una forma directa de desigualdades de género.

2.- Previsión de resultados.

Actualmente no se dispone de indicadores coherentes con los objetivos de igualdad. La información existente para construir futuros indicadores debería planificarse y solicitarse como requisito de concesión a las entidades beneficiarias directas de las ayudas y transferencias.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	1
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	1

PROGRAMA: 762.10 COMERCIO EXTERIOR

A) Contenido y finalidad del programa.

El objetivo del programa consiste en promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de las mujeres en el exterior**.**

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

Este programa presupuestario se encuentra bajo la responsabilidad de la Dirección General de Internacionalización.

Así, con el fin de contribuir a la mayor igualdad entre hombres y mujeres, se tendrá en cuenta la variable sexo en la elaboración, seguimiento y evaluación de las distintas líneas de actuación.

Desde la DG Internacionalización está previsto ejecutar varias líneas de actuación entre las que podemos destacar:

- Pograma de Becas de Internacionalización. En este programa, en el que está previsto ofrecer una formación especializada –teórica y práctica- a jóvenes graduados de nuestra Comunitat, se incluirán en las bases reguladoras de la convocatoria de las Becas, criterios de valoración que persigan la promoción real y efectiva de la igualdad en los candidatos solicitantes. Asimismo, en el curso de internacionalización "on line" de 260 horas que se ofrece a los becarios durante el periodo de la beca, incluye un módulo de igualdad de oportunidades.

- Financiación a IVACE internacional para apoyar a las empresas de la Comunitat en materia de internacionalización, organizando programas de mentoring, formación, información, etc. en las que se hará especial hincapié en la integración de la dimensión de género en todas las actividades así como en las convocatorias a jornadas y actividades, procurando una mejor adecuación de los recursos y herramientas disponibles para mejorar la distribución equilibrada por sexo.

  En este sentido, se priorizará, en el acceso a los incentivos económicos de IVACE Internacional (subvenciones y préstamos a la internacionalización), así como en el acceso a los servicios de formación (tutorías) y acompañamiento en sus planes de internacionalización, las iniciativas promovidas mayoritariamente por mujeres.

- En las partidas destinadas a apoyar actuaciones cofinanciadas con Fondos Europeos se hará especial énfasis en que, en la ejecución de los presupuestos, se han respetado la política comunitaria de igualdad de oportunidades, y que las actuaciones que se vayan a apoyar y que reciban cofinanciación europea cumplan, como mínimo, con todas las exigencias reglamentarias del principio de igualdad de oportunidades, y en la medida de lo posible incidan en la eliminación de las desigualdades existentes.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La actividad empresarial de las mujeres es inferior a la de los hombres. Desde este departamento, se observa que las mujeres se encuentran en desventaja con respecto a los

hombres a la hora de iniciar un proyecto empresarial, lo que se traduce en un menor número de mujeres en este ámbito.

Por otra parte, las iniciativas empresariales de las mujeres suelen ser de menor dimensión, menos proclives a la internacionalización, y en sectores de alta competencia, lo que dificulta su supervivencia. La brecha entre hombres y mujeres se va haciendo cada vez más grande a medida que avanza el proceso, y se hace más evidente en las empresas más consolidadas.

Asimismo se detecta un desigual acceso de las mujeres a determinados recursos (nuevas tecnologías) así como a la financiación, lo que influye tambien en su actividad empresarial.

Por último, hay que destacar las diferencias existentes en las carreras profesionales de hombres y mujeres y, en particular, su desigual presencia en cargos directivos empresariales.

2.- Previsión de resultados.

Actualmente no se disponen de indicadores coherentes con los objetivos de igualdad que se han definido, por lo que esta DG se compromete a elaborar unos indicadores relativos a personas desagregados por sexo en las líneas de actuación que se definan.

D) Valoración del impacto de género.

Se podrá valorar el impacto de forma indirecta ya que la mayor parte de actuaciones se dirigen a empresas, y no a personas físicas directas salvo en el caso del programa de becas y las actividades de información.

Por ello, en la mayoría de actuaciones no se prevé ningún tipo de resultado en materia de igualdad de oportunidades. (valor 0)

En las actuaciones mencionadas en el primer apartado, si que se prevé que tengan algunos efectos en relación con la igualdad de oportunidades (valor 2).

5.8.- CONSELLERIA DE AGRICULTURA, MEDIO AMBIENTE, CAMBIO CLIMÁTICA Y DESARROLLO RURAL

714.10 Ordenación y Mejora de la Producción Pesquera

714.20 Ordenación y Mejora de la Producción Agraria

714.60 Calidad Agroalimentaria

714.70 Desarrollo del Medio Rural

PROGRAMA: 714.10 ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN PESQUERA

A) Contenido y finalidad del programa.

Gestionar el Fondo Europeo y Marítimo de la Pesca en la Comunitat, medidas de fomento destinadas a la mejora de la competitividad del sector pesquero y de la acuicultura; ordenar, fomentar y modernizar el sector; mejorar las comercialización de sus productos y las condiciones socio-económicas de los pescadores; proteger los recursos pesqueros y el medio marino; aprovechamiento sostenible; apoyar y coordinar la innovación en el sector; dirigir la tutela sobre las Cofradías de Pescadores y sus Federaciones y cualquier otra función que le sea encomendada.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
1.-Ley Orgánica 3/2007. 2.-Plan para la igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020	A-Estatal y Autonómico. Dependiendo de los distintos subsectores de la actividad. Industria pesquera, acuicultura, y/o ambito extractivo. Marisqueo, reparación de redes. Clasificación y preparación para la venta.	-Promover la incorporación laboral de las mujeresal sector pesquero y acuícola.Creación de nuevos empleos. - Promover remuneración justa. Desarrollo de alternativas para compensar la temporalidad. Racionalización de horarios. - Facilitar condiciones óptimas de salud. Reconocimiento de enfermedades derivadas de la actividad profesional.
	B-Mujer y toma de decisiones.	- Impulsar el reconocimiento de la igualdad de trato y no discriminación. Promover la participación de las mujeres en las empresas. - Impulsar el liderazgo de las mujeres del sector pesquero y acuícola, promoviendo la formación para aumentar la participación en toma de decisiones. - Fomentar el movimiento asociativo en las mujeres y promoción de su presencia en los GALP (Grupos de Acción Local Pesqueros)

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Actividades a través de DIVERPES ,Grupo Técnico de Trabajo de Diversificación pesquera y Acuícola, dirigidas a las Comunidades Autónomas, a las Cofradías de Pescadores y a los GALP, para detectar las principales causas de ausencia de igualdad y falta de reconocimiento de las mujeres en el sector, la falta de corresponsabilidad y el predominio de de modelos eminentemente masculinos.

a).-Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al mercado laboral en el sector pesquero y acuícola e impulsar el emprendimiento femenino.

b).-Mejorar las condiciones de trabajo, así como la calidad de vida de las mujeres del sector pesquero y acuícola.

c).-Impulsar el reconocimiento y la igualdad de trato y no discriminación a las mujeres en el sector pesquero y acuícola.

d).-Impulsar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres del sector pesquero y acuícola.

-Formación en liderazgo.
-Fomentar el movimiento asociativo , apoyo técnico, económico y asesoramiento.
-Promover la presencia equilibrada en las organizaciones sectoriales y Grupos de

Acción Local Pesqueros.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En la actualidad persiste una separación arcaica entre los trabajos que se desarrollan el la mar, que se atribuyen a los hombres, y los que se desarrollan en tierra, encomendadas a las mujeres y que se consideran complementarias.

2.- Previsión de resultados.

A través de la puesta en marcha del Plan para la Igualdad de Género en el Sector pesquero y Acuícola (2015-2020) que pretende establecer directrices que permitan erradicar o aminorar situaciones de discriminación.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	1.500 personas Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 2

PROGRAMA: 714.20 ORDENACIÓN Y MEJORA DE LA PRODUCCIÓN AGRARIA

A) Contenido y finalidad del programa.

La finalidad del programa es potenciar la competitividad y sostenibilidad de las estructuras productivas de la Comunitat Valenciana mediante el impulso a la incorporación de agricultores que revitalicen el sector agrario apoyando sus iniciativas de mejora así como los proyectos de consolidación de las explotaciones y de mejora de su viabilidad económica a través de las ayudas a las inversiones en las explotaciones y a su reestructuración. Estas actuaciones se enmarcan en el Programa de Desarrollo Rural de la Comunitat Valenciana para el periodo 2014-2020, adoptado por la Comisión Europea el 28/07/2015 y, en el caso de las ayudas a al reestructuración y reconversión de viñedo, en el Programa nacional de Apoyo al Sector Vitivinícola 2014-2018.

También se contribuye con este programa a la vertebración del sector mediante ayudas específicas con financiación destinadas a la promoción asociativa y representativa de los agricultores y, en particular, a las organizaciones profesionales agrarias que integren organizaciones de mujeres u organizaciones de mujeres con personalidad jurídica propia para la promoción de la integración y la igualdad de oportunidades de la mujer en el ámbito rural.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
- Ayuda a las inversiones en explotaciones agrarias. - Ayuda a la incorporación de jóvenes agricultores	Empleo, formación y economía social.	Promover la incorporación laboral, plena y estable, de las mujeres del ámbito rural.
	Mujer y toma de decisiones.	Promover la participación de las mujeres en las empresas.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Está prevista la aplicación de criterios de prioridad específicos para las solicitudes de estas medidas en las que una mujer sea titular de la explotación, de forma individual o mediante titularidad compartida, según se define en la Ley 35/2011 de titularidad compartida de las explotaciones agrarias.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Falta de visibilidad de la actividad de las mujeres del medio rural. Escasez de oportunidades para el empleo femenino. Escasa representatividad en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

2.- Previsión de resultados.

Con las medidas de discriminación positiva que se van a incorporar a estas medidas se espera que las mujeres que resulten beneficiarias de las ayudas supongan cerca del 30% del total de beneficiarios.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	1
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	1

PROGRAMA: 714. 60 CALIDAD AGROALIMENTARIA

A) Contenido y finalidad del programa.

Concesión de ayudas para la formación y adquisición de competencias para actividades agroalimentarias en el ámbito rural, con una especial incidencia en los jóvenes y las mujeres.

El objeto de dicho programa es promover la incorporación laboral plena y estable de las mujeres en el ámbito rural así como impulsar su presencia en los órganos directivos de las empresas.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Orden de bases (en proyecto)	Empleo, formación y economía social.	Promover la incorporación laboral, plena y estable, de las mujeres del ámbito rural.
Orden de bases (en proyecto)	Mujer y toma de decisiones.	Promover la participación de las mujeres en las empresas.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

En el marco de dicho programa se llevarán a cabo cursos de formación, seminarios, talleres, visitas técnicas y otras actividades formativas que contribuyan a los objetivos de la medida. El objeto es el desarrollo de nuevas cualidades e innovación destinadas a la creación de empleo dentro del ámbito rural, mejora de las cualificaciones profesionales, mejora de la gestión de las explotaciones agrarias para que sean económicamente viables y ambientalmente sostenibles y el aprendizaje y conocimiento de técnicas tradicionales que mejoren la sostenibilidad en el sistema agrario, todo ello con una especial incidencia en las mujeres.

La orden de bases que regulará las ayudas relativas a promover la participación de las mujeres en las empresas está en tramitación. La finalidad es que dichas ayudas se convoquen durante los ejercicios 2016 y siguientes (se trata de una medida incluida en el PDR 2014-2020).

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Baja representatividad de las mujeres en el sector agrario y escasa presencia de las mismas en los cargos directivos de las empresas del sector agroalimentario.

2.- Previsión de resultados.

Mejorar la formación de la mujer en el ámbito rural y con ello permitir una mayor presencia de las mismas en el sector y en las empresas. Creación de empleo en el ámbito rural.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 2

PROGRAMA 714.70 DESARROLLO DEL MEDIO RURAL

A) Contenido y finalidad del programa.

Contenido: Apoyo para el desarrollo local a través del sistema de desarrollo local participativo (LEADER). El enfoque se basa en el desarrollo e implementación de una estrategia de desarrollo local a través de Grupos de Acción Local que representan los intereses de cada comunidad territorial. En este Plan se realiza un análisis y un diagnóstico sobre la situación del medio rural en Comunitat Valenciana, se define una estrategia de desarrollo rural, se concretan las zonas rurales, se especifican los tipos de actuaciones

multisectoriales que se podrán poner en marcha, se define el presupuesto y sistema de financiación, y se concluye con un sistema de evaluación y seguimiento.

Finalidad: El desarrollo sostenible del medio rural mediante el Plan de Desarrollo Rural (PDR) de carácter plurianual (2014-2020), cuyos objetivos son:

- La mejora de los servicios básicos y la calidad de vida en las zonas rurales.
- La disminución de los problemas demográficos existentes en el medio rural valenciano con especial atención a los colectivos de mujeres y jóvenes

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Pendiente de elaboración	Empleo, formación y economía social	Promover la incorporación laboral, plena y estable, de las mujeres en el ámbito rural
Pendiente de elaboración	Mujer y toma de decisiones	Promover de la participación de las mujeres en empresas

2. Identificación de las actuaciones previstas.

Promover la incorporación laboral, plena y estable, de las mujeres del ámbito rural.

La igualdad de género es uno de los principios horizontales de desarrollo rural. Por ello, el Reglamento (UE) Nº 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre, y el PDR CV 2014-2020 establecen como objetivo la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y la ejecución de los programas.

En la resolución para la convocatoria y regulación de la selección de los Grupos de Acción Local GAL LEADER1420 y de las estrategias de desarrollo local (EDL), pendiente de elaboración, está previsto que contenga las siguientes disposiciones:

- Presencia en el comité de selección de las organizaciones representativas de las mujeres en los territorios.

- La obligatoriedad de representación de organizaciones de mujeres en la asociación constitutiva de los GAL

- En la junta directiva, como órgano de toma de decisiones, deben formar parte organizaciones representativas de mujeres

- La necesidad de la participación en la elaboración de las estrategias las organizaciones de mujeres

- Una mayor valoración en aquellas estrategias que promuevan el empleo estructural y duradero como objetivo de la estrategia, fomentando, principalmente, del empleo en el sector privado y el emprendimiento, destinando un mínimo del 50% del importe de la EDL para ello, otorgando más puntuación a la estrategia cuando se sobrepase ese mínimo, y su repercusión de la estrategia en la igualdad.

Asimismo, en el comité de seguimiento del PDR CV 2014-2020 estarán representados organismos encargados de promover la igualdad de género.

Con posterioridad, las órdenes que se elaboren para aprobar las bases de las ayudas, a conceder en los municipios comprendidos en el territorio Leader, primarán las operaciones promovidas por mujeres, siendo de mayor intensidad en el caso de mujeres jóvenes.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

A pesar de que la contribución de las mujeres rurales al desarrollo de sus zonas y comunidades es muy significativa, se pone de manifiesto:

- La falta de visibilidad de la actividad de las mujeres del medio rural
- La falta de oportunidades y de acceso en igualdad de condiciones al empleo o puestos de toma de decisiones y planificación
- El abandono del medio rural de mujeres jóvenes formadas ("huida ilustrada"), que produce una masculinización y envejecimiento del territorio rural (aunque en la Comunitat Valenciana está más atenuada que en otras comunidades autónomas)

2. Previsión de resultados.

- Aumento de la visibilidad de la actividad de las mujeres
- Promoción de la participación y del acceso en igualdad de condiciones al empleo o puestos de toma de decisiones
- Fomento del espíritu empresarial entre las mujeres de las zonas rurales
- Desarrollo de nuevas oportunidades que reduzcan el abandono del territorio de la mujeres jóvenes

D) Valoración del impacto de género

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo) Índice de feminidad en formación/empleo, y en participación en la toma de decisiones.	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario? El territorio de aplicación de la medida LEADER 2014-2020 comprende una población aproximada de 417.500 personas.	Valor 2: El programa afecta de forma directa a las personas, hombres y mujeres.
Relevancia funcional (indicador cualitativo) Cumplimiento de objetivos por cambio de procesos, comportamientos y motivaciones.	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género? La promoción y el fomento de la participación y el empleo de la mujer contribuirá a la modificación de la inercia de la desigualdad que existe en el medio rural.	Valor 1: Se han previsto algunas actuaciones que tendrán algunos efectos en relación con la igualdad de oportunidades.

5.9.- CONSELLERIA DE VIVIENDA, OBRAS PÚBLICAS Y VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO

511.10 Dirección y Servicios Generales

431.10 Arquitectura, Vivienda y Proyectos Urbanos

PROGRAMA: 511.10 DIRECCIÓN Y SERVIVICIOS GENERALES

A) Contenido y finalidad del programa.

Asesoramiento técnico a la toma de decisiones en materia igualdad de género.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa. Art. 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.	Introducir la perspectiva de género en la normativa de la Generalitat (bases reguladoras subvenciones y becas, contratación, …).

2.- Identificación de actuaciones previstas.

a. Introducir la dimensión de género en la información estadística de la conselleria.

b. Asesorar en la elaboración, puesta en marcha y evaluación de los planes de igualdad de la Generalitat

c. Promover actuaciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

d. Proponer e impulsar medidas para promover la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Carencia de datos objetivos (estadísticas desagregadas) que permitan la correcta evaluación del impacto de género de las políticas públicas en las materias competencia de la conselleria

2.- Previsión de resultados.

En este ejercicio presupuestario se llevarán a cabo las gestiones que procedan a fin de poder contar con las herramientas necesarias para hacer efectivas las medidas que permitan la incorporación de la perspectiva de género y el análisis de su impacto, al tiempo que se promueve la formación y sensibilización del personal y se impulsa el plan de igualdad de la Generalitat y su evaluación.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Personal de la conselleria: 868, personas aproximadamente (no desagregados por sexo) Población, en general: 5.004.844 habitantes, de los cuales, el 51% son mujeres
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	En la medida que su actuación es transversal a todas las actuaciones y políticas públicas

PROGRAMA: 431.10 ARQUITECTURA, VIVIENDA Y PROYECTOS URBANOS

A) Contenido y finalidad del programa.

Este programa tiene como finalidad el establecer un marco legal de garantías en materia de vivienda, conocer la situación de las viviendas vacías con vistas a su identificación y movilización, así como a impulsar el mercado de la vivienda en alquiler.

También es objetivo consensuar un pacto por la rehabilitación y la construcción sostenible e impulsar la rehabilitación energética y sostenible y las actuaciones de conservación de edificaciones y viviendas.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA PLAN	ARTÍCULO ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003 (autonómica)	Art. 38 Prestaciones para vivienda.	Promover actuaciones que mejoren la situación de las mujeres en riesgo de exclusión social.
Ley 3/2007 (estatal)	Art. 31 Políticas urbanas de ordenación territorial y vivienda.	Tener en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva d género.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

En materia de vivienda:

a) Mujeres víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.

La Orden que regule la convocatoria del Programa de Ayudas al Alquiler de Vivienda para el ejercicio 2016, reconocerá para el derecho a la ayuda de alquiler de vivienda, entre otros datos que se acrediten de carácter personal de los miembros de la unidad de convivencia para ser tenidos en cuenta, ser mujer víctima de violencia de género o víctima del terrorismo.

b) Mujeres de familias monomarentales y de familias numerosas.

De igual forma, la Orden que regule la convocatoria del Programa de Ayudas al Alquiler de Vivienda para el ejercicio 2016, reconocerá que las mujeres que tengan familias monomarentales o numerosas podrán acreditar este dato de carácter personal para que sea tenido en cuenta en el derecho a la ayuda de alquiler de vivienda.

En materia de regeneración urbana, se pretende exigir que, en todas las actuaciones de intervención urbana financiadas por los Programas de fomento de la regeneración y renovación urbana del Plan Estatal 2013-2016 (ARUS), los municipios tengan en cuenta la guía para la elaboración del Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres publicada por la Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana en cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006/2009.

Esta guía establece las directrices a considerar en el desarrollo urbanístico y las intervenciones urbanas en relación con la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta el impacto diferencial entre hombres y mujeres en el diseño y uso de de las infraestructuras de los municipios.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En materia de vivienda, a través de las solicitudes presentadas en la convocatoria del ejercicio de 2015 de Ayudas al Alquiler, se ha detectado la siguiente situación de mujeres en casos de vulnerabilidad. Del total de 8.203 solicitudes recibidas, 3.276 fueron presentadas por mujeres, de las cuales 388 eran mujeres vulnerables.

Éstas estaban en la siguiente situación: 79 mujeres eran víctimas de violencia de género (6 de ellas eran además de familias monomarentales y 8 de familias numerosas), 16 mujeres pertenecían a familias monomarentales (3 de las cuales además eran familias numerosas), 292 mujeres pertenecían a familias numerosas (1 de ellas además era víctima del terrorismo) y 1 mujer era exclusivamente víctima del terrorismo.

Cuadros ayudas solicitadas y concedidas a mujeres en la convocatoria de 2015.

	SOLICITADAS	CONCEDIDAS
TOTAL MUJERES	3.276	1.507
TOTAL MUJERES VULNERABLES	388	270

	SOLICITADAS	CONCEDIDAS
V. VIOLENCIA GENERO	**79**	**49**
V. VIOL. Exclusivamente	65	40
V. VIOL. GENERO + MONOM..	6	5
V. VIOL.GENERO + FAMILIA NUM.	8	4

	SOLICITADAS	CONCEDIDAS
FAMILIA MONOMARENTAL	**16**	**10**
FAM. MONOM. Exclusivamente	13	8
FAM. MONOM. + FAMILIA NUM.	3	2

	SOLICITADAS	CONCEDIDAS
FAMILIA NUMEROSA	**292**	**210**
FAM. NUM. Exclusivamente	291	209
FAM. NUM. + V. TERRORISMO	1	1

	SOLICITADAS	CONCEDIDAS
V. TERRORISMO	**1**	**1**
V. TERRORISMO exclusivamente	1	1

En materia de regeneración urbana, se observa que desde la perspectiva de género hay deficiencias en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas y en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico.

2.- Previsión de resultados.

En materia de vivienda, se prevé que para el ejercicio 2016 se ayude a un número de mujeres similar a las afectadas por las ayudas concedidas en el ejercicio 2015. Estas ayudas afectan a un total de 1.507 mujeres de las cuales 270 son mujeres vulnerables en la siguiente situación: 49 son víctimas de violencia de género, 10 mujeres pertenecen a familias monomarentales, 210 a familias numerosas y 1 es víctima del terrorismo.

En materia de regeneración urbana, en municipios de población menor a 100.000 habitantes, donde el impacto de las medidas tomadas para igualdad de oportunidades es mayor y más visible para las mujeres, se prevé que el número de mujeres afectadas por las mejoras en las actuaciones de las Áreas de Renovación Urbana sea de 126.162 mujeres. A las que habría que sumar un total de 697.062 mujeres afectadas en municipios de más de 100.000 habitantes.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	

5.10 CONSELLERIA DE TRANSPARENCIA, RESPONSABILIDAD SOCIAL, PARTICIPACIÓN Y COOPERACIÓN

111.80 Responsabilidad Social y Fomento del Autogobierno

112.90 Transparencia en la Actividad Pública y Participación Ciudadana

121.10 Atención al Ciudadano, Calidad e Inspección de Servicios

134.10 Cooperación y Solidaridad

PROGRAMA: 111.80 RESPONSABILIDAD SOCIAL Y FOMENTO DEL AUTOGOBIERNO

A) Contenido y finalidad del programa.

El Programa presupuestario 111.80, actúa sobre dos ámbitos bien delimitados.

Por un lado se refiere a la materia de responsabilidad social, intentando fomentar el uso de prácticas de responsabilidad social en el seno de las organizaciones públicas y privadas y difundir entre la sociedad en general la cultura de la responsabilidad social.

La otra vertiente sobre la que actúa el citado programa es la coordinación del desarrollo Estatutario y la Promoción del Autogobierno, incluyendo la recuperación y desarrollo del Derecho Foral Civil Valenciano.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa.	Introducir la perspectiva de género en la normativa de la Generalitat (bases reguladoras subvenciones y becas, contratación, …).
	Art. 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.	Establecer en los contratos administrativos, en los supuestos de empate, cláusulas de preferencia para empresas que acrediten el desarrollo de un plan de actuación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
	Art 48. El lenguaje no sexista en los escritos administrativos.	En la Publicación de la Revista Valenciana d'Estudis Autonòmics competencia de la Dirección General de Responsabilidad Social y Fomento del Autogobierno, se observa con carácter general la utilización de un lenguaje no sexista. Asimismo, el personal encargado de supervisar la tramitación de convenios,

		órdenes de subvenciones, expedientes de contratación y proyectos normativos, se encarga de controlar que se emplea en dichos documentos un lenguaje no sexista., tanto en escritos de las características mencionados como en los proyectos normativos que se proponen desde esta Dirección General.

2.- **Identificación de actuaciones previstas.**

En el conjunto de actuaciones que se realizan en la Dirección General, se seguirá utilizando un lenguaje no sexista, continuando con la introducción de la perspectiva de género tanto en la normativa como en las publicaciones impulsadas desde la Dirección General.

Las actuaciones a realizar para alcanzar los objetivos previstos son las siguientes:

Introducir en las bases reguladoras de las subvenciones y becas públicas, criterios de valoración positiva para la incorporación de la perspectiva de género.

Establecer en los pliegos de condiciones criterios de valoración positiva en la adjudicación de contratos, para aquellas empresas que hayan desarrollado un plan de actuación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Tender a la participación igualitaria entre hombres y mujeres en los espacios de debate y participación organizados por la Dirección General.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Si bien desde esta Dirección General se sigue utilizando un lenguaje no sexista, tanto en documentos administrativos como en la normativa y publicaciones que se generan en la misma, en el ámbito competencial de este centro directivo, no existen programas que tengan plenamente identificados los objetivos en materia de igualdad de género, si bien la evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2009 es el punto de partida para diagnosticar la situación de las mujeres en nuestra Comunitat.

2. Previsión de resultados.

Como consecuencia de tratarse de un programa presupuestario sin objetivos explícitos en materia de igualdad de género, la introducción de la perspectiva de género en los escritos, normativa y publicaciones de la Dirección General, dará lugar a un resultado óptimo en lo que respecta tanto al fomento de los planes de igualdad, como a incorporación de lenguaje no sexista, si bien será difícil cuantificar el impacto producido con la adopción de estas medidas al ir dirigidas las publicaciones, convocatorias, contratos y normativa dimanante de la Dirección General a una pluralidad indeterminada de personas y no a un colectivo concreto.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 112.90 TRANSPARENCIA EN LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

A) Contenido y finalidad del programa.

El programa 112.90 recoge actuaciones dirigidas a ejecutar la Ley 2/2015, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana, crear y mantener un nuevo Portal de Transparencia de la Generalitat, impulsar medidas para recuperar la confianza de la ciudadanía en los gobernantes, coordinar las acciones para ejecutar la ley en las administraciones locales y otros sujetos obligados, impulsar la formación y divulgación de la ley entre los empleados públicos, dar soporte administrativo al Consell de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno elegido por las Corts, fomentar la participación ciudadana y de la sociedad civil a través de acciones de fomento del asociacionismo y cultura interasociativa, organizar visitas de Palaus de la GV y otras instituciones públicas (Programa Palaus Transparents), organizar nuevas actividades en los CEVEX para potenciar la lengua y la cultura valenciana y la recuperación de la memoria democrática, así como iniciar estudios y programas de apoyo especial a los jóvenes valencianos residentes en el exterior y desplazados por razones económicas.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 10. Representación paritaria de mujeres y hombres.	Fomentar la participación de las mujeres en el ámbito público.
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa	Introducir la perspectiva de género como criterio de valoración en las bases reguladoras de las convocatorias de subvenciones , y en los procedimientos de contratación
Ley 9/2003	Art. 48. El lenguaje no sexista en los escritos administrativos	Observar con carácter general la utilización de un lenguaje no sexista en los escritos y publicaciones realizadas o propuestas por esta DG. Asimismo, el personal encargado de supervisar la tramitación de convenios, órdenes de subvenciones, expedientes de contratación y proyectos normativos, se encargará de controlar que se emplea en dichos documentos un lenguaje no sexista.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Objetivo 1: Fomentar la participación de las mujeres en el ámbito público

Actuaciones previstas:

- Establecer la representación paritaria en los órganos colegiados previstos en la Ley 2/2015, de 2 de abril, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana, de la Comunitat Valenciana.

- Impulsar espacios de encuentros y participación con las asociaciones que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres.

- Prestar apoyo formativo a las asociaciones que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres. para mejorar su organización, gestión y administración.

Objetivo 2: Principios rectores de la acción administrativa

Actuaciones previstas:

- Introducir en las bases reguladoras de las subvenciones y becas públicas, criterios de valoración positiva para la incorporación de la perspectiva de género.

- Establecer en los pliegos de condiciones criterios de valoración positiva en la adjudicación de contratos, para aquellas empresas que hayan desarrollado un plan de actuación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Tender a la participación igualitaria entre hombres y mujeres en los espacios de debate y participación organizados por la Dirección General.

Objetivo 3: El lenguaje no sexista en los escritos administrativos

Actuaciones previstas

- En el conjunto de actuaciones que se realizan en la Dirección General, se utilizará un lenguaje no sexista, tanto en los escritos, como en la normativa, como en las publicaciones impulsadas desde este centro directivo.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

La evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2006-2009 es el punto de partida para diagnosticar la situación de las mujeres en nuestra Comunitat.

2. Previsión de resultados.

Para la evaluación de los objetivos de igualdad que se han definido, se dispone de indicadores adecuados:

Objetivo 1 : Fomentar la participación de las mujeres en el ámbito público

Indicadores: Número de normas reglamentarias aprobadas que establezcan la paridad en los órganos colegiados establecidos en la Ley 2/2015; número de actos

celebrados con asociaciones de mujeres; número de mujeres beneficiarias de los cursos de formación.

Objetivo 2 : Principios rectores de la acción administrativa.

Indicadores: Número de proyectos aprobados con enfoque de género; número de empresas licitadoras con planes de igualdad; número de actos organizados con identificación de la participación de hombres y mujeres.

Objetivo 3 : El lenguaje no sexista en los escritos administrativos

Indicadores: número de publicaciones y normas jurídicas con inclusión de lenguaje no sexista.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		**CALIFICACIÓN**
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 121.10. ATENCIÓN AL CIUDADANO, CALIDAD E INSPECCIÓN DE SERVICIOS

A) Contenido y finalidad del programa.

Uno de los objetivos básicos de este programa es desarrollar y potenciar instrumentos generales de mejora de la calidad de los servicios públicos de la Generalitat, en particular los relacionados con el sistema de atención a quejas y sugerencias de las/os ciudadanos, la realización de estudios de percepción ciudadana, el impulso de acciones de mejora a través de la simplificación y reducción de cargas administrativas , la implantación de cartas de servicios y práctica de evaluaciones de calidad, contando para ello con la colaboración de los distintos departamentos del Consell cuya participación se articulará a través de la Comisión Técnica de Modernización dependiente de la CITEC y a través de la red de Calidad.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa.	Introducir la perspectiva de género en la estructura organizativa de los poderes públicos.
Ley 9/2003	Título II. Capítulo VII. Igualdad y medios de comunicación.	Fomentar una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Trato igualitario en la atención presencial y telefónica en el teléfono 012 y edificios PROP.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

No existen quejas por discriminación de género.

2.- Previsión de resultados.

Cero quejas por discriminación de género.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

PROGRAMA: 134.10 COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD

A) Contenido y finalidad del programa.

El programa 134.10 recoge actuaciones dirigidas a ejecutar la Ley 6/2007, de 9 de febrero, de la Generalitat, de la Cooperación al Desarrollo de la Comunitat Valenciana.

La Ley 6/2007, de 9 de febrero, de la Generalitat, de la Cooperación al Desarrollo de la Comunitat Valenciana, constituye el marco de referencia para establecer las acciones del Consell en el ámbito de la cooperación internacional al desarrollo en los próximos años, como política social pública, con el fin de contribuir al compromiso de alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio establecidos en la Declaración de la Cumbre del Milenio, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en el año 2000.

La cooperación para el desarrollo que llevará a cabo la Generalitat se orienta a propiciar la erradicación de la pobreza, contribuyendo tanto al desarrollo integral de las personas, pueblos y países empobrecidos, como a la concienciación y al compromiso responsable de la sociedad valenciana en esta urgente tarea. Todo ello a través de una política de cooperación transformadora, coordinada y coherente, adoptada desde un enfoque de promoción de los derechos que tienda al empoderamiento de los sectores excluidos..

Para avanzar hacia ese objetivo general, el II plan Director 2014-2017 establece los siguientes objetivos específicos:

- Contribuir al desarrollo humano y sostenible de las comunidades que viven en condiciones de pobreza, exclusión social o son víctimas de violaciones de los derechos humanos, a través de programas y proyectos orientados a la mejora de sus oportunidades y condiciones de vida.

- Promoción de una sociedad valenciana sensible y comprometida con la cooperación para el desarrollo, fomentando comportamientos, en la ciudadanía, responsables en consumo ético y ecológico, comercio justo, finanzas éticas y una cultura general de respeto y tolerancia a las personas, la equidad de género y el respeto por el medioambiente.

- Fomento de la implicación de las organizaciones e instituciones valencianas en las tareas de la cooperación al desarrollo y sensibilización y educación.

- Consolidación y mejora de un modelo de cooperación basado en instrumentos eficaces, que faciliten la intervención en diferentes modalidades (desarrollo, acción humanitaria, educación y sensibilización social), y delimitando prioridades desde el punto de vista geográfico, sectorial y transversal, y con una gestión orientada hacia resultados (GpRD), con un enfoque de calidad.

- Fortalecer institucionalmente a los agentes de la cooperación valenciana, favoreciendo la formación de recursos humanos especializados e incentivando de forma creciente el trabajo en red.

- Potenciar la evaluación como instrumento de transparencia que, asimismo, contribuye al aprendizaje por parte de todos los actores de la cooperación.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Art. 4. Principios rectores de la acción administrativa.	Introducir la perspectiva de género en la normativa de la Generalitat (bases reguladoras subvenciones y becas, contratación, …).
	Art. 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.	Establecer en los contratos administrativos, en los supuestos de empate, cláusulas de preferencia para empresas que acrediten el desarrollo de un plan de actuación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
	Art 48. El lenguaje no sexista en los escritos administrativos.	En las publicaciones y materiales didácticos y divulgativos promovidos y financiados por la dirección general de Cooperación y Solidaridad, se observa con carácter general la utilización de un lenguaje no sexista. Asimismo, el personal encargado de supervisar la tramitación de convenios, órdenes de subvenciones, expedientes de contratación y proyectos normativos, se encarga de controlar que se emplea en dichos documentos un lenguaje no sexista., tanto en escritos de las características mencionados como en los proyectos normativos que se proponen desde esta dirección general de Cooperación y Solidaridad.
ACUERDO de 28 de marzo de 2014, del Consell, por el que se aprueba		**Prioridades horizontales** **3. Enfoque de género en desarrollo** La idea de integrar el enfoque de género como elemento transversal de las intervenciones de cooperación al desarrollo

el III Plan Director de la Cooperación Valenciana 2014-2017.		es un compromiso internacional adquirido en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), referente ineludible, en cuanto a género, en la cooperación al desarrollo. La cooperación valenciana trabaja desde la transversalidad y desde iniciativas en materia de género, articulando de forma estratégica las acciones que se impulsen desde otros sectores y que contribuyan a que las mujeres alcancen de manera efectiva el pleno ejercicio de sus derechos, asumiendo el enfoque Género en Desarrollo (GED), como el consensuado internacionalmente para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El Enfoque estratégico de género y basado en derechos humanos (EGiBDH) , desde la dirección general de Cooperación y Solidaridad debe servir para capacitar y formar a los departamentos y organismos de la Generalitat en el EGiBDH, con el objetivo de tener una actuación unificada, coherente y de calidad del conjunto de la Generalitat en cooperación al desarrollo.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

En el conjunto de actuaciones que se realizan en la dirección general de Cooperación y Solidaridad, se seguirá utilizando un lenguaje no sexista, continuando con la introducción de la perspectiva de género tanto en la normativa como en las publicaciones impulsadas desde la Dirección General.

Por su parte, la política de género tiene un carácter de doble prioridad para la cooperación al desarrollo valenciana, en tanto que es una prioridad horizontal y también una prioridad sectorial específica, tal y como contemplaba el Plan Director vigente, reafirmando los compromisos internacionales más importantes en cuanto a Género en el Desarrollo: Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing, el Plan de Acción de El Cairo y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Los principales objetivos que pretende alcanzar son transformar las relaciones desiguales de poder en todos los ámbitos (públicos y privados), abordando las causas estructurales sociales, económicas, políticas y culturales patriarcales que perpetúan las desigualdades de género entre las mujeres y los hombres.

El punto de partida del enfoque son las causas estructurales (sociales, políticas, económicas y culturales) que provocan desigualdades y vulneración de los Derechos Humanos para transformarlas.

El análisis de las causas estructurales incluye el análisis de las relaciones de poder y desigualdades de género así como de las estructuras que las sostienen, el análisis de las discriminaciones en las sociedades, y al mismo tiempo el análisis causal de vulneración de los Derechos Humanos desde su interdependencia e indivisibilidad y no como derechos aislados.

El género y las desigualdades de género y las interseccionalidades (diversidades) son centrales. Los principios de igualdad y no discriminación son pilares fundamentales de los Derechos Humanos, en este sentido conviene tener en cuenta las desigualdades de género en todas las actuaciones.

2.- Previsión de resultados.

Se trata de un programa presupuestario con objetivos explícitos en materia de igualdad de género que dará lugar a un resultado óptimo en lo que respecta tanto al fomento de los planes de igualdad, como a incorporación de lenguaje no sexista, a partir de un Enfoque estratégico de género y basado en derechos humanos (EGiBDH) .En concreto el EGyBDH es un enfoque en construcción que pone en el centro de la cooperación al desarrollo las personas, las relaciones de género y los Derechos Humanos con la finalidad de transformar las desigualdades existentes para así alcanzar la justicia social y la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	VALOR 3
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	VALOR 3

En cuanto al criterio de capacidad de impacto, la población sobre el que despliega sus efectos las actuaciones del programa son los agentes de la, Cooperación Valenciana, cooperantes, población beneficiaria de las intervenciones en los países empobrecidos y ciudadanía valenciana en cantidad indeterminada de personas a través de las acciones de información y sensibilización en materia de Cooperación Internacional al Desarrollo que se desarrollan en el ámbito de la educación formal, educación no formal y población en general.

Por su parte, en cuanto a la relevancia funcional, se debe mencionar que a política de género tiene un carácter de doble prioridad para la cooperación al desarrollo valenciana, en tanto que es una prioridad horizontal y también una prioridad sectorial específica, tal y como contemplaba el anterior Plan Director para el período 2008-2011, reafirmando los compromisos internacionales más importantes en cuanto a Género en el Desarrollo: Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing, el Plan de Acción de El Cairo y los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En esta línea, empoderar económicamente a las mujeres es una parte esencial de sus derechos. La Plataforma para la Acción de Beijing compromete a los gobiernos a "buscar e implementar políticas macroeconómicas y sectoriales sólidas y estables que estén pensadas y monitoreadas con la participación plena y equitativa de las mujeres, alentar un crecimiento económico amplio sostenido, atender las causas estructurales de la pobreza y dirigirse hacia la erradicación de la pobreza y la reducción de la desigualdad de género…".

5.11.- IVACE

ENTE: INSTITUTO VALENCIANO DE COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL (IVACE)

A) Contenido y finalidad del Ente.

El instituto Valenciano de Competividad Empresarial (IVACE) es una entidad de derecho público, con personalidad jurídica, patrimonio propio, recursos y capacidad de obrar para la realización de sus fines de gestión de la política industrial de la Generalitat y apoyo a las empresas, en materia de innovación, emprendimiento, internacionalización y captación de inversión, diseño y desarrollo de medidas de financiación del sector privado que no afecten al marco de actuación atribuido al IVF sin perjuicio de los convenios de colaboración y acuerdos que se instrumenten entre este y el IVACE, así como la promoción de enclaves tecnológicos, la seguridad industrial de productos e instalaciones industriales, la metodología, vehículos y empresas y el fomento del ahorro, la eficiencia energética y las fuentes de energías renovables, así como la gestión de la política energética de la Generalitat.

Bajo este marco, las ayudas e incentivos públicos impulsados por la Generalitat Valenciana a través del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE), dirigidas a la creación, modernización e internacionalización de las empresas valencianas, a la conservación, ahorro, diversificación y eficiencia energética, a la investigación desarrollo e innovación en las empresas, a la financiación de la empresa valenciana, así como a la promoción, desarrollo y potenciación de la actividad de los Institutos Tecnológicos y CEEI de la Comunitat Valenciana entre otras, se encuentran impregnadas de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo III. Igualdad en el ámbito laboral.	Impulsar el desarrollo de acciones positivas en las empresas. Promover la incorporación laboral, plena y estable, de las mujeres al mercado laboral. Promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de las mujeres.

2.- Identificación de actuaciones previstas.

Las disposiciones que regulan la concesión de ayudas e incentivos impulsadas desde el Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial, establecen que las empresas beneficiarias de las mismas deberán estar al corriente en el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres así como los de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, lo que conlleva un control adicional por parte de la administración en el cumplimiento de la implantación de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas.

Asimismo, en materia de contratación, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares que rigen en los procedimientos abiertos, se utiliza como criterio de adjudicación en los casos de persistir el empate entre ofertantes, el de optar por la adjudicación a la proposición que presente un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente conforme a la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.

C) Análisis del impacto de género.

1.- Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Para poder hacer una valoración de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la concesión de ayudas públicas por parte de IVACE, se han recabado los datos de programas gestionados desde IVACE que incluyeran como beneficiarios a personas físicas, ya sean particulares o autónomos.

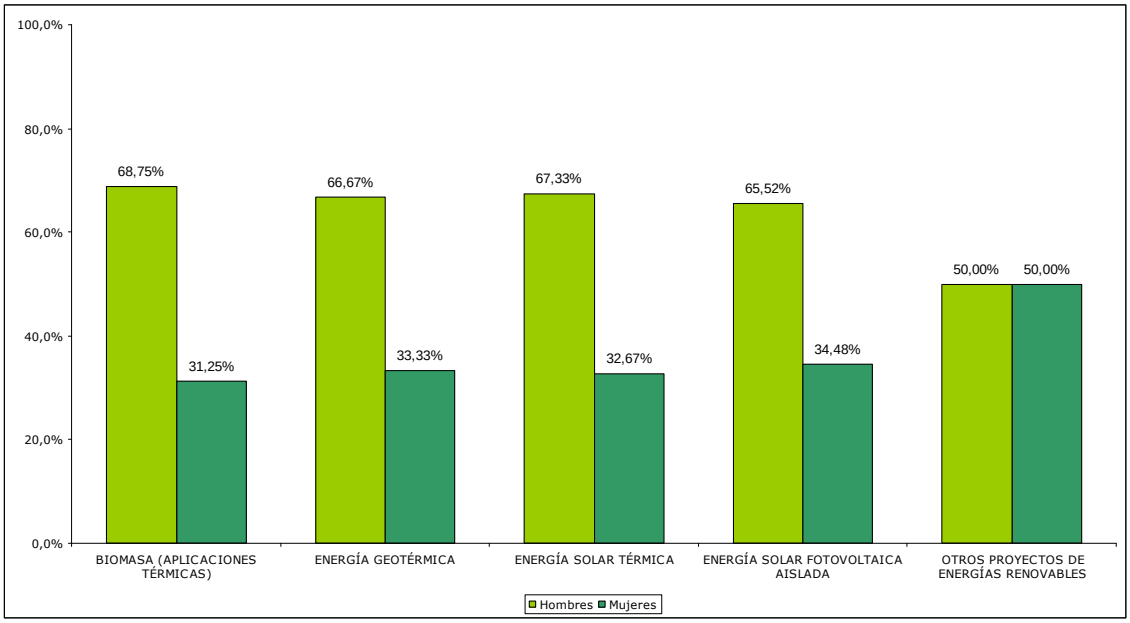
El resultado es un claro desequilibrio entre mujeres y hombre en cuanto a proyectos presentados dentro de cada convocatoria, como se puede visualizar en los siguientes gráficos.

Cuadro 1. Proyectos presentados por programa y sexo. Energía 2014.

	Hombres		Mujeres		Total
PROGRAMA O ACTUACIÓN	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Proyectos**
BIOMASA (APLICACIONES TÉRMICAS)	99	68,75%	45	31,25%	144
ENERGÍA GEOTÉRMICA	4	66,67%	2	33,33%	6
ENERGÍA SOLAR TÉRMICA	476	67,33%	231	32,67%	707
ENERGÍA SOLAR FOTOVOLTAICA AISLADA	19	65,52%	10	34,48%	29
OTROS PROYECTOS DE ENERGÍAS RENOVABLES	2	50,00%	2	50,00%	4
TOTAL	**600**	**67,42%**	**290**	**32,58%**	**890**

Fuente: Base de datos del Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE)

Gráfico 1. Proyectos presentados por programa y sexo. Energía 2014



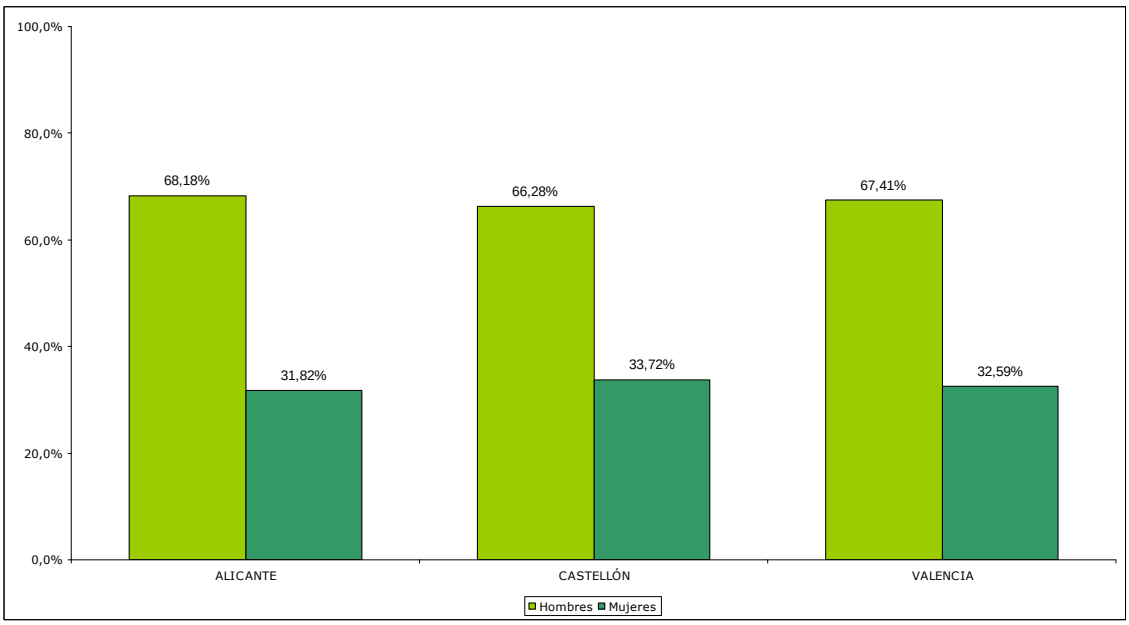
Fuente: Base de datos Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE)

Cuadro 2. Proyectos presentados por sexo y provincia. Energía 2014.

PROGRAMA O ACTUACIÓN	Hombres		Mujeres		Total
	Nº	%	Nº	%	Proyectos
ALICANTE	90	68,18%	42	31,82%	132
CASTELLÓN	57	66,28%	29	33,72%	86
VALENCIA	453	67,41%	219	32,59%	672
TOTAL	**600**	**67,42%**	**290**	**32,58%**	**890**

Fuente: Base de datos Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE)

Gráfico 2: Proyectos presentados por sexo y provincia. Energía 2014.



Fuente: Base de datos Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE)

Por otro lado, IVACE convoca un programa de becas para la formación en internacionalización, denominado Becas TALENT. Este programa tiene como objetivo el formar a jóvenes de la CV en internacionalización y el dotar a las empresas de nuestra Comunidad, de personal especializado en la materia, con experiencia en el exterior y con formación práctica y teórica en este ámbito.

El programa va dirigido a jóvenes graduados universitarios menores de 30 años y desempleados de la C.V.

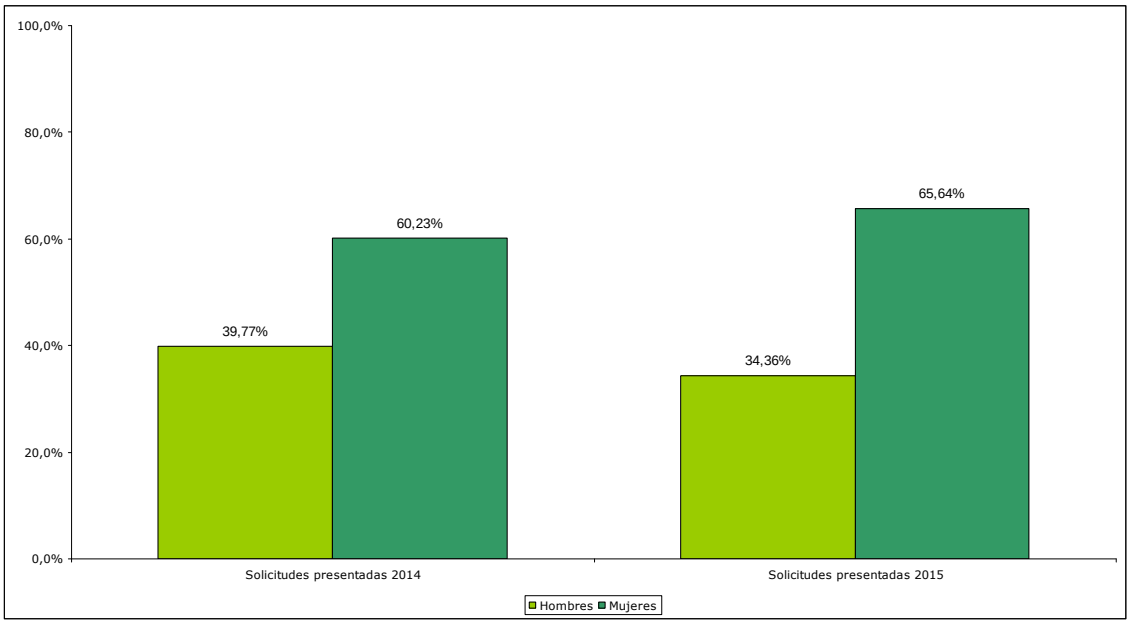
Su plan formativo incluye una formación teórica con la realización de un Curso de Internacionalización de la empresa; que se imparte simultáneamente a la formación práctica en empresas de la Comunitat Valenciana con proyectos de internacionalización en el exterior, así como en organismos de promoción de la internacionalización, tales como Oficinas Comerciales y Económicas de España en el Exterior (OFECOMES), Delegaciones del IVACE en el exterior, y Fundación CV Región Europea en Bruselas.

Cuadro 3. Becas solicitadas por sexo. Años 2014-2015.

	Hombres		Mujeres		Total
BECAS SOLICITADAS	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Proyectos**
Solicitudes presentadas 2014	68	39,77%	103	60,23%	171
Solicitudes presentadas 2015	78	34,36%	149	65,64%	227
TOTAL	**146**	**36,68%**	**252**	**63,32%**	**398**

Fuente: Base de datos Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE)

Gráfico 3. Becas solicitadas por sexo. Años 2014-2015.



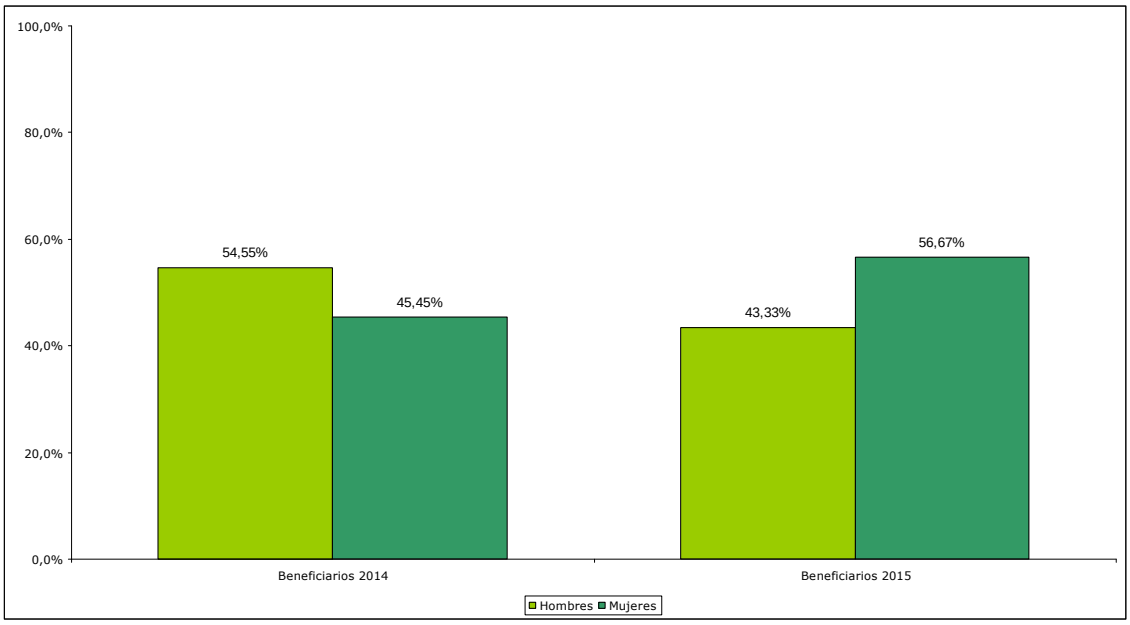
Fuente: Base de datos Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE)

Cuadro 4. Becas concedidas por sexo. Años 2014-2015

BECAS CONCEDIDAS	Hombres		Mujeres		Total
	Nº	%	Nº	%	Proyectos
Beneficiarios 2014	12	54,55%	10	45,45%	22
Beneficiarios 2015	13	43,33%	17	56,67%	30
TOTAL	**25**	**48,08%**	**27**	**51,92%**	**52**

Fuente: Base de datos Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE)

Gráfico 4. Becas concedidas por sexo. Años 2014-2015.



Fuente: Base de datos Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE)

2.- Previsión de resultados.

Respecto a la evolución de los indicadores en materia de energía representados en los apartados anteriores se observa a fecha de hoy, un importante brecha entre mujeres y hombres, debiéndose realizar un seguimiento en los próximos ejercicios en el que se muestre si la cultura de la igualdad de género promovida por las distintas administraciones públicas y otros actores de la sociedad (escuela, universidad, medios de comunicación, colegios profesionales, asociaciones, etc.), cala entre los potenciales beneficiarios de las ayudas que gestiona la administración a través del IVACE y así poder comprobar si el numero de mujeres se incrementa respecto al de hombres en aquellas materias en las que se observa un mayor déficit.

Distinto escenario es el que se muestra en relación al programa de becas, en los gráficos representados, se muestra la tendencia a una mayor presencia de la mujer respecto al hombre posiblemente debido a la mayor incidencia y preparación de la mujer en el ámbito universitario y de postgrado.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre qué número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 1
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 1

5.12.- SERVEF

322.51 Fomento de Empleo

322.54 Inserción Laboral

322.52 Formación y Cualificación Profesional.

SUBPROGRAMA: 322.51 FOMENTO DE EMPLEO

A) Contenido y finalidad del Ente.

La Ley 3/2000, de 17 de abril, por la que se crea el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF), establece en su artículo 2 las siguientes funciones:

1. El Servicio Valenciano de Empleo y Formación tendrá a su cargo el impulso y ejecución de la política de la Generalitat Valenciana en materia de intermediación en el mercado de trabajo y de orientación laboral, y, gradualmente, las políticas activas de empleo y de formación profesional, tanto ocupacional como continua de su competencia, que ejercerá interrelacionadamente, garantizando la gestión territorializada y cercana al ciudadano y a la ciudadana, y le corresponderá el desarrollo de las siguientes funciones:

a) La ejecución y control de dichas políticas, y los programas que la componen, en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana y, en su caso, el ejercicio de la potestad sancionadora correspondiente.

b) Ofrecer y prestar servicios de apoyo que faciliten la inserción laboral y la mejora ocupacional, agilizando y optimizando la intermediación de oferta y demanda en el mercado de trabajo, favoreciendo unidades de desarrollo territorial en comarcas con especial problemática de desempleo, así como ejecutar las competencias en materia de agencias privadas de colocación.

c) La articulación de la colaboración con otras entidades públicas o privadas que participen en el proceso de intermediación laboral.

d) En general, cualquier otra competencia que le corresponda en materia de intermediación y orientación laboral, empleo, formación, e inserción laboral y, en especial, la promoción del autoempleo en los llamados yacimientos de empleo, potenciando la formación ocupacional y la interrelación y desarrollo de los subsistemas de formación profesional y la creación de nuevos servicios de orientación y asesoramiento de carácter integral, en las oficinas de servicio al ciudadano y a la empresa, de la manera mas efectiva y coordinada, estableciendo líneas de apoyo especial para colectivos como la mujer desempleada y otros mas discriminados.

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidades.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo III. Igualdad en el ámbito laboral.	Promover la incorporación laboral, plena y estable, de las mujeres al mercado laboral. Promover el espíritu emprendedor y la actividad empresarial de las mujeres. Promover la incorporación laboral, plena y estable, de las mujeres con especial dificultad (discapacitadas, inmigrantes, en riesgo de exclusión...).

2.- Identificación de actuaciones previstas.

- Subvencionar la contratación de los colectivos de difícil inserción laboral.

- Apoyar la estabilidad laboral y la mejora en las condiciones laborales de los colectivos que sufren la precariedad del mercado de trabajo.

- Aplicar las políticas activas de empleo con perspectiva de género.

- Subvencionar la contratación de mujeres, especialmente en aquellos sectores en los que se encuentran subrepresentadas.

- Apoyar las iniciativas empresariales promovidas por mujeres.

- Colaboración con corporaciones locales para la contratación de desempleados a fin de que realicen obras o servicios de interés general o social.

- Facilitar oportunidades de empleo a los jóvenes.

- Subvencionar la contratación de los jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

- Apoyar el acceso al mercado laboral de los desempleados con discapacidad mediante fórmulas de empleo protegido como los Centros Especiales de Empleo y favorecer su tránsito al mercado laboral ordinario mediante los enclaves laborales y empleo con apoyo.

- Apoyar el acceso al mercado laboral ordinario de los desempleados con discapacidad, fomentando la contratación indefinida y temporal, así como la transformación de contratos temporales en indefinidos.

- Apoyar la creación y mantenimiento de las empresas de inserción y apoyar a empresas ordinarias que contraten a trabajadores procedentes de empresas de inserción.

- Apoyo a empresas calificadas I+E y otros proyectos empresariales innovadores.

- Potenciar la red de Agentes de Empleo y Desarrollo Local.

- Apoyar los Pactos Territoriales por el Empleo.

- Establecer subvenciones directas a las personas beneficiarias descritas que participen en procesos de búsqueda de empleo o realicen acciones de reciclaje profesional.

- Facilitar a las personas beneficiarias referidas la movilidad geográfica mediante el resarcimiento, tanto de los gastos de traslado de residencia que conlleva, como la compensación de diferencias salariales.

- Facilitar la inserción laboral de las personas trabajadoras excedentes de ciertos sectores productivos de 52 o más años, mediante la compensación de las bases de cotización.

- Establecer subvenciones a las personas beneficiarias descritas que se establezcan como autónomos.

- Prestar servicios de orientación profesional estableciendo itinerarios completos de inserción que permitan mejorar progresivamente las capacidades y posibilidades de las personas desempleadas de los sectores de construcción y calzado para acceder a un empleo de calidad.

- Apoyar a los desempleados con perfil emprendedor para que creen su propio puesto de trabajo como autónomos o profesionales por cuenta propia.

- Realización de acciones formativas personalizadas y específicas en nuevos perfiles profesionales para los trabajadores desempleados de los sectores productivos determinados.

- Coordinación de las acciones de apoyo y de acompañamiento de las actuaciones previstas en los Planes de Apoyo financiados por el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización, FEAG, con especial atención a economías locales con destrucción de empleo.

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En el mes de Julio de 2015 del total de demandantes en la Comunidad Valenciana 473.880 personas, 261.873 son mujeres, lo que supone un 55,26% del total.

Esto presupone un acusado desequilibrio en contra de las mujeres, ya que el porcentaje en desempleo de estas es superior al de los hombres en desempleo en 10,52 puntos.

Los mayores obstáculos que tradicionalmente han tenido las mujeres para poder integrarse en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo se basan en los estereotipos respecto al supuesto absentismo de las mujeres asociado a su maternidad, así como la conciliación de las esferas familiar y laboral. Ambos aspectos, pese a haberse rebelado falsos en relación al rendimiento en el puesto de trabajo, todavía se perciben como un hándicap por parte de muchas empresas.

2. Previsión de resultados.

Durante el año 2014 del total de ayudas concedidas a personas desempleadas por la Subdirección General de Empleo un 45,15 % fueron a mujeres.

Con el fin de seguir avanzando en la corrección de las diferencias observadas en referencia a los mayores porcentajes de desempleo que afectan a las mujeres en relación a los hombres, se va a proponer que las actuaciones previstas apliquen los elementos correctores necesarios para revertir la situación de partida, para ello se realizará:

- Acción positiva para la mujer en procesos de selecciones de Empleo Social, e

- Intensificación de las ayudas por contrataciones en el caso de trabajadoras.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre que número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	2

SUBPROGRAMA: 322.54 INSERCIÓN LABORAL

B) Identificación de objetivos y actuaciones en materia de igualdad de oportunidad es.

1.- Identificación del articulado de las normas y planes

NORMA/PLAN	ARTÍCULO / ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo III. Igualdad en el ámbito laboral.	Promover la incorporación laboral, plena y estable, de las mujeres al mercado laboral. Promover la incorporación laboral, plena y estable, de las mujeres con especial dificultad (discapacitadas, inmigrantes, en riesgo de exclusión social)

2.- Identificación de actuaciones previstas.

- Potenciar los programas de orientación profesional.

- Mantener el establecimiento y seguimiento de los itenerarios de inserción laboral personaliados, para colectivos concretos con dificultades objetivas de acceso al empleo, proponiendo medidas de orientación laboral, formación profesional ocupacional y ayuda a la colocación.

- Potenciar la atención personalizada, con especial cuidado en los colectivos más desfavorecidos que constituyen bolsas permanentes de desempleo (mujeres, mayores de 45 años, jóvenes que acceden al primer empleo, discapacitados, etc.).

C) Análisis del impacto de género

1.- Descripción de la situación de partida.

Al no haberse realizado, en el ámbito de este programa presupuestario y durante los ejercicios precedentes, actuaciones en el ámbito de los capítulos IV y II (que tuvieran como destinatarios finales a las personas, no es posible establecer comparativas ni obtener referencias sobre sus resultados. Para establecer la situación de partida, pues, debemos basarnos en los datos que nos ofrece la base de datos del SERVEF, salvo en el caso de colectivos con dificultades objetivas de acceso al empleo, al no poder registrar dicha base tal información.

En relación con la actuación prevista de realizar itinerarios de inserción laboral personalizados, para colectivos concretos con dificultades objetivas de acceso al empleo, la fuente que permite establecer la situación estadística de partida, por géneros, de las personas que conforman los colectivos objeto de la actuación, es la Encuesta de Condiciones de Vida 2013, donde se analizan, por edades y sexo, los totales y las tasas porcentuales de personas en riesgo de pobreza o exclusión social.

Tasa de riesgo de pobreza exclusión social (estrategia Europa 2020) por sexo y grupos de edad. Unidades: Personas (miles) y porcentajes

		Personas en riesgo de pobreza o exclusión social (miles)	Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (%)
Ambos sexos	**Total**	**1.306,00**	**26,5**
	De 0 a 15 años	241,2	29,9
	De 16 a 29 años	245,3	34
	De 30 a 44 años	322,3	25,9
	De 45 a 64 años	370,4	28,4
	De 65 años o más	126,9	14,9
Hombre	**Total**	**657,00**	**26,9**
	De 0 a 15 años	127,2	30,6
	De 16 a 29 años	133,9	36
	De 30 a 44 años	161,1	25,5
	De 45 a 64 años	175,6	27,2
	De 65 años o más	59,3	15,7
Mujer	**Total**	**649,10**	**26,1**
	De 0 a 15 años	114	29,2
	De 16 a 29 años	111,4	31,8
	De 30 a 44 años	161,2	26,2
	De 45 a 64 años	194,9	29,6
	De 65 años o más	67,6	14,2

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida 2013.

De los resultados expuestos se observa que el total de hombres en situación de riesgo de pobreza o exclusión social, presenta un valor absoluto -657.000- muy similar al que presenta el de mujeres -649.100-, si bien se advierte que, en la segmentación por edades, la evolución femenina es, comparativamente con la masculina, ligeramente superior entre los 30 a los 64 años, intervalo temporal que coincide con el periodo de mayor participación en el mercado de trabajo, que es precisamente, en mayor medida y por la propia finalidad del organismo convocante, el dato que buscará corregir la norma reguladora que desarrolle la actuación. Si en base a este criterio, obviamos los valores que presenta el rango de edad superior a los 65 años, y en el que la cifra de hombres vuelve a ser superior a la de mujeres, podemos concluir que la paridad de géneros entre las personas en situación o riesgo de exclusión social, tanto en términos absolutos como porcentuales, es prácticamente total.

En relación con las actuaciones previstas en orientación laboral y equipos de búsqueda de empleo, la situación, según sean jóvenes menores de 30 años (susceptibles participantes en el programa de Garantía Juvenil) o mayores de dicha edad (susceptibles participantes en las acciones de orientación que se realicen al amparo del Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020I, es la siguiente:

Cuadro. Jóvenes menores de 30 años. Datos obtenidos de las personas inscritas como desempleadas, a fecha 31 de julio de 2015, en los Centros SERVEF de Empleo de la Comunitat Valenciana

Grupo de edad	Parados por sexo.Hombres	Parados por sexo.Mujeres	% Hombres	% Mujeres
16-29	34.269	36.082	48,71	51,29

La situación de partida en ese rango de edad es de ligero desequilibrio, ya que el porcentaje de mujeres en desempleo es superior en 2,58 puntos al de los hombres.

Cuadro. Personas mayores de 30 años. Datos obtenidos de las personas inscritas como desempleadas, a fecha 31 de julio de 2015, en los Centros SERVEF de Empleo de la Comunitat Valenciana.

Grupo de edad	Parados por sexo.Hombres	Parados por sexo.Mujeres	% Hombres	% Mujeres
30-60	177.738	225.791	44,05	55,95

Los datos indican que la situación de partida presenta un claro desequilibrio en contra de las mujeres, ya que el porcentaje de estas que están en desempleo es superior al de los hombres en 11,94 puntos.

Los mayores obstáculos que tradicionalmente han tenido las mujeres para poder integrarse en igualdad de condiciones en el mercado de trabajo se basan en los estereotipos respecto al supuesto absentismo de las mujeres asociado a su maternidad, así como la conciliación de las esferas familiar y laboral. Ambos aspectos, pese ha haberse rebelado falsos en relación al rendimiento en el puesto de trabajo, todavía se perciben como un hándicap por parte de muchas empresas.

2.- Previsión de resultados

Para corregir las diferencias observadas en referencia a los mayores porcentajes de desempleo que afectan a las mujeres en relación a los hombres, se va a proponer que las actuaciones previstas apliquen los elementos correctores necesarios para revertir la situación de partida, atendiendo a los valores recogidos en el punto anterior, en los siguientes aspectos:

- Para el supuesto de acciones de orientación para personas desempleadas mayores de 30 años y equipos de búsqueda de empleo, las convocatorias o pliegos de prescripciones técnicas contemplarán que las entidades beneficiarias deberán atender, al menos, a un 12% más de mujeres que de hombres.

- En relación a las acciones de orientación para jóvenes menores de 30 años y equipos de búsqueda de empleo, las convocatorias o pliegos de prescripciones técnicas reflejarán que el porcentaje de mujeres atendidas deberá ser, en cualquier caso, superior en no menos un 3% con respecto al de hombres que reciban dicho servicio.

- En la actuación de itinerarios de inserción para colectivos concretos con dificultades objetivas de acceso al empleo, no se observa brecha de género, con lo que no se estima la necesidad de establecer medida correctora alguna al efecto, por el momento.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre que número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 2
Relevancia funcional (indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?	Valor 2

SUBPROGRAMA 322.52 "FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL" PRINCIPALES LÍNEAS DE TRANSFERENCIAS Y SUBVENCIONES CON INCIDENCIA EN GÉNERO.

LINEA: T0218 FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

A) Contenido y finalidad del programa.

Desarrollar acciones formativas dirigidas preferentemente a desempleados para mejorar la cualificación e insertar laboralmente a los alumnos y acciones incluidas en las medidas de impulso de la economía valenciana.

B) Identificación de objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVO EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo III. Igualdad en el ámbito laboral.	Promover la incorporación laboral de las mujeres y en especial las víctimas de violencia de género, a través de su formación y recualificación profesional.

2. Identificación de las actuaciones previstas.

Priorizar en la selección del alumnado la participación de las mujeres, en especial las víctimas de violencia de género, así como las incluidas en colectivos con especial dificultad (discapacidad, riesgo de exclusión social)

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según los datos obrantes en esta Dirección General, relativos al último ejercicio cerrado a fecha de hoy, en 2013 participaron en las acciones formativas un total de 9.740 personas desempleadas de las que 5.829 eran hombres y 3.911 mujeres, lo que supone un porcentaje de participación femenina de un 40,15% sobre el total.

2. Previsión de resultados.

Teniendo en cuenta que se ha producido una disminución del 2,82% en la cuantía presupuestada para el ejercicio 2016, en relación con el importe presupuestado en el ejercicio 2013, se prevé que con la aplicación de las citadas medidas se mantenga el porcentaje de mujeres formadas anteriormente citado. En consecuencia, para el ejercicio 2016 se espera una participación en las acciones formativas de un total de 9.465 personas desempleadas de las que 5.664 serán hombres y 3.801 mujeres.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre que número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 1
Relevancia funcional (Indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género.	Valor 1

LINEA: T2946 PROGRAMAS MIXTOS DE EMPLEO-FORMACIÓN.

A) Contenido y finalidad del programa.

Programa de empleo formación para reinserción de desempleados mediante formación en alternancia con la práctica profesional en actividades de interés público social, y acciones incluidas en las medidas de impulso de la economía valenciana.

B) Identificación de objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación.

1. Identificación del articulado de las normas y planes. Objetivos.

NORMA/PLAN	ARTÍCULO/ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVO EN MATERIA DE IGUALDAD
Ley 9/2003	Título II. Capítulo III. Igualdad en el ámbito laboral.	Promover la incorporación laboral de las mujeres y en especial las víctimas de violencia de género, a través de su formación y recualificación profesional.

2. Identificación de las actuaciones previstas.

Priorizar en la selección del alumnado la participación de las mujeres, en especial las víctimas de violencia de género, así como las incluidas en colectivos con especial dificultad (discapacidad, riesgo de exclusión social)

C) Análisis del impacto de género.

1. Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

Según los datos obrantes en esta Dirección General, relativos al último ejercicio cerrado a fecha de hoy, en 2013 participaron en las acciones formativas un total de 1.265 personas desempleadas de las que 742 eran hombres y 523 mujeres, lo que supone un porcentaje de participación femenina de un 41,34% sobre el total.

2. Previsión de resultados.

Teniendo en cuenta que se ha producido una disminución del 1,53% en la cuantía presupuestada para el ejercicio 2016, en relación con el importe presupuestado en el ejercicio 2013, se prevé que con la aplicación de las citadas medidas se mantenga el porcentaje de mujeres formadas anteriormente citado. En consecuencia, para el ejercicio 2016 se espera una participación en las acciones formativas de un total de 1.246 personas desempleadas de las que 731 serán hombres y 515 mujeres.

D) Valoración del impacto de género.

CRITERIO		CALIFICACIÓN
Capacidad de Impacto (indicador cuantitativo)	¿Sobre que número de personas despliegan sus efectos las actuaciones que pone en marcha el programa presupuestario?	Valor 1
Relevancia funcional (Indicador cualitativo)	¿En qué medida el ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género.	Valor 1

5.13 RESTO SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL DE LA GENERALITAT

Agència Valenciana del Turisme (AVT)

Entidad de Infraestructuras de la Generalitat (EIGE)

Institut Valencià d'Art Modern (IVAM)

Instituto Valenciano de Finanzas (IVF)

Instituto Valenciano de Acción Social (IVAS)

Patronato del Misteri d' Elx

Circuito del Motor y Promoción Deportiva, S. A.

Construcciones e Infraestructuras Educativas de la Generalitat Valenciana S.A (CIEGSA)

Ciudad de las Artes y de las Ciencias, S.A.

Aeropuerto de Castellón, S.L

Valenciana de Aprovechamiento Energético de Residuos S.A. (VAERSA)

Fundación CEAM

Fundación de la C.V. para la Atención a las Víctimas del Delito (FAVIDE)

Fundación de la Comunitat Valenciana para la Investigación Agroalimentaria (AGROALIMED)

Fundación de la C.V. para el Fomento de Estudios Superiores

Fundación para el Fomento de la Investigación Sanitaria y Biomédica de la Comunitat Valenciana (FISABIO)

Fundación para la Investigación del Hospital Universitario la Fe de la C.V.

Fundación Instituto Portuario de Estudios y Cooperación de la C.V.

Ferrocarrils de la Generalitat Valenciana (FGV)

Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva

CULTURARTS

Entidad Pública de Saneamiento de Aguas Residuales (EPSAR)

Fundación Comunidad Valenciana-Región Europea

Fundación para la Investigación del Hospital Clínico de la C.V. (INCLIVA).

Palau de les Arts Reina Sofía

Consorcio de Gestión del Centro de Artesanía de la Comunitat Valenciana

Consorcio de Museos de la Comunitat Valenciana

Consorcio Espacial Valenciano – Val Space Consortium (VSC)

Sociedad Proyectos Temáticos Comunidad Valenciana

Institut Cartogràfic Valencià

Instituto Valenciano de la Juventud (IVAJ)

Agencia Valenciana de Fomento y Garantía Agraria (AVFGA)

DENOMINACIÓN: AGÈNCIA VALENCIANA DEL TURISME
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: PRESIDENCIA DE LA GENERALITAT

A) Contenido y finalidad del Ente

L'Agència Valenciana del Turisme, con sus diferentes servicios y delegaciones, es una entidad de derecho público de la Generalitat a quien corresponde el fomento y ordenación de la actividad turística, y en general la ejecución de la política turística de la Generalitat de acuerdo con las directrices establecidas por la Secretaría Autonómica de l'Agència Valenciana del Turisme y bajo la directa y superior autoridad del President de la Generalitat. Se rige por su Reglamento aprobado por ***Decreto 209/2004, de 8 de octubre del Consell de la Generalitat.***

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

L'Agència Valenciana del Turisme no dispone de datos estadísticos sobre el impacto de género en las empresas del sector turístico.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

La Agència Valenciana del Turisme es una entidad de derecho público perteneciente a al sector instrumental público e integrada en el sector público administrativo de la Generalitat, a tenor de los artículos 2 y 3 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de la Generalitat, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones. Como tal aplica todas las actuaciones o medidas contempladas en la legislación que le es aplicable por su pertenencia a la Administración de la Generalitat.

En el ámbito de las ayudas dirigidas a las empresas turísticas durante 2015, la Resolución de 4 de marzo de 2015, del Presidente de la Agència Valenciana del Turisme, por la que se convocan las ayudas 2015 de la Agència dirigidas a las empresas turísticas de la Comunidad Valenciana (DOCV Num. 7483), establece entre sus criterios de valoración de solicitudes:

"1 punto cuando el establecimiento incorpore mas de un 50 por ciento de mujeres en la plantilla de la empresa en términos trabajador/año."

Por otra parte, el Área de Formación Turística realiza un informe anual con los indicadores de ejecución y resultado por género de las actuaciones formativas cofinanciadas por el FSE, y realizadas desde la Red de Centros de Turismo de la Comunidad Valenciana. En dichos informes se aprecia una proporción similar de hombres y mujeres, motivo por el cual no se han tomado ninguna medida de discriminación positiva.

D) Propuestas de Mejora

L'Agència Valenciana del Turisme tiene previsto:

- Mantener en las convocatorias de ayudas a empresas turísticas la discriminación positiva para fomentar la contratación de mujeres en el sector turístico.

- En el PO FSE 2014-2020 se indica como Buena Práctica cualquier medida que se implante para la reducción de las desigualdades de género, o que tengan incidencia en dicho ámbito. Dicha recomendación o buena práctica se pondrá en marcha en la selección de alumnos, si se considera necesaria, por apreciarse en los informes anuales una desigualdad de género, respecto a los participantes de las acciones formativas a emprender.

- Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empress que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

- Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones en general la utilización de un lenguaje no sexista.

DENOMINACIÓN: ENTIDAD DE INFRAESTRUCTURAS DE LA GENERALITAT (EIGE)
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: VIVIENDA, OBRAS PÚBLICAS Y VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO

A) Contenido y finalidad del Ente

La Entidad de Infraestructuras de la Generalitat es una entidad de derecho público cuyo objetivo estratégico esencial es catalizar los procesos de promoción, construcción y gestión de las infraestructuras autonómicas. Es por ello que aunque está adscrita orgánicamente a la Conselleria de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio, sus fines tienen carácter transversal para toda la Administración de la Generalitat y sus organismos o entidades de derecho público, de los que se configura como medio propio y servicio técnico.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

Debido a la finalidad y el objetivo de la Entidad es difícil recabar datos e indicadores relacionados con la actuación, que no se dispone de datos estadísticos.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Se está eliminando el lenguaje sexista en la documentación tanto interna como externa.

D) Propuestas de Mejora

Se va a trabajar en el estudio y establecimiento de indicadores relacionados con el Impacto de Genero en el ámbito de actuación de la Entidad.

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en casos de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

DENOMINACIÓN: INSTITUT VALENCIÀ D'ART MODERN (IVAM)
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

A) Contenido y finalidad del Ente

Constituye el objeto propio de l'Institut Valencià d'Art Modern el desarrollo de la política cultural de la Generalitat en cuanto concierne al conocimiento, tutela y difusión del arte moderno y contemporáneo.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

De las exposiciones 4 exposiciones individuales que se exhiben actualmente en el IVAM, dos de ellas, "Gillian Wearing" y "Caso de estudio. Ana Peters. Mitologías políticas y estereotipos femeninos en los sesenta, son de mujeres artistas. En cuanto a las muestras colectivas, si bien es cierto que el número de obras que se exhiben realizadas por hombres es bastante mayor que el de mujeres, éstas sí están presentes, tanto en "Construyendo nuevos mundos" (artistas como Sonia Delaunay, Valentina Kulagina o Varvara Stepanova) o en "Colectivos artísticos en Valencia bajo el franquismo" (artistas como Ángela García, Isabel Oliver o Rosa Torres).

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Desde la dirección del IVAM se insiste en el empleo de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones del museo. Tanto en los correos electrónicos, como en las notas de prensa. Como ejemplo, cabe destacar la campaña promocional de Amig@s del IVAM, en la que en su propio eslogan se utilizan los dos géneros en las dos lenguas cooficiales: "hazte amiga del IVAM-hazte amigo del IVAM/ Fes-te amiga de l'IVAM-fes-te amic de l'IVAM"

D) Propuestas de Mejora

Revisar que en todas las comunicaciones del museo se cumple con el objetivo de no vulnerar la igualdad de género.

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

DENOMINACIÓN: INSTITUTO VALENCIANO DE FINANZAS (IVF)
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: CONSELLERÍA DE HACIENDA Y MODELO ECONÓMICO

A) Contenido y finalidad del Ente

El Institut Valencià de Finances tiene como finalidad el actuar como principal instrumento de la política financiera del Consell de la Generalitat, así como ejercitar las competencias de la Generalitat sobre el sistema financiero, y prestar los servicios de certificación de firma electrónica avanzada y servicios relacionados con identificación y firma electrónica.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

Hasta la fecha, en el IVF no se han desarrollado acciones orientadas a identificar y evaluar qué medidas se pueden aplicar para minorar el impacto de género dentro del ámbito de sus competencias.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Hasta la fecha, en el IVF no se han desarrollado acciones orientadas a identificar y evaluar qué medidas se pueden aplicar para minorar el impacto de género dentro del ámbito de sus competencias.

D) Propuestas de Mejora

Dentro del ámbito de la financiación al sector privado, nuestra propuesta es:

1. Promover líneas de financiación colateralizadas por la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género, destinadas a proyectos en los que se de alguna de estas tres condiciones:

- Estén promovidos por mujeres.

- Aquellos desarrollados en empresas en los que en su plantilla media, según cuentas anuales del último ejercicio cerrado, acrediten que como mínimo el 50% de la misma son mujeres y que no existe discriminación en materia de retribución.

- Se acometan por empresas en las que exista mayoría de mujeres en sus órganos de decisión.

2. Desarrollar campañas de difusión de la anterior medida en colaboración con la Dirección General del Instituto Valenciano de las Mujeres y por la Igualdad de Género.

3. Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

4. Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones en general la utilización de un lenguaje no sexista.

DENOMINACIÓN: INSTITUTO VALENCIANO DE ACCIÓN SOCIAL (IVAS)
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: CONSELLERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS

A) Contenido y finalidad del Ente

El Instituto Valenciano de Acción Social (IVAS) tiene como objeto el desarrollo de la política de la Generalitat en el ámbito del bienestar social, la dependencia, la protección y tutela de las personas con discapacidad, así como de la prestación, asistencia y ejecución de actuaciones en materia de servicios sociales y acción social.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

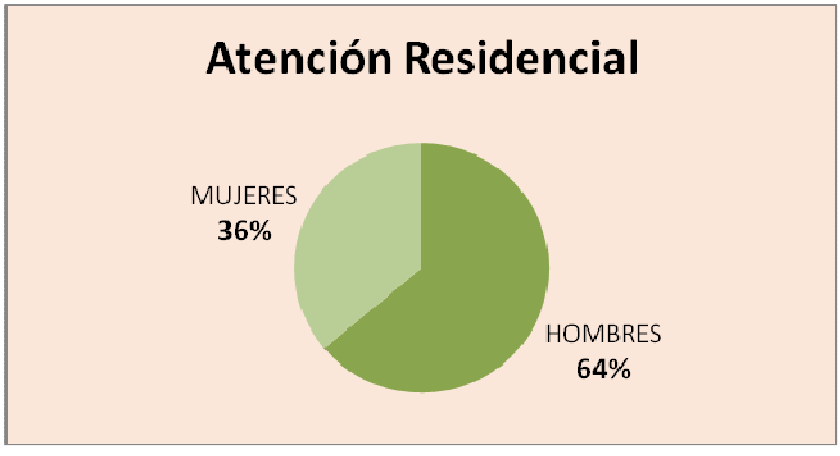
Según datos IMSERSO 2015, la población con Discapcidad en la Comunidad Valenciana, asciende a 283025 personas; el número de personas con Discapaciad Intelectual estimada en la C.V. se puede cifrar en el 2 % de 5.114.000 hab.; 102280 personas. Las personas atendidas en el IVAS son 1225, lo que supone el 12 % de la población con DI en la C.V.

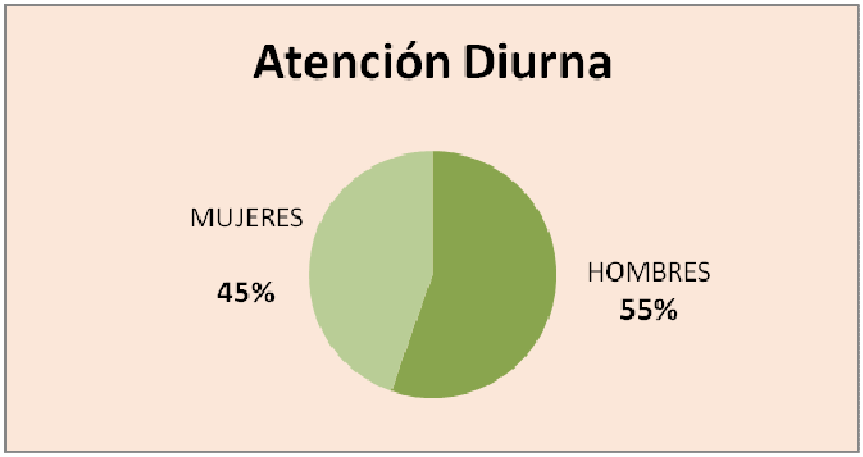
El predomino de hombres/mujeres varía con la edad: en la infancia-juventud se da el 63`08 % hombres y el 36,92 % de mujeres, mientras que en la edad adulta-vejez, se da el 32,44 % de hombres y el 67,56 % de mujeres.

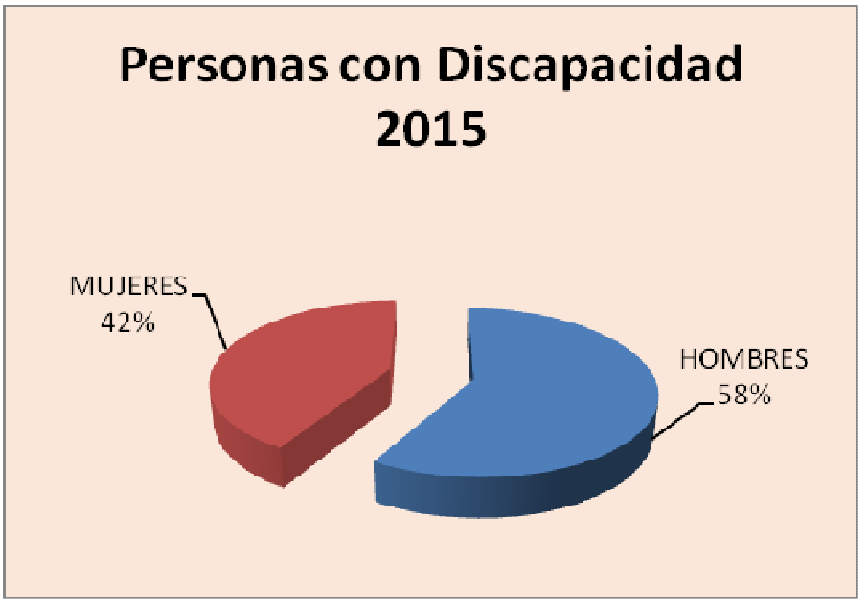
PERSONAS CON DISCAPACIDAD ATENDIDAS EN IVAS 2015			
Centros	**HOMBRES**	**MUJERES**	**Nº USUARIOS**
Residencias			
Carmen Pico	49	25	74
L´Almara	28	22	50
Manises	44	16	60
Praga	34	28	62
La Humanitat	42	18	60
Bennàger	24	15	39
Caixa Ontinyent	22	17	39
Jubalcoy	28	12	40
TOTALES	**271**	**153**	**424**
AT Diurna			
CD Carmen Pico	6	2	8

CD L´Almara	15	5	20
CD Jubalcoy	23	17	40
CD Torrefiel	16	12	28
CD Carlet	15	24	39
CO Praga (1)	42	27	69
CO Marxalenes (1)	29	11	40
CO Mare de Deu del Castell	11	18	29
CO La Tramoia	47	35	82
CO Carrús	36	16	52
CO Altabix	38	34	72
CO Rafalafena	30	27	57
CO Belcaire	10	32	42
CO Buris-Ana	16	14	30
CO Maestrat	40	27	67
TOTALES	**374**	**301**	**675**
Viviendas			
V. Tutela Rocafort	5	3	8
V. Abben Al Abbar	2	2	4
V. S. Lucas	3	5	8
V. S. Joan Verdeguer	1	1	2
V. S. Rodriguez de Cepeda	2	2	4
A. S. Avda Puerto	1	2	3
TOTALES	**14**	**15**	**29**
Centro Especial Empleo IVAS	57	40	97
TOTALES	**57**	**40**	**97**

	HOMBRES	**MUJERES**	
TOTAL PERSONAS ATENDIDAS	**716**	**509**	**1225**







Nuestra población se caracteriza por un predominio en hombres, que se desequilibra en edades mayores. La persona atendida en nuestros centros sufre el proceso de discriminación social por su Discapacidad Intelectual, y por ser mujer:

Situaciones especiales de violencia

Las principales situaciones de violencia a las que es sometida la mujer atendida en el IVAS, son:

- Violencia física.
- Violencia psicológica.
- Violencia sexual:
- Abuso/engaño económico:

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

D) Propuestas de Mejora

Propuestas:

1. Generar indicadores de género y discapacidad en la recopilación de datos que informen sobre los comportamientos y las actitudes de tipo agresor o de las mujeres que sufren maltratos.
2. Investigar más en los Centros, las causas de la violencia ejercida contra las mujeres.
3. Facilitar la solicitud de ayuda a través de la figura del "Facilitador" o "Referente"
4. Prestación de Apoyo psico-social a las personas víctimas de violencia de género.
5. Fomentar los servicios de autoayuda para personas que son víctimas de violencia.
6. Jornadas de formación y sensibilización en igualdad.
7. Programas preventivos contra la violencia de género para la familia y las entidades del entorno de la persona con DI.
8. Participación en el Día Internacional Contra la Violencia de Género, en cada recurso de IVAS.
9. Formar a "todos" los empleados de la entidad en prevención de violencia de género.
10. Erradicar actitudes y lenguajes sexistas discriminatorios en la entidad.
11. Potenciar la inclusión de la mujer a través de la participación en los deportes y otras actividades infrarepresentadas.
12. Finalización e implantación del protocolo de prevención y actuación ante abuso-maltrato de las personas con DI en el IVAS.
13. Estudiar la introducción de cláusulas relativas a la igualdad de género en los pliegos de cláusulas que rijan su contratación, respectando la normativa básica en materia de contratación del sector público y teniendo en cuenta el tipo de contrato o la fase del procedimiento de que se trate, todo ello en el marco de las directrices de política general en este ámbito de la Generalitat. En particular, establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente.

DENOMINACIÓN: PATRONATO DEL MISTERI D'ELX
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

A) Contenido y finalidad del Ente

El Patronato del Misteri d'Elx es la entidad encargada de la protección, mantenimiento y celebración anual de la Festa de acuerdo con la tradición. El Patronato velará por la promoción y difusión de su conocimiento, así como por la salvaguarda de los elementos patrimoniales muebles, inmuebles e inmateriales que participan en la celebración de la Misteri.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

La entidad no dispone en la actualidad de registros ni indicadores relacionados con el impacto de género dentro del ámbito de actuación o del sector en el que desarrolla su actividad.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Actualmente, no hay implementadas medidas relacionadas con el Impacto de genero

D) Propuestas de Mejora

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones en general la utilización de un lenguaje no sexista.

DENOMINACIÓN: CIRCUITO DEL MOTOR Y PROMOCIÓN DEPORTIVA, S. A.
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

A) Contenido y finalidad del Ente

La organización y gestión de la explotación de las actividades y servicios a desarrollar en los terrenos e instalaciones del Circuito de velocidad, así como la promoción de las actividades deportivas que se correspondan con los objetivos y fines que en materia deportiva tiene la Generalitat Valenciana.

La organización, contratación y gestión de cuantas actividades requieran la preparación, construcción de instalaciones, ejecución y puesta en funcionamiento del proyecto de velocidad de la Comunitat Valenciana.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

La sociedad no dispone en la actualidad de registros ni indicadores relacionados con el impacto de género dentro del ámbito de actuación o del sector en el que desarrolla su actividad.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito de la actividad y su fomento en la totalidad de relaciones sociales, culturales y comerciales.

Uso de masculino y femenino en la definición de las actividades y profesiones.

No inclusión de imágenes sexistas

Adecuación de las estadísticas y estudio a los distintos sexos

D) Propuestas de Mejora

Inclusión en los acuerdos comerciales de esta materia y/o poner en predisposición a la parte colaboradora.

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

Seguir incidiendo, fomentando y revisando las políticas de la Sociedad en esta materia.

DENOMINACIÓN: CONSTRUCCIONES E INFRAESTRUCTURAS EDUCATIVAS DE LA GENERALITAT VALENCIANA S.A
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: CONSELLERIA DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

A) Contenido y finalidad del Ente

El objeto social de la sociedad es la organización, contratación y gestión de cuantas actividades requiera la preparación, construcción y adecuación de obras, instalaciones, ejecución y puesta en funcionamiento de las infraestructuras educativas así como el equipamiento escolar necesario para la adecuada implantación de las citadas infraestructuras escolares.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

La sociedad no dispone en la actualidad de registros ni indicadores relacionados con el impacto de género dentro del ámbito de actuación o del sector en el que desarrolla su actividad.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

En los procedimientos de contratación de los proyectos de arquitectura y dirección de obra, se solicita a las empresas licitadoras que detallen la composición de todo el equipo de trabajo, con la finalidad de verificar la composición entre géneros del mismo.

D) Propuestas de Mejora

Estudiar la introducción de cláusulas relativas a la igualdad de género en los pliegos de cláusulas que rijan su contratación, respetando la normativa básica en materia de contratación del sector público y teniendo en cuenta el tipo de contrato o la fase del procedimiento de que se trate, todo ello en el marco de las directrices de política general en este ámbito de la Generalitat. En particular, establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

Generalizar un lenguaje y una imagen en donde no se produzca la discriminación por género, hasta alcanzar un contenido igualitario en la imagen pública de la empresa.

DENOMINACIÓN: CIUDAD DE LAS ARTES Y DE LAS CIENCIAS, S.A.
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: PRESIDENCIA DE LA GENERALITAT

A) Contenido y finalidad del Ente

La promoción, organización y gestión de cuantas actividades requiera la preparación, construcción y puesta en funcionamiento de los proyectos de la Generalitat Valenciana de la Ciudad de las Artes y de las Ciencias de Valencia.

La promoción, organización y gestión de la explotación de las actividades y servicios a desarrollar en los inmuebles e instalaciones que integren los proyectos a que se hace referencia en el párrafo anterior.

La venta de entradas tanto para productos, espectáculos y eventos organizados por terceros que tengan lugar en sus instalaciones, como productos, espectáculos o eventos desarrollados por terceros y que tengan lugar fuera de las instalaciones de CAC.

La prestación de servicios de telemarketing

La prestación de servicios a terceros de consultoría y asistencia técnica en proyectos similares a aquellos desarrollados por la Sociedad, asesorando en materia de recursos humanos, marketing y elaboración de planes económico-financieros.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

La sociedad no dispone en la actualidad de registros ni indicadores relacionados con el impacto de género dentro del ámbito de actuación o del sector en el que desarrolla su actividad.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Se trabaja para incluir en la programación,contenidos que destaquen el papel de la mujer dentro de la investigación y la ciencia. Ámbito en los que se ha resaltado el papel del hombre y ha quedado relegado el papel de la mujer.

Entre los objetivos de incluir este contenido en la programación, se encuentra el destacar el importante papel de la mujer en la ciencia, darle mayor visibilidad de la que históricamente ha tenido y ajustarse a la demanda social actual.

Por ello, a lo largo de 2015, se han incluido, dos nuevos contenidos en diferentes formatos:

- Exposición: MUJERES EN BIOQUIMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR

Mesa redonda: Mujeres en la ciencia: Superando los retos del genero en ciencia

D) Propuestas de Mejora

En la planificado para 2016 se ha incluido un Ciclo anual de conferencias de Mujeres en la Ciencia

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones en general la utilización de un lenguaje no sexista.

DENOMINACIÓN: AEROPUERTO DE CASTELLÓN, S.L
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: PRESIDENCIA DE LA GENERALITAT

A) Contenido y finalidad del Ente

El objetivo fundacional de la sociedad es la actividad la construcción, gestión y explotación del Aeropuerto de Castellón, sito en los términos de Benlloch y Vilanova d´Alcolea

Las actividades integrantes de dicho objeto social podrían ser desarrolladas por la Sociedad, total o parcialmente, de modo indirecto en cualquiera de las formas admitidas en Derecho y, en particular, a través de la titularidad de acciones o participaciones en sociedades con objeto idéntico o análogo.

En la actualidad la actividad de Aeropuerto de Castellón, S.L (AEROCAS) se centra en el marco contractual establecido por el contrato de gestión y mantenimiento del aeropuerto suscrito con la mercantil SNC-Lavalin Aeropuerto de Castellón, SAU (LAVALIN), velando por el correcto cumplimiento del mismo.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

En el contrato de gestión y mantenimiento del aeropuerto de Castellón suscrito entre AEROCAS y LAVALIN no se hace referencia alguna al impacto de género.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Empleo del lenguaje no sexista en todas las actuaciones y comunicaciones de la Empresa: cartas, noticias en prensa, concursos y licitaciones, convenciones y ferias, etc

D) Propuestas de Mejora

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

DENOMINACIÓN: VALENCIANA DE APROVECHAMIENTO ENERGÉTICO DE RESIDUOS S.A. (VAERSA)
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: AGRICULTURA, MEDIO AMBIENTE, CAMBIO CLIMÁTICO Y DESARROLLO RURAL

A) Contenido y finalidad del Ente

El objeto social de VAERSA incluye, entre otras, las siguientes actividades: tratamiento y gestión de residuos, mantenimiento y protección de las condiciones ambientales de cualquier espacio natural, protección de la flora y de la fauna y los recursos forestales y acuíferos, lucha contra incendios, estudios medioambientales, así como la ejecución y mejora de estructuras y producciones agrarias, teniendo la consideración de medio propio instrumental y sevicio técnico de la Generalitat.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

La sociedad no dispone en la actualidad de registros ni indicadores relacionados con el impacto de género dentro del ámbito de actuación o del sector en el que desarrolla su actividad.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

SENSIBILIZACION Y COMUNICACIÓN

Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones de uso externo, a fin de eliminar el sexismo.

D) Propuestas de Mejora

1.- Análisis del impacto de género que la prestación de los servicios de VAERSA causa en la Sociedad.

2.- Detección de las no conformidades.

3.- Establecimiento de acciones de mejora para solucionarlas.

4.- Empleo del lenguaje no sexista en todas las actuaciones y comunicaciones de la Empresa: cartas, noticias en prensa, concursos y licitaciones, convenciones y ferias, etc.

5.- Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

DENOMINACIÓN: FUNDACIÓN CEAM
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: AGRICULTURA, MEDIO AMBIENTE, CAMBIO CLIMÁTICO Y MEDIO RURAL

A) Contenido y finalidad del Ente

El Centro de Estudios Ambientales del Mediterráneo es un centro de investigación, desarrollo e innovación tecnológica para la mejora del medio ambiente en el ámbito mediterráneo.

La actividad se centra en ofrecer propuestas integradas para la gestión ambiental en el ámbito de la atmósfera, los ecosistemas, las actividades humanas, y sus interacciones. Ello requiere la participación de equipos pluridisciplinares con conocimientos precisos para describir y comprender los procesos naturales y los modificados por las actividades humanas,

con el objeto de desarrollar y ofrecer opciones sostenibles de gestión adaptadas a las condiciones mediterráneas.

La actividad se articula a través de proyectos de investigación, englobados en tres programas de investigación:

1.METEOROLOGÍA Y CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA

2.EFECTOS DE LOS CONTAMINANTES Y CICLO DEL CARBONO

3.INVESTIGACIÓN FORESTAL

Las actividades del CEAM incluyen desde la investigación básica, orientada a la resolución de los problemas medioambientales prioritarios, hasta el desarrollo de nuevas tecnologías y aplicaciones, con la puesta en marcha de proyectos piloto donde se demuestran los avances obtenidos a la escala de gestión. Se trata, por lo tanto, de I+D esencialmente pre-competitivo.

A partir de la actividad de I+D, también se desarrollan funciones de asesoramiento científico en los temas de la competencia del CEAM y, específicamente, se contribuye al desarrollo de las políticas de gestión medioambiental a diferentes niveles, desde el autonómico al de la Unión Europea.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

1) Según el último informe del Alto Consejo Consultivo de la GVA, del personal total dedicado a I+D, el 49% eran mujeres, siendo el % de mujeres investigadoras del 44%, la situación del CEAM se sitúa un poco por debajo de estos datos, por lo que al objeto de que incremente el % de mujeres, en las próximas convocatorias de incorporación de personal temporal, ante igualdad de puntuación, con criterios objetivos, se potenciará la contratación de mujeres.

2) La entidad opera instrumentos científicos con elevada complejidad, se observa que la mayoría de suministradores de estos instrumentos que cuentan con personal altamente cualificado son hombres (ingenieros, físicos).

3) En algunas de las áreas de actividad de la entidad una amplia mayoría de candidatos a puestos de trabajo son hombres (forestal, ingeniería electrónica, ingeniería industrial...)

4) La mayoría de proyectos de I+D+i de los Programas Marco de la UE en los que la entidad participa en colaboración con otras entidades, la mayoría de Investigadores Principales son hombres, a pesar que desde el VI Programa Marco se informa sobre las

cuestiones de género y se potencia la participación de mujeres como Investigadoras Principales.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

1) La Fundación propicia la participación igualitaria de su personal en reuniones, congresos, etc.

2) La Fundación propicia la participación igualitaria de sus trabajadoras como investigadoras principales de proyectos de investigación.

3) La Fundación propicia la publicación de manera igualitaria de los trabajos de investigación de sus investigadoras.

D) Propuestas de Mejora

1) Que se incluya como documentación a valorar, en las convocatorias públicas de proyectos de investigación, la aportación de un plan de igualdad de género de cada centro que opte a las ayudas.

2) Realizar un estudio general, al objeto de homogenizar las condiciones de trabajo de los centros de I+D+i, homogenización de categorías, salarios, incentivos.

3) Promover la participación de mujeres en comités internacionales.

4) Fomentar las reuniones de proyectos vía skype o videoconferencia que posibiliten la conciliación de la vida familiar y laboral.

5) Evaluaciones de la actividad y consecución de objetivos. La experiencia en la participación en proyectos de investigación tiene un importante peso en la consecución de nuevos proyectos, la incorporación más reciente de la mujer a la investigación hace que pueda tener desventaja, solo por la experiencia.

6) Fomentar el acceso de la mujer a estudios universitarios de carácter técnico (ingeniería industrial, electrónica, forestal, etc.)

7) Influir para que aquellas Instituciones y organizaciones con las que colabora y/o trabaja, tanto a nivel nacional como internacional, tengan la transversalidad como eje de su actividad.

8) Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

9) Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones, en general, la utilización de un lenguaje no sexista.

DENOMINACIÓN: FUNDACIÓN DE LA C.V. PARA LA ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DEL DELITO (FAVIDE)
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, REFORMAS DEMOCRÁTICAS Y LIBERTADES PÚBLICAS

A) Contenido y finalidad del Ente

La Fundación se constituye como "una Fundación de carácter cívico y de defensa de las víctimas de delitos y actos violentos, sin ánimo de lucro, bajo la tutela del Protectorado que ejerce la Generalitat Valenciana".

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

Los datos obtenidas por parte de la Fundación FAVIDE a partir de los usuarios de las oficinas de atención a víctimas del delito no se han tratado, desde el punto de vista estadístico, con el objetivo de identificar las desigualdades de género y todos los indicadores recogidos se refieren al total de usuarios de la red de oficinas de FAVIDE.

No obstante, resaltar que un 80'34% de los usuarios atendidos por los profesionales de la Fundación durante todo el año 2014, eran mujeres. Este porcentaje es prácticamente idéntico si nos referimos a las atenciones realizadas entre enero y agosto de 2015 (en este caso es de un 80'19%).

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

En la Fundación Favide, se atiende en general, a toda persona que ha sido víctima directa o indirecta de algún delito o hecho traumático.

Por lo tanto, de forma particular, es un servicio que se dirige al colectivo de mujeres que han sufrido malos tratos, siendo su ámbito de actuación más amplio que el de la Comunitat Valenciana, pues a través de la Oficina Virtual de Favide se atienden cuestiones que se plantean desde toda España e incluso del extranjero.

Entre los años 2011 y 2014 se han atendido a 86.574 usuarios en las Oficinas de Atención a las Víctimas del Delito de la Fundación FAVIDE de toda la Comunidad Valenciana.

De los 86.574 usuarios, el 80% son mujeres, (69.259) y el 20% restante son hombres (17.315).

En dicho periodo fueron atendidos un total de 56.758 nuevos usuarios, es decir, el 65,56% de ellos. De los 56.758 nuevos usuarios, aproximadamente un 80% fueron mujeres (45.406) y el 20% restante hombres (11.352)

Y de estas 45.406 usuarias, 27.153 fueron mujeres atendidas por delitos de violencia de género.

Periodo	Usuarios totales	Usuarios nuevos	Usuarios VG	% (violencia de género, sobre nuevos usuarios)
Año 2011	29.077	16.978	9.033	53,20%
Año 2012	17.275	12.402	4.244	34,22%
Año 2013	20.536	13.723	7.355	53,60%
Año 2014	19.686	13.655	6.521	47,76%
Totales	**86.574**	**56.758**	**27.153**	**47,84%**

Durante el primer trimestre de 2015 han sido atendidas un total de 6.095 personas, de las que 3.175 (52,09%) son nuevos usuarios y de ellos, 1.553, un 48,91%, son mujeres atendidas por delitos de violencia de género.

Por género las atenciones durante este primer trimestre de 2015 han sido las siguientes:

79,5% = 4.845 mujeres (2.524 de ellas, nuevas usuarias)
20,5% = 1.250 hombres (651 de ellos, nuevos usuarios)

Para la coordinación de actuaciones en la materia de atención a la víctima, la Fundación Favide ha puesto en marcha distintas acciones que se han plasmado en forma de protocolo de actuación, lo que asegura una calidad en la prestación del servicio:

Protocolos FAVIDE:

- Protocolo sobre comunicaciones para informar a las víctimas de violencia de género que residan en la CV de la situación penitenciaria de sus agresores.

- Protocolo Interno de coordinación entre la Fundación FAVIDE y la Fiscalía de Valencia, Delegación de Víctimas.

- Protocolo de Actuación en Situaciones de violencia contra las mujeres en la ciudad de Valencia.

- Acuerdo Institucional por el que se aprueba el Protocolo para la Coordinación de las actuaciones en violencia de género en la CV.

- Protocolo de Actuación de la Oficina de Atención a las Víctimas del Delito en supuestos de violencia de género y doméstica.

- Protocolo Interno de Procedimiento comunicaciones variación situación penitenciaria de agresores en violencia de género.

Además de todo ello, desde Favide se gestionan otras actividades encaminadas a la prevención, sensibilización y apoyo a la recuperación de las víctimas y en particular a las que han sufrido desigualdades por motivo de género.

De este modo, se encuentran en marcha los siguientes proyectos:

- Implantación de la Oficina de Atención Sociolaboral de Favide en la ciudad de Valencia, integrada en la Red Orienta GV del Servef.

- Proyecto de colaboración educativa para la prevención de la violencia en las aulas.

- Proyecto para la integración en el sistema de seguimiento integral en los casos de violencia de género "VioGén".

- Puesta en marcha de la Oficina Virtual de Favide a través del enlace www.oficinavirtualfavide.com

- Proyectos formativos dirigidos a colectivos que luchan contra la violencia de género. Ejemplo: Ivaspe.

D) Propuestas de Mejora

Con motivo de la próxima entrada en vigor del Estatuto de la Víctima, se deben adaptar los protocolos, adecuando el funcionamiento de Favide a las exigencias del nuevo texto normativo, que regula la prestación del servicio de las Oficinas de Atención a la Víctima del Delito en el territorio nacional.

De este modo, resulta imprescindible la puesta en marcha de actividades formativas dirigidas al personal de Favide así como la reformulación tanto de los protocolos de actuación como de la elaboración de los estudios de análisis que se realizan a través de las estadísticas.

Del mismo modo, resultaría conveniente la firma de nuevos Convenios de Colaboración con entidades tanto públicas como privadas, para facilitar la atención de aquellas víctimas de violencia de género que presenten unas características determinadas

que dificulten la prestación del servicio, ya sea de tipo físico (dificultad en los desplazamientos) o cognitivo (ejemplo: dificultades de comprensión por el idioma).

Estudiar la introducción de cláusulas relativas a la igualdad de género en los pliegos de cláusulas que rijan su contratación, respetando la normativa básica en materia de contratación del sector público y teniendo en cuenta el tipo de contrato o la fase del procedimiento de que se trate, todo ello en el marco de las directrices de política general en este ámbito de la Generalitat. En particular, establcer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa en materia de contratación de sector público.

Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones en general la utilización de un lenguaje no sexista.

DENOMINACIÓN: FUNDACIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA PARA LA INVESTIGACIÓN AGROALIMENTARIA (AGROALIMED)
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: AGRICULTURA, MEDIO AMBIENTE, CAMBIO CLIMÁTICO Y DESARROLLO RURAL

A) Contenido y finalidad del Ente.

La Fundación de la Comunidad Valenciana para la Investigación Agroalimentaria "AGROALIMED" (en adelante Fundación AGROALIMED) tiene como finalidad primordial fomentar la investigación científica, el desarrollo tecnológico, económico y de la sanidad animal y vegetal, y la innovación dentro del sector agroalimentario.

B) Información relacionada con el impacto de género en el ámbito de la actuación del Ente.

La Fundación AGROALIMED tiene su ámbito de actuación en el ámbito agroalimentario, y conforme al Plan de Actuación aprobado por su Patronato, realiza actuaciones relativas a:

1.- Transferencia de Tecnología a través de la protección y gestión de variedades vegetales, difusión de los conocimientos científico-técnicos generados por la investigación, publicación de artículos técnicos en las revistas del sector agroalimentario para promoción de

la innovación; y estudios sobre precios con el fin de observar su comportamiento a lo largo de toda la cadena agroalimentaria.

2.- Actividades de promoción e internacionalización de los productos agroalimentarios de la Comunitat Valenciana y de estudios de mercado, asistencia a ferias nacionales e internacionales, así como cualquier otra actuación necesaria para reforzar la presencia de dichos productos en los mercados internacionales en los que ya están presentes y, abrir otros nuevos.

3.- En el ámbito I+D+i agroalimentario, se fomenta el desarrollo de proyectos de I+D+I en las empresas o industrias agroalimentarias valencianas, facilitando la colaboración de éstas con los organismos públicos de Investigación.

La entidad no dispone en la actualidad de registros ni indicadores relacionados con el impacto de género dentro del ámbito de actuación o sector en el que desarrolla su actividad.

Dada la finalidad y objetivo de la entidad y la naturaleza de las actividades desarrolladas no es posible acotar el número de personas físicas beneficiarias, dado que estos son, como mínimo, la generalidad de productores y personas con interés en el sector agroalimentario valenciano por lo que entendemos que no es posible identificar desigualdades de género.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el impacto de género.

Conforme consta en el punto B, al no ser posible identificar desigualdades de género y dada la no disponibilidad de indicadores al respecto la fundación no ha implementado actuaciones en este sentido con respecto a su ámbito de actividad.

D) Propuesta de Mejora.

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones, en general, la utilización de un lenguaje no sexista.

DENOMINACIÓN: FUNDACIÓN DE LA C.V. PARA EL FOMENTO DE ESTUDIOS SUPERIORES
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

A) Contenido y finalidad del Ente

Promoción del acceso a la educación superior y el desarrollo de otras actividades de carácter educativo y cultural, tales como la realización de programas de formación permanente, de postgrado, de potenciación de las artes y humanidades, y de investigación y de intercambio de la información tecnológica de interés internacional y de colaboración y cooperación al desarrollo y la innovación.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

El ámbito de actuación de La fundación C.V. para el Fomento de Estudios Superiores se encuentra enmarcado dentro de la realización de convenios con instituciones tanto públicas como privadas, así como la convocatoria de becas y ayudas para la promoción y fomento de los estudios superiores y de postgrado. Por ello, el acceso a dichas acciones o actuaciones se considera igualitarias.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

La Fundación C.V. para el Fomento de Estudios Superiores para observar el impacto de género en la convocatoria de becas para titulados superiores universitarios para participar en actividades formativas en investigación, así como en las próximas convocatorias de ayudas para investigadores de excelencia, tiene previsto realizar un informe del número de mujeres/hombres con estudios de grado que se encuentran interesados en acceder a dichas ayudas y cual es el porcentaje diferenciador de género. Del mismo modo, se estudiará la proporción de mujeres/hombres que han obtenido las ayudas siguiendo una rigurosa baremación de criterios objetivos en la evaluación de los expedientes analizados.

D) Propuestas de Mejora

Los resultados de los informes realizados permitirán o servirán a la Fundación C.V. Fomento de Estudios Superiores orientar la creación de futuras ayudas destinadas a la paridad de género.

DENOMINACIÓN: FUNDACIÓN PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN SANITARIA Y BIOMÉDICA DE LA COMUNITAT VALENCIANA (FISABIO)
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA

A) Contenido y finalidad del Ente

La Fundación para el Fomento de la Investigación Sanitaria y Biomédica de la Comunitat Valenciana tiene como fin principal promover, favorecer, difundir, desarrollar y ejecutar la investigación cientifico-técnica y la innovación sanitaria y biomédica en el ámbito de la Comunitat Valenciana, la prestación asistencial, así como la cooperación al desarrollo de terceros países en materia de investigación y de asistencia sanitaria.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

La fundación no dispone en la actualidad de registros ni indicadores relacionados con el impacto de género dentro del ámbito de actuación o del sector en el que desarrolla su actividad.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

No existe ninguna medida implantada

D) Propuestas de Mejora

1.- En convocatorias de selección de personal: Prioridad del candidato femenino a igualdad de baremación.

2.-Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público

3.- En las Convocatorias de ayudas competitivas que ofrezca nuestra entidad, se incluirá como área prioritaria de investigación, temas relacionados con la salud de la mujer.

4.- Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones en general la utilización de un lenguaje no sexista.

DENOMINACIÓN: FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA FE DE LA C.V.
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA

A) Contenido y finalidad del Ente

El Instituto de Investigación Sanitaria La FE tiene como finalidad, impulsar, promover y favorecer la investigación científica y técnica en el seno del Hospital Universitario La Fe de Valencia y su Centro de Investigación.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

De acuerdo con la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y analizando la situación actual del IIS La Fe, es muy complicado analizar nuestro ámbito de actuación, ya que la investigación Biomédica compete a toda la sociedad.

En el IIS La FE, no existen diferencias relevantes entre mujeres y hombres, en relación con el disfrute de los derechos, el acceso a los recursos, la participación y los valores vinculados a uno u otro sexo.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

En este momento no se han detectado actuaciones que contribuyan a las desigualdades entre mujeres y hombres en el IIS La FE, por ello no podamos ofrecerles indicadores al respecto.

El IIS La Fe, promueve la eliminación de las desigualdades con diferentes medidas como:

- La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Revisión y eliminación de términos discriminatorios utilizando un lenguaje neutro y no sexista en nuestras convocatorias.

D) Propuestas de Mejora

Introducción de nuevas medidas que mejoren el impacto de género.

Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.

El IIS LA Fe ha solicitado recientemente la adscripción al Código (Human Resources Strategy for Researchers- HRS4R) para garantizar los derechos y responsabilidades de los investigadores.

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

DENOMINACIÓN: F. INSTITUTO PORTUARIO DE ESTUDIOS Y COOPERACIÓN DE LA C.V.
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: VIVIENDA, OBRAS PÚBLICAS Y VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO

A) Contenido y finalidad del Ente

El objeto fundacional de la Fundación Instituto Portuario de Estudios y Cooperación de la Comunidad Valenciana figura el ámbito de la Cooperación Internacional y Estudios relacionados con el Transporte.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

La fundación no dispone en la actualidad de registros ni indicadores relacionados con el impacto de género dentro del ámbito de actuación o del sector en el que desarrolla su actividad.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Hasta la fecha no hay medida alguna implantada dirigida a reducir las desigualdades de género que pudieran incidir en nuestro ámbito de actuación.

D) Propuestas de Mejora

Como propuesta de mejora y, dada la dificultad de implantar medidas de este tipo, se prevé garantizar que, tanto el lenguaje como el contenido de las comunicaciones en las que participe Fesports, sean no sexistas.

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

DENOMINACIÓN: FERROCARRILS DE LA GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: VIVIENDA, OBRAS PÚBLICAS Y VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO

A) Contenido y finalidad del Ente

La explotación y gestión de las líneas de ferrocarril y servicios complementarios de transportes que en virtud del Real Decreto 1496/1986, de 13 de junio, se han transferido a la Generalitat Valenciana, así como de los que en el futuro puedan serle encomendadas por ésta

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

La entidad no dispone en la actualidad de registros ni indicadores relacionados con el impacto de género dentro del ámbito de actuación o del sector en el que desarrolla su actividad.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

No se ha llevado a cabo ningún tipo de medida relacionada con el Impacto de Género hasta este momento.

D) Propuestas de Mejora

Para el ejercicio 2016 no se ha previsto llevar a cabo actuaciones a este respecto y por lo tanto no se han incluido en presupuestos.

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones, en general, la utilización de un lenguaje no sexista.

DENOMINACIÓN: AGÈNCIA VALENCIANA D'AVALUACIÓ I PROSPECTIVA
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.

A) Contenido y finalidad del Ente

Estimular la calidad y la excelencia de los sistemas valencianos de educación, de ciencia e innovación y empresarial, así como de la relación entre ellos, por medio de la evaluación, la acreditación, y la prospectiva en los ámbitos autonómico, nacional e internacional.

Definir las demandas y necesidades presentes y futuras en el ámbito universitario y científico tecnológico a través de la evaluación de sus resultados.

Aumentar la eficiencia y eficacia de los recursos destinados a la ciencia y tecnología maximizando el retorno socioeconómico del gasto público en I+D+i.

Incrementar la satisfacción de la sociedad con los sistemas educativo y de innovación a través de las propuestas obtenidas a través de la evaluación y la prospectiva.

Evaluar con independencia y objetividad la excelencia, la participación, la transparencia y la rendición de cuentas de las entidades prestadoras de servicios públicos, de sus programas y políticas públicas.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

Actualmente la Agencia no dispone de datos estadísticos relacionados con el impacto de género.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Distribución equilibrada por sexos en la composición de los diferentes Comités se busca la forma de garantizar la actuación desde el punto de vista de la igualdad.

Por otro lado, se revisan los escritos administrativos para que respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista.

D) Propuestas de Mejora

Fomentar la realización de acciones de sensibilización en educación en igualdad en las universidades y en los centros educativos, a través de estudios de género e investigaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades.

Desarrollar las estadísticas e investigaciones.

Implantar informes de impacto de género en la actuación de la Agència.

Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, más concretamente, en la selección de los miembros de los Comités, de las diferentes áreas de actividad evaluadora.

Promover la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación pública mediante la incorporación de contenidos específicos sobre cómo promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier admnistración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

DENOMINACIÓN: CULTURARTS
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.

A) El objeto fundacional de CulturArts Generalitat.-

La entidad de derecho público CulturArts Generalitat tiene como finalidad el desarrollo y ejecución de la política cultural de la Generalitat en cuanto concierne al conocimiento, tutela, fomento, conservación, restauración, estudio, investigación y difusión de las artes escénicas, musicales y plásticas en todas sus variedades y los museos en particular, del patrimonio audiovisual y de la cinematografía y, en general, de todos los bienes culturales integrantes del patrimonio cultural valenciano.

B) Información relacionada con Impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.-

Las actividades culturales de CulturArts están dirigidas a toda la población de la Comunidad
Valenciana, independientemente de género, edad, o cualquier otra condición. No existen datos estadísticos que indiquen si en las salas de cine, de música o de teatro, acuden más hombres o mujeres. Sí se constata diferencia de edad según las actividades y horario de programación, pero no de género.

Otra parte de la gestión de CulturArts es la conservación y restauración del Patrimonio valenciano (musical, cinematográfico, pictórico, escultórico, arquitectónico, etc.) por lo tanto aquí tampoco existen datos sobre el impacto de género.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género.-

Debido a las actividades de CulturArts no existen medidas implantadas. Si bien existen colectivos, especialmente de mujeres (CIMA -asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales) que colaboran con CulturArts para que en la producción cinematográfica valenciana exista igualdad en la industria audiovisual.

D) Propuestas de Mejora.-

La dirección de CulturArts y las subdirecciones que la constituyen están pendientes en su trabajo cotidiano de colaborar con las instituciones, públicas o privadas, que velan por la igualdad entre hombres y mujeres, teniendo presente la legislación vigente en la materia.

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes

de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones en general la utilización de un lenguaje no sexista.

DENOMINACIÓN: ENTIDAD PÚBLICA DE SANEAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES(EPSAR).
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: CONSELLERIA DE AGRICULTURA, MEDIO AMBIENTE, CAMBIO CLIMÁTICO Y DESARROLLO RURAL

A) Contenido y finalidad del Ente

La Entidad Pública de Saneamiento de Aguas Residuales, EPSAR, se creó par la Ley de la Generalitat Valenciana 2/1992, de 26 de marzo, de Saneamiento de las Aguas Residuales de lo Comunidad Valenciana. Es una entidad de derecho pública, con personalidad jurídica propia e independiente y plena capacidad pública y privada.

Sus funciones consisten básicamente en gestionar la explotación de instalaciones, la ejecución de obras en materia de saneamiento y depuración de aguas residuales, así como de abastecimiento de agua y modernización de regadíos, y en recaudar, gestionar y distribuir el Canon de Saneamiento establecido en la Ley 2/1992.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

La entidad no dispone en la actualidad de registros ni indicadores relacionados con el impacto de género dentro del ámbito de actuación o del sector en el que desarrolla su actividad.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Todas las actuaciones de la EPSAR están sujetos a la normativa vigente, y por tanto se adoptan todas las medidas contenidas en la misma dirigidas a la reducción de las desigualdades de género, o con incidencia en dicho ámbito.

D) Propuestas de Mejora

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en la materia de contratación del sector público.

Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones, en general, la utilización de un lenguaje no sexista.

DENOMINACIÓN: FUNDACIÓN COMUNIDAD VALENCIANA-REGIÓN EUROPEA
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: PRESIDENCIA DE LA GENERALITAT

A) Contenido y finalidad del Ente

La FUNDACIÓN COMUNIDAD VALENCIANA-REGION EUROPEA es una entidad sin ánimo de lucro, cuya misión es defender, representar y promover los intereses de la Comunitat Valenciana, sus instituciones, sus empresas, sus colectivos y sus ciudadanos ante la UE.

La finalidad de esta Fundación es potenciar la participación de todos los sectores con presencia en la Comunitat Valenciana en las políticas desarrolladas por la Unión Europea e impulsar el conocimiento de las mismas y en particular asistir al Consell de la Generalitat en el ámbito de sus competencias en temas europeos.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

Debido al ámbito de actuación tan amplio y no específico de actuación de la FUNDACIÓN COMUNIDAD VALENCIANA-REGIÓN, que afecta a todas las políticas europeas con influencia en la Comunidad Valenciana, no nos resulta posible detallar con datos estadísticos o de otro tipo, las desigualdades de género.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Con el fin de hacer efectivo el principio de Igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento general de la Fundación Comunidad Valenciana - Región Europea, se acordó elaborar un Plan de Igualdad, cumpliendo además así con las directrices legales que desde la Generalitat Valenciana se disponen en su compromiso de hacer efectivo el principio de Igualdad en la Administración de la Generalitat.

D) Propuestas de Mejora

Las propuestas irán encaminadas a fomentar el acceso de las mujeres a ciertos puestos en los que está menos representada y a la sensibilización hacia las mujeres para que no frenen sus aspiraciones a adquirir puestos de mayor responsabilidad. También se intentará desarrollar una conciencia y cultura empresarial que facilite tanto a las mujeres como a los varones compatibilizar sus horarios, de forma que puedan desarrollar apropiadamente su trabajo, disfrutar de tiempo de ocio y personal, y atender a sus responsabilidades familiares.

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones en general la utilización de un lenguaje no sexista.

DENOMINACIÓN: FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL CLÍNICO DE LA C.V. (INCLIVA).
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA

A) Contenido y finalidad del Ente

La Fundación INCLIVA tiene como fin fundacional genérico: impulsar, promover, favorecer y ejecutar la investigación científica, técnica, y lo docencia, y así mismo ejercer el seguimiento y control de la misma en el seno del Hospital Clínico Universitario de Valencia y de su Departamento de Salud (Departamento de Salud Valencia Clínico-Malvarrosa) así como de la Facultad de Medicina de la Universidad de Valencia y el desarrollo del mismo. La actividad de lo Fundación durante desde su constitución se ha centrado principalmente en lo realización de ensayos clínicos y proyectos de investigación que se han distribuido entre la práctico totalidad de los Servicios médicos del Hospital Clínico. En menor medida se ha dedicado a la concesión de becas, premios a la investigación y desarrollo de cursos.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

DATOS POR EDAD	EMPLEADOS	EMPLEADAS
Menor 30 años	24%	76%
31-50 años	24%	76%
51-60 años	0%	100%
Mayor 60 años	-	
Total	**24%**	**76%**
DATOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	**EMPLEADOS**	**EMPLEADAS**
Personal de carácter técnico y cientifico	23%	77%
Personal de carácter administrativo	25%	75%
Total	**24%**	**76%**

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Actualmente la Fundación no tiene actuaciones implantadas en este sentido.

D) Propuestas de Mejora

La Fundación INCLIVA incluye en su plan de actuación para el ejercicio 2016, la capacitación para desarrollar un plan de igualdad conforme a la recomendación expresada por Intervención General de, la Generalitat.

Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones, en general, la utilización de un lenguaje no sexista.

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conrformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

DENOMINACIÓN: PALAU DE LES ARTS REINA SOFÍA
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

A) Contenido y finalidad del Ente

Palau de les Arts Reina Sofía, Fundación de la Comunitat Valenciana, tiene por objeto la programación y gestión de actividades de naturaleza artística en los espacios escénicos con que está dotado el Palau de Les Arts.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

La fundación no dispone en la actualidad de registros ni indicadores relacionados con el impacto de género dentro del ámbito de actuación o del sector en el que desarrolla su actividad.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Palau de Les Arts Reina Sofía intenta emplear un lenguaje no sexista en todas sus comunicaciones externas (correspondencia, publicidad, etc), así como en todos los documentos que suscribe (pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas, contratos, convenios, etc)

D) Propuestas de Mejora

En la actualidad, Palau de les Arts Reina Sofía está elaborando su Primer Plan de Igualdad, cuya I finalización está prevista antes de final de año. Palau de les Arts Reina Sofía implementará todas las medidas señaladas en dicho Plan encaminadas a reducir las desigualdades de género.

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

DENOMINACIÓN: CONSORCIO DE GESTIÓN DEL CENTRO DE ARTESANÍA DE LA COMUNITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

A) Contenido y finalidad del Ente

El Consorcio de Gestión del Centro de Artesanía de la Comunitat Valenciana es una entidad destinada a difundir y potenciar la artesanía de la Comunitat Valenciana, así como a promover la consolidación y la competitividad de las empresas de los distintos sectores artesanales que la integran, mediante el desarrollo de políticas promocionales, informativas, formativas, de análisis, de asistencia y de coordinación.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

El reciente estudio "Situación de la artesanía en España. Informe de competitividad y principales variables económicas", publicado por EOi Fundesarte en 2015, recoge las siguientes conclusiones en cuanto a la presencia de la mujer en la actividad artesana:

1. Uno de los principales cambios en el perfil de la empresa artesana ha sido el notable incremento de presencia femenina en el sector artesano. Así, en el año 2014, el 37,1% de los/as trabajadores/as del sector artesano son mujeres, un porcentaje aún alejado respecto al de los hombres, pero superior en diez puntos al observado en el año 2010 (27,0%).

2. Pese a que todavía no existe paridad total, las mujeres han alcanzado una masa crítica en las sociedades artesanas ya que representan el 36,1% de los/as socios/as, un nivel significativamente superior al de cuatro años atrás (20,3%)

3. Se aprecian claras diferencias atendiendo a la forma jurídica y presencia de mujeres, infrarepresentadas en las sociedades mercantiles (limitadas y anónimas) con porcentajes inferiores al 20%, y claramente mayoría en las entidades no lucrativas.

4. Los porcentajes de participación en las sociedades, especialmente en las mercantiles, son muy inferiores a los de sus compañeros varones (la participación media de los hombres es del 70% y la de las mujeres del 30%).

5. Presencia de la mujer muy dispar en los diferentes sectores artesanos; así, el Textil presenta un nivel alto (68%) y en el extremo opuesto estaría el grupo de

subsectores más masculinizados, integrado por Mármol, piedra y escayola, Muebles de madera, Objetos de madera, Metal e Instrumentos musicales.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

A lo largo de los últimos ejercicios, desde el Centro de Artesanía de la Comunitat Valenciana se han puesto en práctica diferentes actuaciones con el objetivo de poner en valor la presencia y posición de las mujeres en el sector artesano, a modo de ejemplo:

1. Actividades especiales con motivo de la Semana de la Mujer Trabajadora (charlas, conferencias, exposiciones,...)

2. Desarrollo, adaptación y actualización del Repertorio de Oficios Artesanos de la Comunitat Valenciana, a través de la ORDEN 37/2014, de 29 de diciembre, de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, por la que se incluyen nuevas actividades en el Repertorio de Oficios Artesanos de la Comunitat Valenciana. La cada vez mayor presencia de las mujeres en el ámbito laboral y la extensión de los oficios y profesiones, ha generado la necesidad de emplear el femenino de muchos términos para los que solo existía el masculino. Y en este sentido, en base a lo dispuesto en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat valenciana, para la igualdad entre hombres y mujeres, y a las recomendaciones del Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se ha procedido a introducir las modificaciones necesarias en el Repertorio de Oficios a fin de ajustarlo a la realidad social existente.

3. Desarrollo de soportes identificativos de la artesanía de la Comunitat Valenciana y del Documento de Calificación Artesana adaptados al género correspondiente.

4. Puesta en valor de la presencia de la mujer y su capacidad de emprendimiento en las candidaturas presentadas por esta entidad a los Premios Nacionales de Artesanía, y que tuvo su reconocimiento con la obtención por una empresaria valenciana del Premio Nacional de Artesanía en su última edición.

5. Difusión entre los diferentes colectivos sociales de las enormes posibilidades que la puesta en práctica de una actividad artesana ofrece para el desarrollo personal y profesional, sin distinción de género, contando para ello con un amplio abanico de más de 100 oficios artesanos reconocidos actualmente.

D) Propuestas de Mejora

Se plantean las siguientes líneas de actuación:

1. Organización de encuentros entre artesanas y colectivos de mujeres para dar a conocer la actividad artesana en la Comunitat Valenciana como alternativa de trabajo.

2. Organizar encuentros entre distintos profesionales y artesanas para crear colaboraciones encaminadas a la apertura de nuevas vías de comercialización.

3. Actuaciones de promoción adicionales: inclusión de una categoría específica en los Premios Artesania Comunitat Valenciana, exposiciones conjuntas, etc...

4. Promover encuentros entre artesanas para provocar sinergias que faciliten su actividad empresarial.

5. Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

DENOMINACIÓN:CONSORCIO DE MUSEOS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

A) Contenido y finalidad del Ente

Según los estatutos del Consorcio, tiene por finalidad:

Coordinar e impulsar el patrimonio museístico de la Comunitat Valenciana

Establecer una línea de actuación coherente y global en relación con la política museística valenciana

Fomentar la creación de nuevos espacios expositivos

Establecer los criterios orientativos para la política de adquisiciones del Consorcio

Favorecer el mecenazgo y conseguir fondos para el cumplimiento de sus fines

Regular la correcta y adecuada exhibición de los diversos fondos y colecciones

Facilitar a visitantes e investigadores el acceso a los museos

Impulsar el conocimiento y difusión didáctica del arte valenciano

Estimular el trabajo creativo de artistas valencianos o relacionados con la Comunitat Valenciana

Cualesquiera otra actividad relacionada con la actuación de los museos integrados en el Consorcio

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

El consorcio no dispone en la actualidad de registros ni indicadores relacionados con el impacto de género dentro del ámbito de actuación o del sector en el que desarrolla su actividad.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

No realiza

D) Propuestas de Mejora

Se procurarán actuaciones para la utilización de un lenguaje no sexista en la información y documentación administrativa del Consorcio de Museos.

Establecer cláusulas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

DENOMINACIÓN: Consorcio Espacial Valenciano – Val Space Consortium (VSC)

A) Contenido y finalidad del VSC

El Consorcio Espacial Valenciano – Val Space Consortium (VSC) se constituye con el objeto de articular la cooperación económica, técnica y administrativa entre las entidades que lo componen a fin de poner en común medios para la investigación sobre el sector Espacio.

El objeto del Val Space Consortium es la realización de actividades de investigación científica y servicios de desarrollo tecnológico en cualquier ámbito de actividad relacionado con el sector Espacio, el incremento de la seguridad y de la calidad de producción de los sistemas espaciales, así como la realización de todas aquellas actividades encaminadas, directa o indirectamente, a conseguir el progreso social y económico en Europa en lo que al sector Espacio se refiere.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del VSC

En el ámbito de actuación del Consorcio Espacial Valenciano – Val Space Consortium (VSC) se identifica las posibles desigualdades de género:

Las mujeres están infrarrepresentadas en las posiciones de más rango en el sector espacial, tanto en el aspecto institucional, como industrial y científico-técnico.

Las mujeres son autoras y coautoras de artículos científicos en menor proporción que los hombres.

Las mujeres son invitadas en menor proporción que los hombres a impartir conferencias y presentar artículos especiales.

Las mujeres obtienen en proporción un menor número de subvenciones como investigadoras principales para poder llevar a cabo su carrera investigadora.

Las mujeres obtienen, en media, una retribución similar a la de los hombres en el sector espacial europeo a nivel industrial, pero inferior si se atiende a la actividad científico-técnica investigadora. Así mismo, las posibilidades de promoción son menores para las mujeres en ambos ámbitos.

C) Actuaciones del VSC relacionadas con el Impacto de Género

En el Consorcio Espacial Valenciano – Val Space Consortium (VSC) se lleva a cabo las siguientes actuaciones relacionadas con el impacto de género:

Se aplica el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, lo cual supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

Establecimiento de medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

Igualdad en el acceso a recursos y formación, así como a la producción científico-técnica.

D) Propuestas de Mejora

- En las publicaciones científicas debe figurar el nombre entero de cada persona autora para poder conocer el sexo de los autores y autoras.

- Lenguaje no-sexista en los escritos administrativos y/o en los científico-técnicos.

- Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación, de modo que en caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos del VSC las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

DENOMINACIÓN: SOCIEDAD PROYECTOS TEMÁTICOS COMUNIDAD VALENCIANA
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: HACIENDA Y MODELO ECONÓMICO

A) Contenido y finalidad del Ente

La Sociedad Proyectos Temáticos de la Comunidad Valenciana, S.A.U., tiene como objeto social:

"La promoción, organización y gestión de cuantas actividades requiera la preparación, construcción y puesta en funcionamiento de los proyectos turísticos y de ocio, culturales, deportivos, industriales y/o terciarios que, en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana, sean impulsados por la Generalitat y en los que, entre otras, se desarrollen actividades educativas, culturales, deportivas, recreativas, asistenciales, administrativas y equipamientos necesarios para su correcto funcionamiento.

Coordinar y ejercer una dirección estratégica de las acciones de promoción y difusión de la imagen de la Comunidad Valenciana para potenciar e incrementar el conocimiento sobre la realidad de la Comunidad Valenciana en España y en el mundo. Incrementar la participación de los agentes sociales, económicos y culturales en la promoción global de la Comunidad Valenciana. Coordinar, desarrollar y ejercer acciones estratégicas de promoción y comunicación."

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

La sociedad no dispone en la actualidad de registros ni indicadores relacionados con el impacto de género dentro del ámbito de actuación o del sector en el que desarrolla su actividad.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Dada la no disponibilidad de indicadores al respecto, la sociedad no ha implementado actuaciones en este sentido con respecto a su ámbito de actividad.

D) Propuestas de Mejora

Establecimiento por parte de la sociedad los mecanismos adecuados para la identificación y valoración de los indicadores que permitan establecer de manera adecuada las posibles medidas y actuaciones a adoptar orientadas a eliminar cualquier tipo de discriminación por género en el ámbito de su actividad.

Establecer cláususlas de preferencia, en la adjudicación de los contratos, en caso de empate entre ofertas, para empresas que en sus proposiciones acrediten disponer de planes de igualdad previamente aprobados por cualquier administración pública u órgano competente, de conformidad con la normativa vigente en materia de contratación del sector público.

Introducir en todos los documentos, convenios, normativa, estudios, expedientes de contratación, publicaciones, escritos y comunicaciones en general la utilización de un lenguaje no sexista.

DENOMINACIÓN: INSTITUT CARTOGRÀFIC VALENCIÀ
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: CONSELLERIA DE VIVIENDA, OBRAS PÚBLICAS Y VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO

A) Contenido y finalidad del Ente

Impulsar, coordinar y, en su caso, fomentar las tareas de desarrollo cartográfico, fotogramétrico, geodésico, topográfico y de cualquier otra tecnología geográfica en el ámbito de las competencias de la Generalitat. (LEY 9/1997).

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

Consideramos que el ámbito de actuación no incide en la posición personal y social de mujeres y hombres .

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

En cuanto al personal que integra el Instituto se trata de personal funcionario que se rige por la Ley de Función Pública para su selección y provisión.

Sí que se tiene en cuenta la paridad en la selección de alumnos que realizan prácticas en el ICV.

DENOMINACIÓN: INSTITUTO VALENCIANO DE LA JUVENTUD
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: VICEPRESIDENCIA Y CONSELLERIA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS INCLUSIVAS

A) Contenido y finalidad del Ente

El Institut Valencià de la Joventut, entidad autónoma de la Generalitat, es el organismo encargado de coordinar la política de juventud en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana**. S**us funciones son :

a) Coordinar e informar las actuaciones que realice la Generalitat, así como las administraciones públicas, en aquellas materias que afecten específicamente a la juventud, impulsando la ejecución y la divulgación de las políticas integrales de juventud.

b) Apoyar, material y económicamente, el desarrollo de las iniciativas y proyectos de las formas organizadas de participación juvenil inscritas en el registro correspondiente de la Generalitat.

c) Promover la participación juvenil.

d) Impulsar la prestación de servicios a la juventud, tanto desde el sector público como desde el privado.

e) Defender los derechos sociales y políticos de los y las jóvenes, además de las libertades amparadas por el ordenamiento jurídico.

f) Planificar, gestionar, crear y mantener los albergues, residencias, campamentos e instalaciones juveniles en general, del Institut Valencià de la Joventut.Generalitat Jove.

g) Fomentar las relaciones y la cooperación con los ayuntamientos, y con los organismos competentes en materia de juventud de otras comunidades autónomas o países.

h) Potenciar el ejercicio de actividades de tiempo libre, turismo e intercambio internacional de la juventud, especialmente en el marco de los programas desarrollados por la Unión Europea.

i) Formar a animadores y técnicos en materia juvenil.

j) Fomentar y apoyar al voluntariado social y juvenil.

k) crear un mantener los censos y registros

l) Defender y promover la lengua, la cultura y las tradiciones, así como el conocimiento de la historia, el territorio y el patrimonio valenciano.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

Los datos estadísticos relativos a las actividades que se llevan a cabo en el Instituto reflejan que, salvo en casos puntuales, es equitativa la participación en todas las actividades . Incluso, el porcentaje de las jóvenes participantes suele ser superior al de los jóvenes.

A continuación se muestran los datos de 2014 desagregados por sexo:

- *Centro de información juvenil de los servicios del IVAJ: se atendieron* 10.238 personas , siendo un 60% de las consultas efectuadas por mujeres.

- *Oficinas comarcales,* donde se prestan servicios de información y asesoramiento de los distintos programas y servicios que desde la Generalitat se ponen al servicio de los jóvenes. Están ubicados en municipios cabeza de comarca, como Alcoi, Gandia, Xàtiva, Llíria, Vila-real, Alzira, Sagunt, Requena, Orihuela, Torrevieja, Peníscola y Elx. Un 53% de las personas atendidas fueron mujeres.

- *Residencias juveniles. Proporcionan alojamiento y manutención a jóvenes estudiantes que tienen que desplazarse fuera del hogar familiar para cursar sus estudios. Por convocatoria pública fueron admitidas* 166 personas para el curso 2014-2015, de las que un 46% son mujeres.

- *Albergues juveniles. Pr*oporcionan alojamiento y manutención a los jóvenes que, individualmente o en grupos, utilizan sus servicios. Son lugares adecuados para el desarrollo de una serie de actividades que pueden abarcar desde la práctica de deportes, hasta programas culturales, turísticos o simplemente de carácter recreativo.

El número total de personas usuarias de albergues juveniles en 2015 ha sido de 26.103, de las que un 42% son mujeres.

- *Reservas en albergues juveniles IBN.* El IVAJ ofrece la posibilidad de reservar plazas en los albergues juveniles de todo el mundo, adheridos a la Federación Internacional de

Albergues Juveniles (IYHF), que incluye unos 4.000 albergues juveniles de 80 países. Las jóvenes reservan un 67% de estas plazas.

- *Oficina del emprendedor. T*ene como objetivo formar, asesorar y acompañar a jóvenes emprendedores menores de 35 años, en el proceso de puesta en marcha de una nueva empresa o negocio. El número total de personas atendidas ha sido de 2.700, de las que el 49% fueron mujeres

- Programa de formación de animadores juveniles. Los cursos de monitor/a infantil y de animador juvenil, capacitan para desarrollar actividades educativas en el tiempo libre y en centros de vacaciones con niños/as y jóvenes. Son impartidos por escuelas de animación juvenil reconocidas por el IVAJ y por ayuntamientos. Sobre un alumnado total de 5.183 jóvenes, el porcentaje de mujeres ha sido mayoría, con el 72%.

- Campos de trabajo. En esta actividad un grupo de jóvenes de diversas procedencias se comprometen, de forma voluntaria y desinteresada, con el desarrollo de un proyecto de trabajo social y actividades complementarias, por un periodo de tiempo determinado. De las 320 plazas en campos de trabajo organizados por el IVAJ en 2014, se han ocupado un total de 278, de las que una mayoría, el 70%, eran mujeres.

- Carnet Jove. Con un número total de beneficiarios en 2014 de 254.375, de los que un 52% eran mujeres y un 48% hombres.

- Carnets internacionales. En 2014, el IVAJ ha emitido 3.064 carnets creados por asociaciones como la ISTC (Confederació Internacional de Viatges per a Estudiants), la FIYTO (Federació Internacional d'Organitzacions de Turisme Internacional) y la Federación Internacional de Albergues Juveniles (IYHF), como el carnet de estudiante ISIC, el de profesor ITIC y el de Joven Internacional IYTC, que da derecho a descuentos en museos, actividades culturales, y otros servicios en todo el mundo. Un 57% de ellos han sido expedidos a mujeres.

- Cursos de Idiomas. En 2014 TURIVAJ ha gestionado la participación de 382 jóvenes en cursos a Gran Bretaña, Irlanda, Canada, Estados Unidos, Sudáfrica, Nueva Zelanda, Àustria, Alemania, Italia, Francia, Suiza, Portugal y Rusia. Aparte del la enseñanza del idioma, se incluye el alojamiento en familias o residencias, la alimentación y la posibilidad de hacer actividades. Un 62% de las personas participantes son mujeres.

- Talleres de Idiomas. incluyen varios tipos de actividad: talleres de conversación en inglés, fines de semana de inmersión lingüística en inglés para jóvenes y para profesores, fines de semana de inmersión lingüística en francés y alemán y las estancias de inmersión lingüística en inglés. Han participado un total de 589 personas, siendo el 73% mujeres.

- Campamentos de verano para adolescentes de 11 a 17 años, en diferentes destinos de la Comunitat y del resto del Estado español. Incluyen actividades lúdicas, sociales y deportivas en contacto con la naturaleza, además de clases de inglés: Han participado un total de 395 jóvenes, siendo el 54% chicas.

- Campaña Vive tu Comunidad. Ddirigida a grupos de escolares, que incluye una gran variedad de actividades de 1 a 4 días de duración, a realizar en los alrededores de los albergues juveniles. Han participado 362 jóvenes, siendo chicas el 54%.

- Campaña de esquí con fines de semana y semanas blancas a las estaciones de esquí de Sierra Nevada, Espot Esquí, Port Ainé, Grand Valira, Vall Nord, Masella, Panticosa, Formigal y Astún, y salidas de un día a las estaciones de Valdelinares y Javalambre. También se hicieron viajes en fechas especiales, como Navidad, Reyes, Fallas y puentes a estaciones españolas y andorranas. Han participado un total de 1.079 jóvenes, siendo un 36% mujeres.

- Billetes de tren. En las dos oficinas de Turivaj de Valencia se han expedido un total de 72 billetes de RENFE para viajar por toda España y alguna ciudad europea. Un 53% utilizados por mujeres.

- Seguros de Viaje. TURIVAJ ha emitido 748 pólizas de viaje de las que un 55% sus beneficiarias eran mujeres.

- Oferta concertada de instalaciones juveniles del IVAJ a colectivos juveniles, ayuntamientos y centros educativos, para facilitar el ejercicio de actividades de tiempo libre. La mayoria de participantes (un 80%) son jóvenes menores de 25 años y las mujeres representan un 62% del total.

- Programa piloto Avant Jove de asesoramiento y acompañamiento, para jóvenes parados, en el desarrollo de acciones emprendedoras con el objetivo específico de fomentar la autoocupación. Se estableció previamente el objetivo de participación de mujeres en el programa en un 60%, que se ha cumplido finalmente, ya que un 63% de las 100 personas participantes han sido mujeres.

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

El IVAJ.GVA JOVE ha sido parte integrante del "Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2011-2014", participando en las distintas reuniones que se han ido convocando y se creó una comisión Técnica para su seguimiento, adoptándose las siguientes actuaciones:

- Desagregar por sexo la mayor parte de la información disponible, y su aplicación en estadísticas y memoria de actividades.

- Fomentar la utilización de lenguaje no sexista, aplicándose en las normas, textos administrativos que se generan y en la web del IVAJ.GVA JOVE

- Realizar la evaluación de impacto de género de las ayudas y subvenciones concedidas. Ya se ha aplicado en algunas convocatorias y está prevista su aplicación en el resto.

- En las convocatorias realizadas en 2015 de subvenciones a asociaciones se ha incorporado una mayor valoración en la baremación a los proyectos que fomenten la igualdad de género.

- Convocatoria y adjudicación de Premios de Fotografía "NO DONA IGUAL", sobre la violencia de género y formación de una exposición itinerante por la Comunitat Valenciana con las fotografias seleccionadas.

- En la web del IVAJ.GVA JOVE, en 2015 se ha incluido una sección sobre la violencia de género, acoso escolar, maltrato, etc.

- En 2014 se ha realizado un estudio sociológico que recopila información de distintas fuentes sobre la situación demográfica, laboral, social y problemática de la juventud. Este estudio analiza, entre otras cuestiones, la posición de la juventud con respecto a las desigualdades por razón de género. (Se adjunta dicho estudio)

Además de continuar con las líneas expuestas anteriormente, el IVAJ.GVA JOVE tiene previsto realizar en 2016 las siguientes actuaciones:

- Programa de prevención de la violencia de género en adolescentes, en colaboración con el Institut Valenciá de la Dona.

- Análisis de la participación por género en los diferentes programas y convocatorias que se realicen.

ENTE: AGENCIA VALENCIANA DE FOMENTO Y GARANTÍA AGRARIA (AVFGA)
CONSELLERIA DE ADSCRIPCIÓN: AGRICULTURA, MEDIO AMBIENTE, CAMBIO CLIMÁTICO Y DESARROLLO RURAL

A) Contenido y finalidad del Ente

La finalidad de la AVFGA es la gestión, control y pagos de fondos FEADER/FEAGA, ya que tanto la gestión como los controles, está delegada en direcciones generales , pero no la titularidad de las mismas que corresponde a la AVFGA.

B) Información relacionada con impacto de género en el ámbito de actuación del Ente.

El Programa de Desarrollo Rural de la C.V. 2014-2020 establece en su apartado 8 la definición de medidas/convocatorias que al amparo del mismo se publican y cofinancian con fondos europeos.

La Comunitat Valenciana ha puesto especial atención en la promoción de actuaciones en pos de la igualdad de género:

* Operación 1.1.1 Prestación grupal de formación y adquisición de competencias

Esta medida tiene por objeto aumentar la cualificación profesional de las personas dedicadas a las actividades agroalimentarias,……., a la vez que se fomenta la iniciativa empresarial de jóvenes y mujeres para potenciar el asentamiento de la población y el relevo generacional.

* Operación 3.1.1 Ayudas a la participación por primera vez de agricultores y agrupaciones en régimenes de calidad.

Se propone como criterio de selección en la convocatoria: la participación de jóvenes y/o mujeres en las acciones.

* Operación 4.1.1 Ayuda a las inversiones en explotaciones agrarias

Se priorizarán:
Las explotaciones inscritas en el Registro de Explotaciones Prioritarias de la Comunitat Valenciana.

Posteriormente se incluyen las presentadas por jóvenes agricultores y las presentadas por mujeres a fin de aumentar la presencia de estos colectivos infrarepresentados en el mundo rural…”

* Operación 4.1.2 Plan de reconversión de cítricos

Se priorizarán:

"… aquellas en las que una mujer sea titular de la explotación, de forma individual o mediante titularidad compartida…"

* Operación 6.1.1 Ayuda a la instalación de jóvenes agricultores

Se priorizarán:

"… aquellas en las que una mujer sea titular de la explotación, de forma individual o mediante titularidad compartida…"

* Operación 6.5.1 Ayudas a pequeños agricultores que cedan se explotación de forma permanente

Se priorizarán:

"… Solicitudes en las que una mujer sea la cesionaria de la explotación, de forma individual o mediante titularidad compartida…"

* Medida 19. Apoyo para el desarrollo local de LEADER

"..Los principales restos a afrontar con el desarrollo local basado en el enfoque Leader son:

…Favorecer la ocupación sostenible del territorio, con especial atención a los jóvenes y las mujeres"

* Información pública del Programa de Desarrollo Rural

A la Autoridad de Gestión le corresponde "…dar publicidad al PDR, informando a los beneficiarios potenciales, las organizaciones profesionales, los interlocutores económicos y sociales, los organismos que promueven la igualdad de hombres y mujeres…"

* Composición del Comité de Seguimiento del PDR

"…Un representante de la Conselleria u organismo de la Generalitat Valenciana con competencias en materia de igualdad entre hombres y mujeres.."

C) Actuaciones del Ente relacionadas con el Impacto de Género

Cada una de las Medidas recogidas en el apartado anterior, serán objeto de Convocatoria Pública.

D) Propuestas de Mejora

Idem. Apartado anterior