



PRESSUPOSTOS 2023

Informe d'Impacte de
Gènere en els Pressupostos
de la Generalitat Valenciana
2023



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Conselleria d'Hisenda
i Model Econòmic

INDEXE

CAPÍTOL 1. INTRODUCCIÓ

1.1.	Marc normatiu i mesures institucionals.	2
1.2.	Metodologia per a la valoració de la rellevància de gènere dels programes pressupostaris.	6
1.3.	L'informe d'impacte de gènere en els Pressupostos de la Generalitat per a 2023.	10

CAPÍTOL 2. LES DONES EN LA COMUNITAT VALENCIANA. UNA APROXIMACIÓ SOCIOLÒGICA

2.1.	Població.	12
2.2.	Formació, informació i cultura.	15
2.3.	Mercat laboral, economia i conciliació.	18
2.4.	Salut i violència de gènere i contra les dones.	20
2.5.	Poder i política.	22

CAPÍTOL 3. ANÀLISI DE L'IMPACTE DE GÈNERE PER SECCIONS PRESSUPOSTÀRIES

3.1.	Secció 05. Presidència de la Generalitat.	26
3.2.	Secció 16. Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.	41
3.3.	Secció 14. Vicepresidència segona i Conselleria d'Habitatge i Arquitectura Bioclimàtica.	102
3.4.	Secció 06. Hisenda i Model Econòmic.	124
3.5.	Secció 07. Justícia, Interior i Administració Pública.	144
3.6.	Secció 09. Educació, Cultura i Esport.	178
3.7.	Secció 10. Sanitat Universal i Salut Pública.	239
3.8.	Secció 11. Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.	248
3.9.	Secció 12. Agricultura, Desenvolupament Rural, Emergència Climàtica i Transició Ecològica.	298
3.10.	Secció 8. Política Territorial, Obres Públiques i Mobilitat.	307
3.11.	Secció 21. Conselleria d'Innovació, Universitats, Ciència i Societat Digital.	322
3.12.	Secció 22. Participació, Transparència, Cooperació i Qualitat democràtica.	345

ANNEX.	Relació de programes pressupostaris i entitats seleccionats i la seua classificació segons rellevància de gènere.	358
---------------	---	-----

CAPÍTOL 1. INTRODUCCIÓ

L'Informe d'Impacte de Gènere s'elabora per part de la Generalitat des de l'any 2014 (per al pressupost de 2015), en compliment del que s'estableix per la Llei 6/2013, de 26 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2014. Aquesta llei, en la seua disposició addicional trenta-tresena, obliga a incorporar al procés d'elaboració dels pressupostos de la Generalitat un informe d'avaluació d'impacte de gènere.

Aquest informe, que acompanya cada exercici pressupostari al Projecte de pressupostos de la Generalitat Valenciana, és una manera d'impulsar la integració de la perspectiva de gènere en els pressupostos, ja que suposa una avaluació de les polítiques públiques tenint en compte la seua incidència en les desigualtats entre sexes, la qual cosa constitueix un pas cap a una reassignació dels recursos més equilibrada des d'aquesta perspectiva si fora necessari.

L'elaboració correspon a la Direcció General de Pressupostos en els termes que determina la Comissió de l'Informe d'Impacte de Gènere en els pressupostos de la Generalitat (d'ara endavant la Comissió), específicament creada a aquest efecte mitjançant el Decret 154/2014, de 26 de setembre, del Consell. Per a dur a terme aquesta tasca se serveix de l'esmentada Comissió i de les unitats d'igualtat de cada Conselleria, que duen a terme una important tasca de coordinació en l'àmbit dels seus respectius departaments.

En l'elaboració dels pressupostos de la Generalitat Valenciana per a l'any 2023 s'ha continuat avançant en l'aplicació de l'eina metodològica que va començar a aplicar-se en l'exercici pressupostari de 2022 per a l'anàlisi i la detecció del potencial impacte que tenen els programes pressupostaris sobre la igualtat de les dones i els homes. Aquesta eina ajuda els centres gestors en la valoració del grau de rellevància o pertinença de gènere de cada programa pressupostari i es tracta més detalladament en l'apartat següent d'aquest capítol de l'Informe.

1.1. Marc normatiu i mesures institucionals

La diversa normativa en aquesta matèria, tant internacional com a escala nacional i autonòmica, inclou la defensa i salvaguarda del principi d'igualtat de dones i homes, i són nombroses les iniciatives que s'han anat posant en marxa al llarg del temps per a avançar en els diferents fronts, incloses les finances i les polítiques públiques.

Des d'una perspectiva històrica, la *IV Conferència Mundial de Dones de **Nacions Unides***, celebrada a Pequín en 1995, va ser un pas fonamental per a l'aprovació i assumpció per part dels governs de la transversalitat de gènere com a estratègia per al foment de la

igualtat, i va suposar un punt d'inflexió en implicar les institucions en el seu conjunt i passar a considerar-se necessària, per primera vegada, la integració en totes les polítiques. També per primera vegada es va realitzar la vinculació entre la transversalitat de gènere i els pressupostos amb perspectiva de gènere. Des d'aquell llavors, una sèrie d'acords i instruments internacionals han validat la importància de la incorporació de la perspectiva de gènere en els pressupostos públics com a estratègia per a avançar en la transversalitat de gènere.

Així, més recentment, l'Agenda 2030 aprovada per l'ONU en 2015, recull entre els seus 17 objectius de desenvolupament sostenible, un específic, l'objectiu 5, destinat a aconseguir la Igualtat de gènere, com a base necessària per a aconseguir un món pacífic, pròsper i sostenible. Entre les actuacions que planteja aquesta Agenda es troba el seguiment de les mesures relatives a les assignacions pressupostàries per a la igualtat de gènere.

En la mateixa línia, l'**OCDE** va apostar en 2015 per un enfocament multidimensional en la seua *Recomanació sobre igualtat de gènere en la vida pública* destinada a agilitar l'avanç en els objectius d'igualtat de gènere. El primer dels seus cinc objectius és "Integrar la igualtat de gènere en el disseny, desenvolupament, implementació i avaluació de polítiques públiques i pressupostàries rellevants".

Per part seua, els diferents Tractats de la **Unió Europea (UE)** integren la defensa del principi d'igualtat de gènere. Des del Tractat d'Amsterdam, aprovat pel Consell Europeu del 17 de juny de 1997 i en vigor des de l'1 de maig de 1999, que proclama en l'article 2 que una de les missions de la Unió és la igualtat entre dones i homes, fins al Tractat de Lisboa (2007) que inclou en el sistema de valors de la Unió, tant la igualtat i la no discriminació com, específicament, la igualtat de dones i homes. Amb el pas dels anys, la legislació, la jurisprudència i les modificacions dels tractats han contribuït a reforçar aquest principi, així com la seua aplicació a la Unió Europea.

El *Parlament Europeu* ha fet successives crides instant els estats membres que apliquen estratègies perquè les seues polítiques i pressupostos integren la perspectiva de gènere, i s'ha pronunciat més recentment en la seua resolució de 21 de gener de 2021, sobre l'estratègia de la Unió per a la igualtat de gènere.

Entre les diverses iniciatives perquè es produïsquen avanços en aquest terreny, cal destacar, a més de la creació de l'*Institut Europeu de la Igualtat de Gènere (EIGE)* com a única agència de la Unió dedicada en exclusiva a la igualtat entre dones i homes tant a la UE com fora d'aquesta, l'*Estratègia Europea per a la Igualtat de Gènere*. Aquesta estratègia va ser adoptada per la Comissió el 5 de març de 2020 i presenta actuacions i objectius polítics per a avançar de manera substancial cap a una Europa amb major igualtat de gènere des d'aquesta data fins a 2025.

En l'actualitat, la Comissió també està treballant en una nova iniciativa legislativa per a lluitar contra la violència de gènere. Al febrer de 2021, es va iniciar una consulta pública

sobre aquesta iniciativa. Paral·lelament, l'adhesió de la Unió al Conveni d'Istanbul del Consell d'Europa continua sent una prioritat fonamental per a la Comissió. En 2020, la Comissió va adoptar la primera estratègia de la Unió sobre els drets de les víctimes, intensificant encara més la seua lluita contra la violència de gènere.

A **Espanya**, la *Constitució* estableix en l'article 14 la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic, i compromet als poders públics, en l'article 9.2, a promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siga real i efectiva, a remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i a facilitar la participació de tota la ciutadania en la vida política, econòmica, cultural i social.

La *Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes*, parteix precisament d'aquests articles per a reflectir els avanços relatius al principi jurídic universal de la igualtat entre dones i homes que es recullen tant en els Tractats Internacionals com en les conferències mundials de la dona de les Nacions Unides, així com en la normativa europea.

Quant a les iniciatives polítiques, l'*Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats* ha posat en marxa successius plans d'igualtat entre homes i dones que responen al compromís del Govern d'Espanya amb la igualtat efectiva de dones i homes i és l'instrument a través del qual defineix, en els àmbits competència de l'Estat, els objectius i mesures prioritaris per a eliminar la discriminació per raó de sexe i avançar en la igualtat. L'últim és el Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats 2019-2022. És un document clau en l'avanç de les polítiques públiques d'igualtat, que conté més de 80 mesures organitzades entorn de quatre grans eixos: transversalitat de gènere, nou pacte social, ciutadania i violència contra les dones.

En l'àmbit de la **Comunitat Valenciana** els orígens es troben en l'*Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana*, que disposa, en l'article 10, que l'actuació de la Generalitat se centrarà principalment en la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, i en particular en matèria d'ocupació i treball, mentre que l'article 11 estableix que la Generalitat vetlarà perquè les dones i els homes puguen participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i en igualtat de condicions, i garantirà la compatibilitat de la vida familiar i laboral.

Aquests principis es van materialitzar en la *Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes de la Generalitat*, que estableix les mesures que permeten l'exercici dels drets i llibertats humanes sobre la base de la igualtat de gènere amb la fi última d'eliminar la discriminació entre homes i dones en l'àmbit de la Comunitat Valenciana. Després de la seua modificació per l'article 45 de la Llei 13/2016, de 29 de desembre, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera, i d'organització de la Generalitat, l'article 4 estableix entre els principis rectors de l'acció administrativa, l'obligació dels poders públics valencians d'adoptar mesures apropiades per a modificar els patrons socioculturals de conducta assignats en funció

del gènere i mesures que responguen a la transversalitat de gènere. Igualment obliga al fet que els projectes normatius incorporen un informe d'impacte de raó de gènere.

Per part seua, la *Llei 6/2013, de 26 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2014*, va establir l'obligació d'incorporar al procés d'elaboració dels pressupostos de la Generalitat un Informe d'avaluació d'impacte de gènere, i el Decret 154/2014, de 26 de setembre, va crear una comissió en l'àmbit d'aquest informe, com un òrgan col·legiat assessor específic, de participació administrativa, en el qual estan representades totes les conselleries i els organismes autònoms i entitats que pel seu objecte poden tindre impacte en la igualtat de gènere a través de les seues actuacions. La fi d'aquesta comissió és impulsar que els pressupostos de la Generalitat siguen un element actiu en la consecució de l'objectiu de la transversalitat de gènere i, amb aquesta, de la igualtat entre dones i homes.

Per a la Generalitat, la plena i efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, és un objectiu prioritari i irrenunciable del Consell. Així es plasma en el *Document de bases i elements orientadors per a la transformació del model econòmic de la Comunitat Valenciana*, (o Document d'Elx) i en els successius *acords del Botànic* que concreten les línies d'intervenció i les propostes. El primer d'aquests, aprovat per Acord del Consell de 15 d'abril de 2016, contempla el principi d'igualtat com una estratègia transversal, de manera que les polítiques públiques que es dissenyen en l'àmbit econòmic l'hauran de tindre en compte, per a evitar la ruptura social en el nostre territori, ja que la crisi de model econòmic ha agreujat les desigualtats socials i la discriminació de gènere, i es genera una societat més polaritzada. Així doncs, les polítiques públiques hauran de combinar la inversió i la transformació tecnològica i ecològica de l'economia amb polítiques inclusives amb perspectiva de gènere. La igualtat de gènere ha d'impregnar transversalment les polítiques que es duguen a terme, tant per motius d'equitat com d'eficiència econòmica, atés que la diferenciació de rols de gènere, tant en la llar com en l'ocupació, és un obstacle per a aconseguir una societat més justa, inclusiva i cohesionada i, alhora, impedeix l'aprofitament òptim de les capacitats potencials del conjunt de la població.

En aquest sentit, la Generalitat ve desenvolupant una important tasca tant per a promoure i consolidar la igualtat de drets i oportunitats de dones i homes, aplicant mesures i instruments jurídics, polítics, econòmics i socials, com per a derrocar els obstacles que encara persisteixen. Actualment, el Consell està immers en l'elaboració de la nova Llei valenciana d'igualtat.

El 5 d'agost de 2022, el ple del Consell va aprovar el *III Pla d'igualtat entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat* i ha sigut fruit del consens, per unanimitat, de tots els sindicats amb representació en la Mesa General de Negociació. La seua finalitat és abordar les necessitats reals del personal al servei de l'Administració de la Generalitat amb un abast global i integral, a fi de consolidar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'organització, així com, erradicar qualsevol forma de discriminació directa o indirecta per raó

de sexe i de procediments o polítiques discriminatòries en matèria de selecció, formació, promoció, salut laboral i retribució.

Les *unitats d'igualtat*, que van ser creades en 2015 amb la finalitat d'incorporar la perspectiva de gènere a les decisions dels departaments del Consell i vigilar que hi haja una aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, s'esforcen en el desenvolupament de les seues funcions a fi d'avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en l'elaboració dels pressupostos, per a això es realitzen accions que impulsen el seu treball i el dels departaments gestors amb accions formatives promogudes des de la Direcció General de Pressupostos i amb la tasca de la Unitat de Coordinació d'Unitats d'Igualtat.

Destacable és també el paper de la *Xarxa Valenciana d'Igualtat* (denominada així des de 2019 a partir de la Xarxa Valenciana d'Agents d'Igualtat, creada en 2017) que desenvolupa el seu treball a través de tasques, entre altres, d'informació i assessorament personalitzat a dones sobre recursos i serveis, d'incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques municipals, així com també tasques de prevenció i detecció de la violència de gènere.

En definitiva, s'observa que la posada en marxa de les diverses estratègies i mesures implementades pels diferents organismes i institucions evidencia els esforços realitzats i els progressos continus que es produeixen en la igualtat de dones i homes. No obstant això, està encara lluny d'aconseguir-se, per la qual cosa el seu assoliment continua sent un repte, en particular en àmbits com la participació en el mercat laboral, en les cures, la independència econòmica, les retribucions i pensions, la presència en llocs de presa de decisions o la lluita contra la violència sexista.

1.2. Metodologia per a la valoració de la rellevància de gènere dels programes pressupostaris

És sabut que el pressupost inclou molts i molt diversos programes i que no tots tenen la mateixa capacitat per a afavorir la igualtat entre dones i homes. Amb la finalitat d'aproximar una mesura d'aquesta capacitat, en el IIGP de 2021 es va procedir a aplicar una nova eina que permet als centres gestors fer una valoració del seu grau o nivell de rellevància de gènere sobre la base dels següents criteris d'avaluació: transversalitat, rellevància funcional i capacitat d'impacte.

Cadascun d'aquests criteris té assignada una puntuació màxima i en cadascun d'aquests s'inclou una sèrie de variables que cal tindre present i en funció del seu compliment o no, s'atorga la puntuació d'acord amb els paràmetres o baremació establits en cada cas. El resultat final condueix a una catalogació amb tres nivells de rellevància de gènere: alta, mitjana i baixa.

La *transversalitat* analitza la incorporació de la perspectiva de gènere en els programes pressupostaris tal com estableix l'article 4 de la Llei per a la igualtat entre dones i homes de la Generalitat Valenciana. Es considera que el programa incorpora la perspectiva de gènere si inclou aspectes instrumentals com un diagnòstic amb perspectiva de gènere de la realitat on s'incideix, si fa un ús no sexista del llenguatge, si els seus objectius incorporen també aquesta perspectiva o si inclouen indicadors de gènere o desagregats per sexe. Aquest primer criteri disposa d'una puntuació màxima de 3 punts en funció del compliment de cadascuna de les variables esmentades.

El criteri de la *rellevància funcional* valora el paper dels programes pressupostaris per a reduir les desigualtats de manera directa o indirecta. Insisteix sobre la modificació dels rols i/o estereotips de gènere que perpetuen maneres jerarquitzades i el manteniment de la divisió sexual del treball; la millora en l'accés a recursos i serveis que fomenten l'autonomia i apoderament; el foment de la presència i participació de les dones en espais on es troben infrarepresentades; la delegació d'una part de les cures i l'alliberament de temps; i la prevenció i atenció de situacions de violències contra les dones. El seu compliment proporciona fins a 9 punts si s'incideix en les cinc variables.

La *capacitat d'impacte* analitza si el programa incideix de manera directa o indirecta sobre persones i si ho fa sobre col·lectius de dones en situació d'especial vulnerabilitat. Ací, la puntuació màxima també arriba fins als 3 punts.

En definitiva, aquesta eina metodològica persegueix millorar la valoració de la rellevància de gènere de les actuacions finançades a través del pressupost de la Generalitat, identificant quines contribueixen més o menys a la igualtat, i proveeix els gestors de la informació teòrica i pràctica necessària a partir d'un procés reflexiu i un aprenentatge de base. El seu principal i més immediat efecte és augmentar la seua sensibilització i conscienciació entorn de l'impacte que tenen, des del punt de vista de la igualtat de gènere, els programes que gestionen. La seua evolució i aplicació continuada en els successius exercicis pressupostaris possibilitarà avançar en l'aplicació de la igualtat de gènere com a principi transversal del pressupost i en el coneixement de la rellevància de les polítiques desplegades a través dels seus programes.

EINA PER A LA CATALOGACIÓ DELS PROGRAMES PRESSUPOSTARIS SEGONS GRAU DE RELLEVÀNCIA DE GÈNERE.

Tal com s'ha assenyalat, atesos els tres criteris esmentats s'estableix una puntuació màxima per a cada criteri i dins de cadascun d'aquests una bateria de preguntes tancades, la resposta afirmativa de les quals o negativa condueix a una puntuació segons un barem predeterminat.

1. Transversalitat

Informa en quina mesura el programa incorpora la perspectiva de gènere segons quatre aspectes instrumentals d'aquesta:

- 1 Es disposa de diagnòstic amb perspectiva de gènere de la realitat sobre la qual incideix el programa?
- 2 Es fa un ús no sexista del llenguatge?
- 3 S'incorpora la perspectiva de gènere en els objectius i/o s'inclou algun específic d'igualtat?
- 4 S'incorporen indicadors de gènere i/ desagregats per sexe?

(Puntuació: 0 punts si la resposta és afirmativa en un cas o en cap/ 1 punt si és afirmativa en 2/ 2 punts si és afirmativa en 3/ 3 punts si és afirmativa en 4)

2. Rellevància funcional

Informa en quina mesura el programa incideix en les desigualtats de gènere existents considerant que ho fa si incideix (o té el potencial de fer-ho), de manera directa o indirecta sobre:

1. Rols i estereotips. El programa pot incidir en la superació o modificació dels rols i/o estereotips de gènere que s'aprenen amb els processos de socialització i que perpetuen maneres de ser i fer diferents i jerarquitzades a més d'afavorir el manteniment de la divisió sexual del treball.
2. Recursos i autonomia. El programa proporciona l'accés a les dones a recursos i serveis que fomenten la seua autonomia econòmica i apoderament. Els recursos fan referència a recursos econòmics, al territori, a l'espai, a l'ocupació, l'habitatge, els mitjans de transport.

3. Representació. El programa fomenta la presència i la participació equilibrada de les dones en espais on estan subrepresentades.

4. Corresponsabilitat. El programa pot afavorir que les dones deleguen una part de les atencions i disposen de més temps per a incorporar-se al mercat laboral o a allò que consideren i, d'altra banda, s'incrementa la disponibilitat dels homes per a les atencions.

5. Violències contra les dones. El programa incideix en la prevenció, detecció i atenció de situacions de violències contra les dones.

(Puntuació: 0 punts si la resposta és negativa en tots els casos/ 3 punt si és afirmativa en 1 o 2 casos/ 5 punts si és afirmativa en 3 casos/ 7 punts si és afirmativa en 4 casos/ 9 punts si és afirmativa en 5 casos)

3. Capacitat d'impacte

Informa en quina mesura el programa incideix de manera directa o indirecta en les persones i sobre quins col·lectius segons les seues característiques de vulnerabilitat:

1. El programa no afecta directament ni indirectament a les persones?
2. El programa incideix de manera indirecta sobre les persones?
3. El programa incideix de manera directa sobre les persones?
4. El programa incideix de manera directa sobre col·lectius de dones o en els quals hi ha dones i que es troben en situació de vulnerabilitat?

(Puntuació: 0 punts si la resposta a la pregunta 1 és negativa / 1 punt si la resposta a la pregunta 2 és afirmativa/ 2 punts si la resposta a la pregunta 3 és afirmativa/ 3 punts si la resposta a la pregunta 3 és afirmativa)

La puntuació total que resulte de la suma de punts obtinguts en els tres criteris de valoració anteriors determina el grau de rellevància de gènere de cada programa pressupostari d'acord amb l'escala següent:

Grau de rellevància	Catalogació dels programes pressupostaris	Escala de puntuació
Baixa	Programes amb una reduïda incidència mitjana en termes d'igualtat de gènere	0-5
Mitjana	Programes amb una moderada incidència mitjana quant a l'avanç en matèria d'igualtat de gènere	6-11
Alta	Programes amb una gran incidència mitjana per la seua contribució a avançar en la igualtat de gènere de manera rellevant	12-15

1.3. L'Informe d'impacte de gènere en els pressupostos de la Generalitat per a 2023

L'Informe d'aquest any inclou algun programa més que el de l'exercici pressupostari anterior, i aconseguix un total de 127 entre programes pressupostaris i entitats del sector públic instrumental.

Pel que fa al programa pressupostari "Direcció i serveis generals," que inclouen totes les seccions pressupostàries, ha sigut revisat quant a la bateria d'objectius, actuacions i indicadors relacionats amb la igualtat entre dones i homes que es van establir en el seu moment amb caràcter comú a totes les conselleries. Aquesta revisió ha tingut per objecte actualitzar el seu contingut en funció dels canvis normatius que s'han anat produint i que afectaven la seua concepció i utilitat, així com corregir alguna disfunció detectada en el mesurament dels indicadors. Aquesta revisió es va abordar en el si del grup de treball de la Comissió del IIGP i es va incorporar a les instruccions que aquesta comissió va aprovar per a l'elaboració de l'Informe d'impacte de gènere corresponent al pressupost de la Generalitat de 2023, en la reunió de 31 de maig de 2022.

En conseqüència, el contingut de l'Informe que acompanya al projecte de Llei de pressupostos per a 2023 s'estructura segons els apartats següents.

Aquest capítol 1 que té un caràcter introductor i contextualitzador.

El capítol 2, que en aquesta ocasió es dedica a recollir el resultat de l'estudi dut a terme per les cinc universitats públiques de la Comunitat Valenciana entorn de la situació de les dones en aquest àmbit geogràfic. L'objectiu principal d'aquesta investigació és analitzar la realitat social de la nostra comunitat, integrant en aquesta anàlisi la perspectiva de gènere.

En el capítol 3, s'analitzen els programes pressupostaris des de la perspectiva de l'impacte en termes d'igualtat de dones i homes. Aquest capítol s'estructura per seccions pressupostàries, incloent-hi una síntesi de l'anàlisi de l'impacte dels programes pressupostaris elaborat per les unitats d'igualtat de cada conselleria en coordinació i cooperació amb els centres gestors i amb els serveis econòmics de les conselleries competents en l'elaboració del pressupost.

Com en anys anteriors, i amb el fi de reforçar la integració de la perspectiva de gènere en el pressupost, així com millorar el seguiment i l'avaluació de resultats, els objectius i indicadors que es recullen en l'Informe estan integrats en les fitxes pressupostàries FP4 de cada programa pressupostari, tant entre els objectius i línies d'actuació com en els annexos dels indicadors, i en les memòries d'actuacions corresponents a les entitats del sector públic instrumental.

Finalment, al final de l'Informe s'inclou un annex que relaciona els programes pressupostaris i entitats públiques que han sigut seleccionats per a ser inclosos en aquest. Continuant la tasca iniciada l'any passat, en aquest annex s'indica, per a cada programa pressupostari, el seu grau de rellevància de gènere (alt, mitjà o baix), amb el qual ha sigut catalogat com a resultat de l'anàlisi efectuada i s'aplica l'eina metodològica a la qual es fa referència en l'apartat 1.2 d'aquest informe.

CAPÍTOL 2. LES DONES A LA COMUNITAT VALENCIANA. UNA APROXIMACIÓ SOCIOLÒGICA

En aquest capítol es recullen els principals resultats de les investigacions realitzades per les cinc universitats públiques de la Comunitat Valenciana, a través dels respectius convenis subscrits amb la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives. Aquestes investigacions es van materialitzar en una publicació conjunta sota el títol que dona nom a aquest capítol ¹.

L'objectiu principal de la investigació era analitzar la realitat social de la nostra comunitat, integrant en aquesta anàlisi la perspectiva de gènere, a través de cinc àrees d'estudi:

1. Població.
2. Formació, informació i cultura.
3. Mercat laboral, economia i conciliació.
4. Salut i violència de gènere i contra les dones.
5. Poder i política.

Els resultats d'aquestes investigacions s'han complementat amb dades pròpies de gestió de la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, així com d'altres fonts estadístiques més recents a fi que aporten una informació útil i actualitzada sobre la situació social de les dones a la Comunitat Valenciana i puga servir de suport per a la presa de decisions, permetent caminar cap a la igualtat entre homes i dones del nostre àmbit geogràfic.

Seguidament es mostra un resum dels aspectes més rellevants identificats en cada bloc o àmbit d'estudi.

2.1. Població

La **demografia** valenciana ha estat marcada en les últimes dècades per l'augment de l'esperança de vida i els canvis en els patrons reproductius, i són les dones les protagonistes d'aqueixos canvis. En aquest context, es plantegen desafiaments tant en els plans demogràfics i socials com en les agendes de les polítiques públiques.

¹ Alarcón, M^a.José.; Alcañiz, Mercedes.; Cerdá, M^aRosa.; Mañés, Amparo.; Rodríguez, M^a José.J.: *Las mujeres en la Comunitat Valenciana. Una aproximación Sociológica*. Ed. Tirant Humanidades, 2021

² Institut Nacional d'Estadística

L'edat mitjana de la població a la Comunitat Valenciana en 2021 és de 43,83 anys (42,62 % en el cas dels homes i 45,01 anys en el cas de les dones)².

El 19,4 % de la població valenciana té més de 65 anys, de la qual 56 % són dones; mentre que un 1% de la població té més de 90 anys, i són també majoria les dones. La tendència a l'“envelliment de l'envelliment” implica també la reducció gradual de les dones en edat fèrtil i l'arribada de les generacions del baby-boom a l'edat de jubilació en apenes un lustre.

L'índex conjuntural de fecunditat situa a la Comunitat Valenciana molt per davall de la xifra que assegura el relleu generacional (1,26 vs 2,1). La reducció de la fecunditat, una vegada generalitzat l'ús de la contracepció, es converteix en una estratègia d'adaptació al context econòmic, laboral i de conciliació. El comportament reproductiu de les dones sembla estar determinat, d'una banda, per l'increment de models de famílies amb dos sustentadors i, per un altre, l'absència de polítiques que en matèria de conciliació contribuïsquen al nou model d'organització familiar.

Quant a les **famílies**, les transformacions produïdes en les tres últimes dècades, tant en les estructures de les llars com en la realitat familiar, se sintetitzen en una reducció de la dimensió de la llar, la diversificació de formes familiars i la tendència cap a valors més igualitaris i democràtics.

Actualment, les denominades “noves” formes familiars es determinen, tant en la pluralització de formes postmatrimonials d'entrada, permanència i eixida de la vida familiar (increment de la cohabitació, taxa de divorcis, famílies monoparentals i homoparentals), com en la pluralització en les formes de filiació com a segona dimensió en la determinació del parentiu. Si bé les decisions individuals han adquirit protagonisme en els processos de formació de les famílies, el model familiar autonòmic continua instal·lat en els denominats valors “familiaristes” i deposita en les dones l'atenció de cures.

En matèria de **migracions**, en el període de 2000 a 2008 es produeix un creixement exponencial la població estrangera, que és especialment significatiu a la Comunitat Valenciana, arribant a ser en 2010 el 21,9 % de la població. Durant aquesta fase es dona una important feminització de les migracions que se sustenta en la demanda de mà d'obra en determinats sectors amb alta presència de dones com el servei domèstic o la provisió de cures. Amb l'esclat de la bombolla immobiliària i la crisi econòmica a partir de 2008, es produeix una caiguda de les immigracions, i es redueix la població estrangera a la nostra Comunitat en 2020 al 12,56 %. No obstant això, s'observa una recuperació en els últims anys; en 2021 la Comunitat Valenciana és la que presenta un major saldo positiu migratori²

² Institut Nacional d'Estadística.

Hi ha un significatiu equilibri entre els sexes i una distribució més o menys homogènia quant a les seues proporcions per a les tres províncies que componen la Comunitat Valenciana, a més, la població jove de nacionalitat estrangera es concentra a les comarques litorals.

Aquesta joventut pateix pitjors condicions de vida que la població jove de nacionalitat espanyola en la nostra Comunitat. Aquesta situació s'evidencia en diferents aspectes; entre aquests destaca la major precarietat laboral, que és especialment greu en el cas de les dones joves de nacionalitat estrangera. En el cas de formació i mercat laboral es dona una major desigualtat quant a la reputació i l'estatus socioeconòmic de les ocupacions exercides per joves migrants.

Les dones de nacionalitat estrangera pateixen situacions de major precarietat en trobar-se concentrades en el sector dels serveis no qualificats, malgrat que aquest col·lectiu presenta un nivell superior d'estudis i de permanència escolar que el seu igual masculí (tripliquen als homes del seu grup en la possessió d'estudis superiors i quasi quintupliquen la taxa de joves que estudien i treballen)

De la mateixa manera, es fa patent l'apressant necessitat d'emancipació residencial en règim de lloguer per a respondre a la demanda de joves de nacionalitat estrangera, col·lectiu heterogeni que sent més actiu laboralment està, en termes generals, durament condicionat per la fragilitat, vulnerabilitat i exclusió social.

La crisi també provoca un increment de les emigracions, arribant al seu punt màxim en 2017 amb un 10,73 %. Destaca l'emigració de joves valencians, fonamentalment amb estudis superiors a la recerca de millors oportunitats laborals. En l'actualitat, la tendència sembla retornar a la situació precrisi amb un 7,53 % (sent el 8,17 % homes i el 6,91 % dones)³

En matèria de **diversitat ètnica**, s'observa que la població gitana té una presència notòria a la Comunitat Valenciana (aproximadament 60.000 persones), amb una idiosincràsia significativa: es concentren al voltant de 100 municipis situats fonamentalment a les províncies d'Alacant i València. És un col·lectiu molt jove amb un 66 % de persones menors de 30 anys, però en el qual la pobresa i exclusió afecta més del 80 %.

En la població gitana es pot constatar una acusada bretxa de gènere, tant quant al nivell d'estudis completats, com pel que fa a la taxa d'ocupació i la taxa de desocupació. Les dones gitanes pateixen un clar desavantatge en tots els àmbits a causa de la seua doble condició com a dones i gitanes amb una taxa d'ocupació que només arriba al 16 %.⁴

3. Institut Valencià d'Estadística

⁴ https://iseak.eu/wp-content/uploads/2019/09/informe_fsg_iseak.pdf

A la fi de 2021 un 6,29 % de la població de la Comunitat Valenciana tenia un grau de **discapacitat** superior al 33 %; la distribució per sexes estava molt equilibrada (49,73% dones i un 50,27% homes). Quant a la població per discapacitat en edat de treballar (de 16 a 64 anys) un 54,82 % són homes i un 45,18% són dones. No obstant això, a mesura que s'avança en edat les dones són majoria i presenten un major grau de discapacitat que els homes.⁵

Les dones d'aquest grup tenen menys estudis i formació, encara que, a partir de l'educació secundària, no hi ha una bretxa de gènere significativa. En matèria d'ocupació, les dones tenen més discapacitats permanents i una taxa d'activitat i ocupació menor que els homes, encara que la taxa d'atur és molt similar.

Cal destacar que la bretxa de gènere no és tan significativa com la que es produeix entre persones sense discapacitat.

Quant a la situació de **dependència**, a juny de 2022 hi ha 157.537 persones amb resolució de dependència de les quals un 63 % són dones i un 37 % són homes. Això s'explica perquè el gruix de les sol·licituds de dependència s'efectua a partir dels 80 anys i en aquesta banda d'edat les dones són majoria.⁶

En referència a la **diversitat sexual i identitària**, la Comunitat Valenciana ha avançat significativament en protecció normativa, drets i garanties per a les persones LGTB, encara que s'observa una absència de plans de diversitat sexual i/o protocols d'actuació fruit, en part, de l'absència d'exigència legal. El major buit en la matèria es troba en l'àmbit de l'empresa privada i fonamentalment en les pimes.

A pesar que el teixit associatiu LGTB a la Comunitat Valenciana està compost per més de 50 organitzacions inscrites oficialment, resulta difícil aproximar-se a una xifra demogràfica de persones LGTBI, tant a escala autonòmica com nacional.

2.2. Formació, informació i cultura

L'anàlisi del **sistema educatiu valencià** dels últims deu anys mostra la persistència de les asimetries entre dones i homes, especialment en tres fenòmens: l'alta feminització en titulacions vinculades amb professions que concorden amb els rols tradicionals de gènere; el manteniment de bretxes de gènere en algunes famílies professionals que estan molt masculinitzades o molt feminitzades, donant lloc a itineraris "generitzats", i la constatació del millor rendiment educatiu en les dones des de l'educació primària fins a la universitat.

⁵ Vicepresidència. Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives. <https://inclusio.gva.es/es/diversitat-funcional-i-salut-mental>

⁶ IMSERSO

<https://www.imsero.es/interpresent1/groups/imsero/documents/binario/estsisaad2022630.pdf>

Són molt palpables les diferències en el cas de la Formació Professional, algunes famílies professionals concentren més d'un 90 % d'homes. També en els estudis artístics trobem una realitat molt marcada pels rols i estereotips de gènere, de manera aclaparadora en els estudis de dansa i també en la selecció d'alguns instruments, alguns d'aquests molt masculinitzats o feminitzats. Igualment persisteix la marca de gènere a l'hora de triar estudis universitaris com es mostra en les dades de preinscripció universitària. Les cinc titulacions més sol·licitades per dones són Medicina, Infermeria, Mestra d'Educació Infantil, Psicologia i Mestra d'Educació Primària amb uns percentatges del 86 %; mentre que en la majoria de les branques d'enginyeria les sol·licituds de dones no arriben al 10 %

També es mantenen les distribucions d'homes i dones en el personal universitari, amb una alta feminització en el personal d'administració i serveis i una sobre representació d'homes en els llocs de major responsabilitat. En el cas de personal docent i investigador, encara no s'ha superat el sostre de vidre en les posicions acadèmiques més altes; encara que comença a observar-se un equilibri entre homes i dones en la carrera acadèmica.

En l'àmbit de la **cultura**, les dades reunides en aquest capítol permeten identificar diferències importants, però també que s'ha anat avançant cap a un marc normatiu general i una relativa simetria en valors i pràctiques culturals. Els codis patriarcals es fan més evidents en activitats vinculades amb la desigual distribució del treball domèstic i de reproducció, tant en valors com en pràctiques. No resulta aliena a aquests factors la presència de dos universos les diferències més notòries dels quals són les següents: lectura de premsa, esport, motor, internet i videojocs, que és masculina, i lectura de revistes, dansa, televisió, estètica i moda, que està feminitzada.

Els percentatges de dones a favor dels valors com són la tolerància, sentit de la responsabilitat i generositat, però també a favor de l'obediència i la fe religiosa, són superiors als dels homes. Aquestes diferències també s'observen quan es pregunta per la solidaritat i el compliment dels deures fiscals.

La participació femenina és molt inferior a la masculina quan es tracta d'afiliació a partits polítics, organitzacions relacionades amb el mercat laboral, així com grups esportius.

En general, les dones tenen un concepte més estricte de cultura, ja que els homes inclouen dins d'aquestes activitats d'entreteniment i oci. Els percentatges de dones que han rebut formació cultural complementària (artística, instrumental o artesanal) superen els corresponents dels homes amb algunes excepcions (música, fotografia i vídeo). Entre els factors que impedeixen una major participació cultural, les dones assenyalen la falta de temps, l'assumpció de responsabilitats familiars i no tindre companyia per a realitzar la pràctica.

Per part seua, la **pràctica esportiva** de les dones ha crescut a principis del segle XXI molt més que la dels homes, però continua trobant-se per davall de la masculina. A més, practiquen un repertori més reduït de modalitats esportives i recorren amb molta més

freqüència a espais tancats com a llocs de pràctica, preferint la gimnàstica o el fitnes; mentre que tenen una menor orientació a activitats esportives de caràcter competitiu i de realització en equip. Quant a la motivació, les dones donen més importància a estar en forma, relaxar-se i estar sanes i els homes emfatitzen més la dimensió lúdica, el gust per l'esport i el component competitiu.

En relació amb la pertinença a federacions esportives, els homes suposen un 79,6 % del total de llicències enfront del 20,4 % de les dones. No obstant això, en l'última dècada, les llicències femenines s'han incrementat en un 37 %. Finalment, les dones assisteixen a espectacles esportius un 50 % menys que els homes, especialment per falta d'interés o temps disponible, així com per les dificultats per a eixir de casa en fer-se càrrec de persones majors, menors o dependents.

En el camp de la **Societat de la Informació**, la bretxa de gènere digital és present tant en l'ús de les TIC com en la incorporació de la dona als espais de generació de coneixement expert.

La bretxa de gènere existent en el sector tecnològic presenta una especial gravetat perquè és la indústria que més ocupació neta crearà en els pròxims anys; també per la incidència que el desenvolupament tecnològic té sobre la manera en què ens informem, ens comuniquem i ens entretenim. Les causes d'aquestes bretxes no sempre són evidents. Les empreses d'enginyeria o de tecnologia no són atractives per a moltes de les dones que estudien una carrera tècnica.

La inclusió de les dones en la Societat de la Informació no ha de limitar-se a facilitar el seu accés a les eines tecnològiques, sinó que ha d'incentivar la creació de continguts en els processos de disseny, producció i gestió dels àmbits científics i tecnològics. Aquest objectiu exigeix que dones i homes s'incorporen de manera igualitària a les carreres científiques i tecnològiques, afavorint la presència activa de dones perquè arriben, en igualtat de condicions que els homes, a tots els nivells de responsabilitat.

Aquesta realitat té un impacte directe en els índexs de participació social i política, inserció laboral, oportunitats de millora i carrera professional, així com de pèrdua de talent en un entorn estratègic com són les TIC en termes macroeconòmics, la qual cosa sens dubte ha d'orientar polítiques públiques a les quals s'associe inversió econòmica suficient per a l'efectiva eliminació de la bretxa de gènere digital a través de la multidisciplinarietat del sistema educatiu, sistema productiu i governança social.

El model de Societat de la Informació exigeix la incorporació de l'anàlisi de gènere en el seu disseny, desenvolupament i avaluació del seu impacte per a poder respondre al desafiament de la incorporació plena de les dones a la ciutadania digital, tant com a usuàries dels seus serveis i accés a les seues oportunitats com a agents de transformació de l'actual esquema limitant en la seua participació, econòmica, pública i social.

2.3. Mercat laboral, economia i conciliació

En el **mercat laboral** assistim a la consolidació de la participació de les dones en aquest, si bé encara persisteixen les bretxes de gènere en els indicadors que fan referència a la presència i qualitat del treball.

Després del devastador escenari que va deixar la crisi econòmica, s'evidencia una certa recuperació, però els seus efectes són desiguals, de manera que s'aprecia un perillós fenomen de "masculinització de la recuperació econòmica" que fa que les bretxes en tots els indicadors (activitat, ocupació, atur, temporalitat, cobertura) tornen a eixamplar-se de nou en perjudici de les dones, especialment les joves. Les dones menors de 25 anys registren el major atur enfront de les dones més adultes i concentren les taxes més altes de temporalitat.

No obstant això, la qualificació millora les oportunitats laborals de les dones respecte dels homes: hi ha més ocupació i menys atur a mesura que augmenta el nivell d'estudis. Les dones són conscients d'això, per la qual cosa es preparen més i retarden la seua incorporació al mercat laboral en relació amb els homes.

L'actual situació laboral valenciana també revela la persistència d'una segregació laboral horitzontal. El treball independent, no assalariat, està masculinitzat, mentre que el sector públic i el sector de serveis estan feminitzats.

La gran majoria dels llocs ocupats per dones, tres de cada quatre, es concentren en la base de l'estructura de les organitzacions, i a penes hi ha representació en la cúpula. És a dir, es manté la segregació vertical en la realitat laboral valenciana.

És majoria la presència femenina en l'ocupació parcial i també ho és la probabilitat de tindre contractes temporals. També les dones tenen una menor capacitat de generar ingressos del treball remunerat, en primer lloc perquè els sous de la jornada parcial són inferiors, en segon lloc, perquè persisteix la bretxa salarial, independentment del tipus de jornada i de contracte, i, en tercer lloc, perquè en l'ocupació per compte propi la disparitat pel que fa a ingressos per gènere és major, i com les dones dediquen menys temps a la seua empresa (per la doble càrrega laboral), les empreses propietat de dones registren menys guanys.

En matèria de **conciliació, cures i usos del temps**, si bé les possibilitats de conciliar la vida laboral i familiar estan normativitzades i són igualitàries per a dones i homes, el seu ús sembla ser manifestament femení, per la qual cosa les conseqüències en la trajectòria laboral afavoreixen els homes.

Respecte als usos del temps, si considerem treball les activitats que suposen un desgast físic o psíquic (és a dir, si incloem el treball remunerat i el no remunerat) les dones

treballen 1 hora i 23 minuts més que els homes, els quals al seu torn disposen de 4 hores més de temps lliure que les dones.

L'oportunitat que brinda la llei de sol·licitar una excedència per cura de fills o filles és gaudida en el 94,7 % dels casos per les dones. En el cas de l'excedència per cura de familiars, la dedicació dels homes s'incrementa fins a representar el 17,5 %. La sol·licitud de reducció de jornada per cura de familiars és assenyalada pel 25 % de les dones enfront del 4,4 % dels homes. Tot això té conseqüències en les carreres laborals de les dones. D'altra banda, els centres infantils públics de 0 a 3 anys són escassos i els privats són molt cars per a determinats grups socials. La corresponsabilitat està lluny de ser una realitat, ja que les dones són les que dediquen més temps a les tasques domèstiques i de cura. És necessari, doncs, incorporar el valor de la cura tant en xiquetes com en xiquets des de la infància. També resulta evident la necessitat d'una major implicació i inversió per part de l'administració pública en aquest tipus de serveis, que beneficiaran la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Pel que concerneix a la presència femenina en el sector de l'economia **social i cooperació**, aquesta presenta característiques diferenciadores respecte del conjunt del mercat laboral. A la Comunitat Valenciana, les dones representen un 57,3 % mentre que en les societats laborals es descendeix a un 31,6 %. Les fonts consultades situen a la Comunitat Valenciana, en el panorama estatal, com la tercera amb major índex de feminització.

El major nivell formatiu de les dones genera una més ràpida i consolidada trajectòria professional en el sector cooperatiu valencià (especialment notable en la població jove). Respecte del total de contractes a temps complet s'aconsegueix el nivell d'equilibri perquè la dona accedeix a la meitat d'aqueixa modalitat contractual. No obstant això, en el total de contractes a temps parcial, elles representen un número pròxim al 75 %.

Quant a la participació sectorial, es detecta segregació per sexes: la dona s'incorpora amb preferència al sector agrícola i serveis, mentre que hi ha sobrerrepresentació masculina en el sector industrial i de la construcció coincident amb la bretxa salarial de gènere més àmplia.

Una variable a considerar en l'economia social és el **medi rural**; es constata que la seua extensió total a la Comunitat Valenciana és de 14.057,9 km² (60,45 % del territori total), percentatge inferior al del territori espanyol (entorn del 80 %), comptant amb una població, en 2018, de 301.243 habitants (aproximadament el 12,3 % de la població total de la nostra comunitat autònoma. Comparant les dades del període 1996-2018 ⁷ (el màxim interval que es troba en la sèrie per a observar l'evolució de la població en més d'un cicle econòmic), es constata que no s'ha produït despoblament, ja que més aviat s'ha mantingut o fins i tot ampliat, la població rural. Aquesta població es troba concentrada en els trams de 34-55 anys. Fins als 64 anys hi ha més homes que dones residint en els municipis rurals, situació que

⁷ Nomenclator. Institut Nacional d'Estadística

s'inverteix en persones majors de 65 anys. Tot això indica una tendència clara cap a l'envelliment d'aquests nuclis rurals.

El sector productiu més important en l'entorn rural de la Comunitat Valenciana és el de serveis, que aglutina la major part de la població ocupada i és el proveïdor principal dels llocs de treball ocupats per dones. El pes del sector agrari i industrial es manté en aquelles comarques en les quals tradicionalment l'havia tingut.

Pel que respecta a les taxes d'activitat i ocupació es produeix una notable bretxa de gènere (entre el 70 % i el 80 % per als homes i una mica més del 60 % per a les dones).

Cal destacar que disposar d'un conjunt d'infraestructures que faciliten tant l'entorn laboral com el personal és fonamental per a mantindre la població en el territori. Hi ha les infraestructures imprescindibles per a garantir l'ensenyament obligatori; encara que a vegades, sobretot referent a ensenyament secundari, impliquen desplaçaments a escala comarcal; situació similar és la relativa al sistema sanitari. Especialment s'observen dèficits pel que fa a estructures de benestar social, i són especialment escasses les corresponents a cura de persones majors, com són els centres de dia i residències.

2.4. Salut i violència de gènere i contra les dones

L'anàlisi de la situació de **salut** d'homes i dones a la Comunitat Valenciana mostra l'existència de desigualtats que afecten especialment les dones, les qui presenten més risc de patir problemes de salut física i mental, major risc d'accidentalitat o falta de suport social. Les condicions de vida de les dones, i els seus rols socials, marcats històricament per la desigualtat deriven en què aquestes tenen una percepció més negativa de la seua salut respecte dels homes. Les dones presenten un risc considerablement major de patir problemes crònics de salut i malalties de llarga duració. Encara que les dones viuen més anys, ho fan amb una considerable càrrega de malaltia, no solament produïda per la longevitat sinó també pels rols i tasques que desenvolupen al llarg de la seua vida en els àmbits productiu i reproductiu.

Entre els problemes de salut crònics patits per les dones, destaquen les malalties esquelètiques, musculars, degeneratives, mentals i el dolor, amb riscos molt superiors als homes, arribant en el cas de l'osteoporosi a octuplicar-se el risc. Els rols de gènere i els seus factors de risc associats, en el cas dels homes, es manifesten en problemes de salut molt diferenciats com són les patologies respiratòries, l'infart, la diabetis i l'embòlia. El consum de tabac i alcohol i la dieta poc saludable afecten en major mesura els homes, la qual cosa correlaciona amb majors problemes cardiovasculars o respiratoris. El sedentarisme, no obstant això, afecta en major mesura les dones i pot relacionar-se amb les seues condicions de vida caracteritzades per la sobrecàrrega que suposa encara la falta de conciliació familiar i laboral en la societat, i que deriva en les escasses oportunitats per a realitzar exercici físic o portar una vida més saludable. En línia amb el seu major risc d'emmalaltir, les dones acudeixen més

a les consultes de medicina general. En el cas de l'assistència a pràctiques preventives ginecològiques, les dones estarien acostant-se a complir les recomanacions d'acudir a consulta i realitzar-se la prova de citologia i mamografia, sobretot en les edats de major risc, avanços en els quals han influït les estratègies preventives implementades des de les autoritats sanitàries.

Per a atallar aquesta situació, es requereixen polítiques públiques sectorials amb perspectiva de gènere, així com polítiques sanitàries lliures de biaixos de gènere i basades en l'evidència científica.

I si ens referim a les **violències contra les dones**, la Comunitat Valenciana es troba en termes relatius entre les tres primeres comunitats autònomes amb les majors taxes de víctimes immerses en un procediment judicial, desconeixent si això es deu a major nombre de víctimes o a major taxa de denúncies.

En qualsevol cas, resulta destacable en aquest àmbit que el Sistema Valencià de Salut tinga un paper determinant en la prevenció de la Violència de Gènere a partir de la seua destacada i pionera labor de cribratge. La Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública ha detectat quasi 12.000 casos de violència des que es va implantar en 2015 fins a 2021 (des de la seua posada en marxa han entrevistat més de mig milió de dones).⁸ Tres de cada 100 dones cribrades ha resultat ser positiu. Del total de casos positius 9 de cada 10 dones han patit violència psicològica, cinc de cada deu física i una de cada deu violència sexual. Òbviament cal introduir millores, fonamentalment referides a la formació i a la disponibilitat de temps en consulta, així com a la disposició de pautes d'actuació que garantisquen l'homogeneïtat del procés.

Quant a la xarxa de Centre Dona 24 hores, en 2021 es van atendre 8.049 dones; un 68 % de nacionalitat espanyola i un 32 % estrangeres. La major aflluència, tant en termes absoluts com relatius, es produeix a Alacant capital i província. La banda d'edat més freqüent és de 31 a 40 anys (28,3 %), seguida del rang de 41 a 50 anys (25,8 %). Un 50 % d'aquestes eren solteres, un 25% casades i la resta divorciades, separades o vídues. Un 71 % d'aquestes tenien fills⁹. Ha de prestar-se especial atenció a les víctimes amb vulnerabilitats afegides. Per exemple, més del 60 % de les dones ateses en els Centres Dona 24 hores es troben en una situació econòmica de dependència. També s'ha de ressenyar la gran vulnerabilitat en la qual es troben les dones víctimes que presenten algun grau de discapacitat i que requeririen, amb urgència, polítiques específiques.

⁸ <https://www.san.gva.es/web/igualdad/violencia-genero>

⁹

<https://inclusio.gva.es/documents/610460/357428479/informe+Estiguen%C3%ADstico+Dones+a+31dic21.pdf/3381f627-3cec-2ccb-fce2-b4bc47366b59?t=1651052694189>

En relació amb els femicidis, la Comunitat Valenciana se situa en la cinquena posició en l'àmbit nacional amb 34 dones assassinades entre 2014 i 2018. La majoria tenia entre 31 i 50 anys. Del total, 19 eren nacionals i 15 de procedència estrangera. Quant a la nacionalitat dels agressors, 21 eren nacionals i 13 estrangers. Cal destacar que les dones estrangeres semblen denunciar menys, qüestió a abordar per la seua major vulnerabilitat.

En resum, les dades suggereixen que la resposta de les institucions i de les mateixes dones ha millorat en els últims anys, encara que de manera insuficient. És necessari reforçar les mesures del Pacte Valencià implementades i avançar en aquelles que encara estiguen pendents de desenvolupar.

Quant al **tràfic** de dones i xiquetes amb finalitats d'explotació sexual és un fenomen inseparable de la **prostitució**, tal com assenyala el conveni aprovat per una resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides de 2 de desembre de 1949 i ratificat per Espanya "Conveni per a la repressió del tràfic de persones i de l'explotació de la prostitució aliena", ja que històricament la tracta ha sigut la forma tradicional de proveir al mercat de la prostitució de cossos de dones per a la seua mercantilització.

És, per tant, imprescindible analitzar aquest delicte amb perspectiva de gènere i des de l'enfocament dels drets humans. En haver-hi una fortíssima asimetria de gènere quant a la dicotomia víctima (dona)- victimari (home), estem davant un delicte que ha de tipificar-se com una forma de violència de gènere, la més brutal, la qual cosa fa urgent que l'Administració comence a computar a aquestes víctimes en les estadístiques, considerant la demanda de prostitució com un problema de salut pública.

És encara més greu ja que Espanya és el tercer país del món en consum de prostitució i el primer a Europa. Aquestes dades posen de manifest la necessitat i urgència, entre altres modificacions legals, d'aprovar una llei integral abolicionista de la prostitució que comprega tots els aspectes necessaris per a destruir el complex sistema de prostitució, garantint l'enfocament de drets humans. És urgent que, per a posar fi a la prostitució, les eines legals penalitzen adequadament els tres pilars que mantenen aquest delicte: la demanda, el proxenetisme i la terceria locativa. És necessari establir mesures d'actuació simultànies en els tres vessants: prevenció, persecució i protecció.

2.5. Poder i política

El cinquè i últim bloc d'estudi aborda el poder i la política. El diagnòstic sobre la situació i l'evolució en els últims deu anys de les dones en llocs de **lideratge** a la Comunitat Valenciana evidència una forta segregació vertical i horitzontal (tenint en compte els principals sectors econòmics) sostinguda en el temps, que fa que la presència de dones en llocs de lideratge diste molt d'aconseguir la dels seus pares homes.

Quant a la presència de dones i homes en l'esfera **política** representativa i executiva, tant a escala autonòmica com provincial i local, a la Comunitat Valenciana en el període 2007-2019 s'han utilitzat sis unitats d'anàlisi: resultats electorals, composició de les Corts, dels sis òrgans estatutaris, del Consell, de les tres Diputacions i dels ajuntaments dels municipis des de 5.000 habitants.

Els resultats mostren l'increment en la presència de les dones en les sis unitats d'anàlisi, però en la pràctica totalitat de les ocasions en la franja mínima del principi de presència equilibrada (40 %). En canvi, la seua presència en els òrgans de caràcter unipersonal, on la presència equilibrada no s'aplica, descendeix sistemàticament per davall del 40 %. Així ha ocorregut amb les Corts, la pràctica totalitat dels òrgans estatutaris, el Consell, les diputacions i les alcaldies. Els resultats aconsellen una reforma legal per a aplicar i garantir el principi de paritat.

Quant a la situació de les dones en els **llocs de lideratge en el sector privat** dista molt d'aconseguir la dels seus pares homes, siga com siga el seu lloc concret. El creixement de dones autònomes amb persones a càrrec seu ha mantingut la desigualtat dins d'uns límits que podem denominar paritaris (40/60). Només el 28 % dels llocs de direcció i gerència existents a la Comunitat Valenciana són ocupats per dones. El mateix ocorre en el cas de persones empresàries o membres de cooperatives: la presència d'homes és del 66,35 %, mentre que només un 33,65% són dones.

Per sectors, les dones en l'àmbit rural arrossegueu una desigualtat de gènere que ha invisibilitzat el seu treball en el sector agrícola i no apareix en les estadístiques. Aquesta desigualtat es reflecteix, per exemple, en la poca tinença de terra o poca participació formal en els beneficis econòmics, fets que accentuen la feminització de la pobresa en aquest àmbit. A diferència de les dones que treballen en altres sectors o en l'àmbit urbà, les dones rurals no es troben amb un sostre de vidre sinó amb una paret de formigó.

En el sector de la construcció es manté l'associació amb el masculí, ja que encara es vincula aquest sector amb activitats manuals, condicions perilloses i ús de força física; cosa que ja no és necessària amb la incorporació de la tecnologia i la diversificació en subsectors com la consultoria, el disseny, el subministrament i la fabricació. Les empreses de construcció, independentment de la seua grandària, tenen dificultats per a retindre el talent de les dones que s'han incorporat a les seues plantilles.

Dins del sector industrial es reitera la divisió sexual del treball i, en conseqüència, les dones que treballen en aquest sector ho fan en condicions i ocupacions inferiors als seus companys de treball. Les dones que treballen en empreses pimes tenen majors dificultats que aquelles que treballen en organitzacions més grans, on les barreres estructurals són menors. Exercir càrrecs de responsabilitat i lideratge és una labor titànica per a aquestes dones quan el natural en el sector industrial és estar relegades a treballs manuals, temporals i precaris.

Dins del sector serveis la realitat de les dones sembla ser millor que en altres sectors. Les habilitats i capacitats estereotipades per gènere necessàries per a treballar en el sector serveis (com l'empatia, la intel·ligència emocional, etc.) es vinculen més amb les dones que amb els homes). I és que el sector serveis està associat a la cura, al suport de persones, per això la presència de dones està justificada i és major que en altres sectors.

Per tot això, continua existint segregació vertical (nombre de dones inferior al d'homes amb llocs de lideratge) que es combina amb segregació horitzontal en aquests càrrecs (les dones amb càrrecs de lideratge es troben majoritàriament en el sector serveis), per la qual cosa podem concloure que la situació de les dones amb càrrec de lideratge a la Comunitat Valenciana encara dista molt d'aconseguir el desitjable 40/60 en tots els sectors econòmics.

CAPÍTOL 3. ANÀLISI DE L'IMPACTE DE GÈNERE PER SECCIONS PRESSUPOSTÀRIES

En aquest capítol es duu a terme l'anàlisi prèvia de l'impacte de gènere del pressupost de la GVA 2023, a partir dels programes pressupostaris i entitats del sector públic instrumental seleccionats.

Se presenta sota la fórmula d'una anàlisi síntesi, que recull la informació corresponent a cada Secció pressupostària i que ha sigut elaborat per la corresponent Unitat d'Igualtat. L'esmentada anàlisi, al seu torn, s'ha realitzat a partir de l'estudi dels programes pressupostaris integrats en cadascuna de les seccions i que prèviament ha elaborat el corresponent centre gestor d'acord amb les indicacions emeses per la Comissió de l'Informe d'Impacte de Gènere en els Pressupostos.

L'anàlisi síntesi de cada Secció pressupostària estructura el seu contingut entorn dels següents punts:

- Explicació relativa als programes seleccionats i a la situació dels mateixos quant al seu nivell de rellevància de gènere.
- Problemàtica sobre la qual s'actua: evolució i situació actual tenint en compte els avanços registrats.
- Línies estratègiques destacades i la seua rellevància en igualtat de gènere.
- Objectius, actuacions i indicadors per a cada programa pressupostari.
- Valoració des de la perspectiva de gènere dels resultats esperats en funció de l'evolució recent i de les actuacions en marxa.

3.1. SECCIÓ 05. PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT

Com a resultat de l'anàlisi del grau de rellevància de gènere dels programes pressupostaris de la Presidència de la Generalitat, amb criteris de transversalitat, rellevància funcional i capacitat d'impacte, se n'han identificat dos amb un grau de rellevància alta en matèria de gènere, el de promoció institucional (programa 462.20) i el relacionat amb les dones en la ciència a través de l'entitat 00017 Ciutat de les Arts i les Ciències. Aconsegueixen un grau de rellevància mitjà els programes corresponents a la Direcció i serveis generals (121.20), els mitjans de comunicació social de titularitat pública (entitat 00130. Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació), així com el relatiu a la lluita contra la violència de gènere a través de l'assessorament i defensa en judici dels interessos de la Generalitat (programa 126.20).

1. PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL S'ACTUA: EVOLUCIÓ I SITUACIÓ ACTUAL TENINT EN COMPTE ELS AVANÇOS REGISTRATS.

Corresponen a la Presidència de la Generalitat les competències en matèria d'assessorament al president i impuls de l'acció interdepartamental del Consell, relacions amb la Unió Europea, l'Estat i altres comunitats autònomes, comunicació institucional de la Generalitat, promoció institucional, patrimoni cultural, turisme, administració local i mitjans de comunicació social, així com les competències en matèria de relacions amb les Corts, publicacions, representació i defensa en judici i assessorament en dret de la Generalitat.

Es recull a continuació la situació i evolució de la problemàtica sobre la qual s'actua en l'exercici de les esmentades competències, a través dels programes pressupostaris seleccionats als quals es fa referència en l'epígraf anterior.

El programa d'Alta direcció i serveis generals finança el suport administratiu i tècnic als òrgans superiors i centres directius de la Presidència, per a facilitar l'execució dels programes i polítiques desenvolupats per Presidència de la Generalitat.

En l'exercici d'aquestes **competències transversals**, la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la **igualtat entre dones i homes**, recull disposicions relatives al foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació (art. 46) i a la utilització del llenguatge no sexista en els escrits administratius (art. 48). Així mateix, la Llei 8/2018, de 13 de juliol, per al foment de la responsabilitat social, conté en el títol II (La responsabilitat social en les administracions públiques), disposicions relatives a la contractació pública socialment responsable, que es contempla també en la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014.

La consecució d'aquests objectius requereix una labor d'impuls per part de les unitats amb funcions de caràcter transversal, a fi de traslladar als diferents centres gestors la introducció de la perspectiva de gènere en la normativa, la contractació i les subvencions i ajudes públiques.

Des del programa de **Promoció institucional** s'escometen les actuacions que duu a terme la Direcció General de Promoció Institucional. Entre altres, tal com recull el Decret 169/2020, de 30 d'octubre, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Presidència de la Generalitat, la coordinació i supervisió de la creativitat i disseny referits a projectes i campanyes publicitàries de la Generalitat, i la realització d'accions de promoció, publicitat i imatge institucional.

La Llei 12/2018, de 24 de maig, de publicitat institucional per a l'interés ciutadà i la concepció col·lectiva de les infraestructures públiques, disposa en el seu article 4, apartat 8, que: "Les campanyes institucionals contribuiran a fomentar la igualtat entre dones i homes i respectaran la diversitat social, cultural, ètnica, de pensament, d'identitat o orientació sexual present en la societat."

Així mateix, la llei assumeix els objectius del Pacte valencià contra la violència de gènere i masclista, de setembre de 2017, que recull les conclusions de la Subcomissió sobre l'erradicació de la violència de gènere de les Corts i l'Informe del Síndic de Greuges sobre l'atenció i protecció a les víctimes, de juny de 2017, subscrit per les institucions valencianes, les organitzacions polítiques i sindicals, la societat civil –especialment per aquelles organitzacions vinculades als moviments feministes– i àmpliament secundat per la ciutadania. En aquest sentit, la disposició addicional tercera incorpora mecanismes d'exclusió en la contractació, dins de l'àmbit competencial propi, d'aquelles empreses i mitjans de comunicació que continguin anuncis de comerç sexual o fomenten la prostitució.

A càrrec del programa **Assessorament i defensa en judici** es financen les despeses de funcionament de la Direcció General de l'Advocacia General de la Generalitat, per tal que pugua prestar assistència jurídica en la Generalitat i fer valdre davant els diferents òrgans jurisdiccionals la legalitat de la seua actuació, els seus drets i interessos. El seu impacte de gènere deriva de la Llei 9/2003, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes, que en l'article 36, sobre personació de l'administració autonòmica en els procediments per maltractaments, disposa que: "la conselleria amb competències en matèria de dona podrà proposar al Consell de la Generalitat l'exercici de l'acció popular, a través del Gabinet Jurídic de la Generalitat, o d'advocats o advocades col·legiats, en els supòsits d'agressions físiques domèstiques en què es cause la mort o lesions greus a dones residents a la Comunitat Valenciana".

A més, la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, estableix en l'article 58 que la Generalitat exercirà l'acció popular en tots els procediments penals que se segueixen per delictes de violència sobre la dona amb resultat de mort, així com en aquells casos en què es genere alarma social o produísca lesions greus i invalidants. Si és el cas, la Generalitat sol·licitarà sempre la privació de la pàtria potestat del presumpte agressor.

D'altra banda, la mercantil **Ciutat de les Arts i les Ciències**, SAU (CACSA) disposa d'un **Pla estratègic 2022-2025**, en el marc del qual es realitzen un conjunt d'accions que incideixen en la relació de les dones amb la ciència, un àmbit en què les desigualtats de gènere són importants i històricament reproduïdes, atés l'escàs reconeixement de les aportacions femenines.

A l'hora de programar els continguts de la Ciutat de les Arts i les Ciències, amb l'objectiu de generar vocacions científiques i divulgar la ciència per a totes i tots, es tenen en compte criteris que afecten la igualtat de gènere, com són els que es mostren a continuació al costat d'accions en la seua aplicació:

- Criteri de representació de la dona en l'àmbit científic, per exemple, a través de conferències realitzades per importants científiques com Olga Muñoz (Institut d'Astrofísica d'Andalusia), Alicia Durán (CSIC), i Olga Gil Medrano (Universitat de València), entre altres.
- Criteri de visibilitat de la dona i eliminació d'estereotips. Així, amb motiu del Dia de la Xiqueta en la Ciència i del Dia Internacional de la Dona, es fan conferències amb dones destacades en l'àmbit científic. També es visibilitza la representació de les dones de diferents àmbits científics mitjançant exposicions, activitats i material educatiu, o mitjançant la utilització de diferents materials digitals incorporant la representació de la dona per a la seua difusió en xarxes, o bé mitjançant la celebració d'esdeveniments que donen visibilitat a la dona, amb la finalitat de conscienciar la societat valenciana en la igualtat de gènere, com la il·luminació especial en color violeta de la Ciutat de les Arts i les Ciències en ocasió del 8 de març".
- Lluita contra la violència masclista, mitjançant la col·locació i comunicació de punts violeta, punts d'informació i prevenció d'aquesta violència.

Altres línies de treball i elements de gestió en què s'introdueix la perspectiva de gènere són, entre altres:

- Anàlisis estadístiques des de la perspectiva de gènere: CACSA disposa de dades estadístiques/indicadors que permeten conèixer el gènere dels seus visitants, clients i persones interessades en les seues activitats, així com de les persones que realitzen queixes, suggeriments i felicitacions. A més, també disposa d'indicadors relacionats amb aspectes de la gestió de les persones que treballen a CACSA diferenciats per gènere.
- Tarifa Responsabilitat Social: Des de 2016 es compta amb una tarifa especial per a accedir als recintes gestionats per CACSA (Museu i Hemisfèric), destinada a víctimes de violència de gènere, col·lectius en risc d'exclusió social o amb recursos econòmics limitats.
- Senyalització i llenguatge inclusiu: Es promou l'ús d'un llenguatge inclusiu en totes les comunicacions realitzades tant internes com externes, divulgant internament guies per a l'ús d'un llenguatge inclusiu. Hi ha una senyalització igualitària en les instal·lacions.
- Igualtat entre el personal. En 2020 es va constituir la Comissió paritària d'igualtat per a la negociació del III Pla d'igualtat de CACSA, formada, d'una banda, per representants de l'empresa; i, d'una altra, per representants de la part social (comité d'empresa). Per a l'elaboració del nou Pla es va tindre en compte la participació de les empleades i empleats, i es va realitzar una anàlisi per gènere de la informació obtinguda. Així mateix, *CACSA té implantat un protocol enfront de l'assetjament sexual i sexista en el treball, en compliment de la normativa legal”.

Per part de la **Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació**, cal assenyalar que la Llei 6/2016, de 15 de juliol, del servei públic de radiodifusió i televisió d'àmbit autonòmic de titularitat de la Generalitat, inclou, entre els principis a observar en la prestació del servei públic (article 5):

“d) Garantir el principi d'igualtat efectiva entre homes i dones, així com vetlar per la transmissió d'una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i homes en la societat i promoure-la. Adoptar, mitjançant l'autoregulació, codis de conducta tendents a transmetre el principi d'igualtat, excloent-hi continguts sexistes, especialment en la programació infantil i juvenil.

e) Promoure el principi d'igualtat efectiva entre homes i dones, que haurà d'informar, amb caràcter transversal, sobre l'actuació de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, que la integrarà, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, així com en la definició, el pressupost i l'execució del conjunt de les seues activitats”.

Atesa la centralitat i l'impacte dels mitjans audiovisuals en la societat actual, l'operador públic valencià ha de connectar, compartir i col·laborar amb els diversos nivells del sistema educatiu en general, adoptant una estratègia comuna amb els agents educatius per a fomentar l'educació en competències audiovisuals i la capacitat crítica, i també contribuir activament amb la perspectiva de gènere, dirigint els productes i els continguts a una educació no sols en igualtat, sinó per a la igualtat.

El seu llibre d'estil contempla l'ús del llenguatge no sexista i el tractament informatiu en matèries d'atenció especial com la igualtat de gènere i la violència masclista. S'hi posa de manifest que cal una televisió compromesa amb l'erradicació de la cultura masclista i la desigualtat per raó de gènere, que aposte per un plantejament global que incorpore la perspectiva de gènere, propostes de programació no segmentades per gènere ni estereotipades, un compromís en continguts que ajuden a remoure obstacles, desmuntar estereotips i a construir una nova cultura de la igualtat.

Des de la seua creació en 2016, la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació (CVMC) i la Societat Anònima de Mitjans de Comunicació (SAMC), han realitzat tota una sèrie d'activitats per a promoure la igualtat entre dones i homes, com són jornades, sèries documentals, senyalització en totes les instal·lacions de la CVMC i la SAMC de manera igualitària, o formació dirigida als i les professionals de la redacció d'À Punt per a poder introduir la perspectiva de gènere en les rutines periodístiques i més concretament en informatius.

A això cal afegir que durant l'any 2020 es va fer un gran esforç per a aprovar el Pla d'Igualtat 2020-2023, que estableix quatre línies estratègiques d'actuació:

1. Presència equilibrada d'homes i dones per departaments i càrrecs, així com equilibri retributiu i la igualtat de tracte en l'àmbit laboral davant situacions iguals i amb treballs d'igual valor.

2. Mesures de conciliació i corresponsabilitat que equilibren els usos diferenciats del temps i l'organització del treball entre dones i homes.

3. Comunicació i formació en matèria d'igualtat de gènere, per a avançar en la integració de la perspectiva de gènere en el disseny, gestió i avaluació de polítiques i processos per a la consecució de la igualtat real d'oportunitats i tracte entre dones i homes.

4. Salut laboral des de la perspectiva de gènere, per a propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones, ateses les necessitats específiques de cada sexe i promoure accions de prevenció i millorar la resposta de l'organització enfront de la violència de gènere.

Paral·lelament, el pla inclou tres protocols d'actuació: d'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral, per al desenvolupament i l'actuació de mesures contra la violència de gènere i davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, reafirmant el seu compromís de combatre aquestes situacions discriminatòries greus.

Per part seua, el *Llibre d'estil* contempla l'ús del llenguatge no sexista i el tractament informatiu en matèries d'atenció especial com la igualtat de gènere i la violència masclista. Tot això des d'una perspectiva global, que aposta per la programació no segmentada per gènere ni estereotipada, amb la finalitat d'establir una cultura basada en la igualtat.

Les campanyes de sensibilització també han sigut presents, a través del lema "Per la igualtat infinita", que va portar aparellada campanya informativa de tots els recursos disponibles.

Quant a la programació, tant en les ficcions i coproduccions, bé siga associada o sota la fórmula de participació/coproducció, el paper de la dona està destacat i donant compliment de la carta de valors.

En l'estudi realitzat (juny 2022) sobre la presència equilibrada en les aparicions televisives entre homes i dones, es va observar com cadascun dels programes d'À Punt compta amb dones i homes que hi treballen. No obstant això, són les dones les que copen els llocs en els informatius, mentre que els homes són els protagonistes en els programes d'entreteniment. Malgrat això, les dones es troben dins de la producció, darrere de les càmeres, com a tertulianes, i també com a reporteres. Les dones i els homes que treballen en aquesta cadena de televisió ho fan compartint llocs de treball i, d'aquesta manera, l'empresa mostra a les espectadores i els espectadors, una representació paritària en la seua programació.

2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DESTACADES I LA SEUA RELLEVÀNCIA EN IGUALTAT DE GÈNERE.

El programa 121.20 té un **caràcter transversal**, sent les línies estratègiques amb rellevància en igualtat de gènere, les següents:

- Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques de la Presidència.
- Fomentar la igualtat de tracte entre dones i homes en l'àmbit de la contractació.

- Fomentar la comunicació en igualtat, per mitjà del llenguatge no sexista i inclusiu.

Pel que respecta al programa de **promoció institucional**, les línies estratègiques amb rellevància en igualtat de gènere són les següents:

- Supervisió de la creativitat i disseny referits a projectes i campanyes publicitàries de la Generalitat, incorporant la perspectiva de gènere, i garantint que no s'incloga publicitat institucional en mitjans que continguin anuncis de comerç sexual o de foment de la prostitució.
- Realització d'actuacions de conscienciació en matèria d'igualtat de gènere des de Presidència de la Generalitat.

En l'àmbit de l'Assessorament i defensa en judici, cal destacar, com a línia estratègica amb rellevància en igualtat de gènere, l'exercici de l'acció popular a què es refereixen l'article 36 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes, i l'article 58 de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona.

Pel que fa a **Ciutat de les Arts i les Ciències**, SAU (CACSA), les línies estratègiques amb rellevància en igualtat de gènere són les següents:

- Generar vocacions científiques i culturals entre la joventut, incidint en les xiquetes de manera especial, per a reduir la bretxa de gènere existent en les carreres STEM.
- Programar els continguts de Ciutat de les Arts i les Ciències des d'una perspectiva de gènere: conferències i altres activitats per a visibilitzar la contribució de les dones a la ciència i la tecnologia.
- Facilitar l'accés a la cultura a les víctimes de violència de gènere i, per a això, donar a conèixer, comunicar i informar dels beneficis i actuacions que CACSA ofereix per a accedir als serveis i activitats per part de les víctimes de violència de gènere.
- Implantar les accions definides dins del Pla d'igualtat per al personal de CACSA.
- Incloure clàusules socials que afavorisquen la reducció de les desigualtats en les diferents fases de contractació, en aquelles contractacions que per la seua naturalesa ho permeten.
- Conscienciar les persones que treballen en CACSA sobre la igualtat de gènere, mitjançant butlletins informatius i manifestant públicament la protesta pels assassinats per violència de gènere.

- Fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu en les comunicacions, tant internes com externes, inclosa la senyalització en les instal·lacions.
- Fomentar la igualtat de gènere mitjançant les creativitats de les campanyes publicitàries, sempre que siga possible.
- Conscienciar les empreses organitzadores de grans esdeveniments de la importància d'instal·lar punts violeta.

Pel que fa a la **Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació**, cal destacar com a línies estratègiques amb rellevància en igualtat de gènere les següents:

- Garantir el principi d'igualtat efectiva i vetlar per la transmissió d'una imatge igualitària.
- Promoure el principi d'igualtat efectiva entre homes i dones, que haurà d'informar, amb caràcter transversal, l'actuació en l'adopció i execució del conjunt de les activitats.

3. OBJECTIUS, ACTUACIONS I INDICADORS PER A CADA PROGRAMA PRESSUPOSTARI.

Programa 121.20 Alta direcció i serveis generals

Objectiu 2.1	Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques de la Presidència		
Actuació 2.1.1	Introduir la perspectiva de gènere en les normes, plans, programes d'actuació, subvencions i convenis que projecte, execute i impulse el departament.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del Departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	Número	2
2	Percentatge, sobre el total, d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del Departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	20
3	Nombre d'informes d'impacte de gènere remesos a la Unitat d'igualtat per al seu assessorament i validació.	Número	10
4	Percentatge de bases reguladores de		90

	subvencions i ajudes, beques, etc., que sobre el total inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	
5	Percentatge de convenis signats pel departament que, sobre el total, incorporen clàusules d'igualtat.	%	90
Objectiu 2.2	Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la contractació.		
Actuació 2.2.1	Introduir clàusules d'igualtat en els contractes, d'acord amb la regulació de la incorporació de les clàusules socials.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere en els plecs de clàusules administratives particulars com a condicions especials d'execució i/o criteris d'adjudicació.	%	100
2	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere dins de les especificacions tècniques contingudes en els plecs de prescripcions tècniques particulars.	%	10
Objectiu 2.3	Fomentar la comunicació en igualtat, per mitjà d'un llenguatge no sexista i inclusiu, en la comunicació del departament.		
Actuació 2.3.1	Ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del Departament.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'instruccions/recomanacions de la Sotssecretaria, dirigides als centres directius, en favor de l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del departament.	Número	1
2	Nombre de textos remesos a la Unitat d'Igualtat per a la supervisió de l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.	Número	10

Programa 462.20 Promoció Institucional

Objectiu 1.2	Supervisió de la creativitat i disseny referits a projectes i campanyes publicitàries de la Generalitat, incorporant la perspectiva de gènere i garantint que no s'inclouga publicitat institucional en mitjans que continguen anuncis de comerç sexual o de foment de la prostitució.		
Actuació 1.2.3	Supervisió particular per part del personal especialitzat d'aquest centre directiu de tots els aspectes relacionats amb la igualtat de gènere a través de l'aplicació corporativa AMPI.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Supervisió de totes les creativitats de la Generalitat i el seu sector públic.	Número	1000
Objectiu 2.1	Desenvolupament i execució d'accions i projectes publicitaris de promoció institucional.		
Actuació 2.1.1	Execució de projectes publicitaris i de promoció institucional.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Campanyes planificades en matèria d'igualtat de gènere.	Número	4
3	Millores incorporades, des de la perspectiva de gènere, al procés de supervisió de l'activitat de promoció institucional el Consell. Accions.	Número	1
Objectiu 3.1	Realitzar actuacions de conscienciació en matèria d'igualtat de gènere des de Presidència de la Generalitat.		
Actuació 3.1.1	Planificació i execució de campanyes i projectes publicitaris de promoció de la igualtat de gènere des d'una perspectiva transversal.		
Actuació 3.1.2	Prestar especial atenció al compliment dels plecs de prescripcions tècniques respecte a la prohibició de contractar amb mitjans que difonguen anuncis de comerç sexual o fomenten la prostitució.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Planificació i execució de campanyes i projectes publicitaris de promoció de la igualtat de gènere des d'una perspectiva transversal. Campanyes de publicitat.	Número	1

Programa 126.20 Assessorament i defensa en judici dels interessos de la Generalitat

Objectiu 6.1	Exercir l'acció popular a què es refereixen l'article 36 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes; i l'article 58 de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 6.1.1	Personació de l'Advocacia en representació de la Generalitat en procediments per causa de delictes de violència de gènere amb resultat de mort/lesions greus i invalidants, així com en aquells casos en què es genere alarma social.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Personació de la Generalitat en els procediments penals corresponents.	Número	3
Objectiu S5	Incrementar l'acció social de CACSA orientada al compliment dels objectius de desenvolupament sostenible, especialment els ambientals i la igualtat de gènere.		
Actuació 1	Generar vocacions científiques i culturals entre la joventut, incidint en les xiquetes de manera especial, per a reduir la bretxa de gènere existent en les carreres STEM.		
Actuació 2	Programar els continguts de Ciutat de les Arts i les Ciències des d'una perspectiva de gènere: conferències i altres activitats per a visibilitzar la contribució de les dones a la ciència i la tecnologia.		
Actuació 3	Facilitar l'accés a la cultura de les víctimes de violència de gènere.		
Actuació 4	Donar a conèixer, comunicar i informar dels beneficis i actuacions que CACSA ofereix per a accedir als serveis i activitats per part de les víctimes de violència de gènere.		
Actuació 5	Implantar les accions definides dins del Pla d'igualtat per al personal de CACSA.		
Actuació 6	Inclusió de clàusules socials que afavorisquen la reducció de les desigualtats en les diferents fases de contractació, en aquelles contractacions que per la seua naturalesa ho permeten.		
Actuació 7	Conscienciar les persones que treballen en CACSA sobre la igualtat de gènere, mitjançant butlletins informatius i manifestant públicament la nostra protesta pels assassinats per violència de gènere.		
Actuació 8	Fomentar l'ús d'un llenguatge inclusiu en les nostres comunicacions, tant internes com externes, inclosa la senyalització en les instal·lacions.		
Actuació 9	Fomentar la igualtat de gènere mitjançant les creativitats de les campanyes publicitàries, sempre que siga possible.		
Actuació 10	Conscienciar a les empreses organitzadores dels grans esdeveniments de la importància d'instal·lar punts violeta.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
Indicador 1	Nombre de col·laboracions en projectes amb altres entitats o organismes que tinguen com a finalitat la igualtat de gènere.	Núm. col·laboracions	1
Indicador 2	Nombre d'actuacions programades per a visibilitzar el paper de les dones en l'àmbit científic.	Núm. actuacions	40
Indicador 3	Persones/associacions víctimes de violència de gènere que s'han beneficiat de les tarifes reduïdes.	Persones/Associacions	5
Indicador 4	Nombre de comunicacions realitzades per a informar dels beneficis en matèria d'igualtat (tarifes reduïdes).	Comunicacions	2
Indicador 5	Nombre de contractacions amb clàusules socials en matèria d'igualtat de gènere.	Percentatge	100
Indicador 6	Campanyes publicitàries amb impacte de gènere (quan siga possible).	Percentatge	100

00130. Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació

Objectiu 5	Garantir el principi d'igualtat efectiva i vetlar per la transmissió d'una imatge igualitària		
Actuació	Efectuar seguiment de presència equilibrada entre homes i dones		
Actuació	Efectuar seguiment i implementació del Llibre d'Estil		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Reunions de la Comissió de seguiment	Número	4
2	Seguiment de l'aparició d'hòmens i dones en la programació	Número	4
Objectiu 6	Promoure el principi d'igualtat efectiva entre homes i dones, que haurà d'informar, amb caràcter transversal, a l'actuació en l'adopció i execució del conjunt de les activitats.		
Actuació	Efectuar el seguiment i la implantació del Pla d'Igualtat		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Reunions de la Comissió de seguiment del pla d'Igualtat	4	4
2	Compliment cronograma d'activitats	4	4

5. VALORACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DELS RESULTATS ESPERATS EN FUNCIÓ DE L'EVOLUCIÓ RECENT I DE LES ACTUACIONS EN MARXA.

En 2023, des del programa d'Alta direcció i serveis generals, es continuarà donant suport a la promoció e la igualtat entre dones i homes des d'una **perspectiva transversal**: fonamentalment a través de la contractació pública, de les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajudes públiques, i de l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu, amb el que s'espera continuar avançant en la sensibilització en matèria d'igualtat i l'impacte en la situació de les dones.

A través del programa de Promoció institucional es continuarà col·laborant en les accions i en les **campanyes publicitàries** que en matèria d'igualtat de gènere impulsen els departament competents, en el marc de la Llei 12/2018, de 24 de maig, de la Generalitat, de publicitat institucional per a l'interés ciutadà i la concepció col·lectiva de les infraestructures públiques, que vigila el compliment dels principis inspiradors d'igualtat i apoderament de les dones, i garanteix que no s'incloua publicitat institucional en aquells mitjans que continguen anuncis de comerç sexual o de foment de la prostitució, amb el consegüent impacte en la dignificació de la dona.

El programa d'**Assessorament i defensa en judici** continuarà actuant en procediments per causa de delictes de violència de gènere amb resultat de mort/lesions greus i invalidant, si bé cal precisar que el indicador en relació amb aquestes personacions no és un indicador d'objectius pressupostaris, sinó la lamentable constància dels efectes processals de la violència de gènere en el seu vessant més tràgic, d'acord amb la normativa corresponent i amb la mateixa voluntat del Consell d'exercir l'acció popular en defensa de les víctimes, al mateix temps que prova el rebuig cap a la violència masclista i compromís amb la lluita per la seua erradicació.

CACSA aprofundirà en el seu treball per la igualtat de gènere i, per això, en el seu Pla Estratègic 2022-2025, es contempla un objectiu en la seua perspectiva social, S5. "Incrementar l'acció social de CACSA orientada als OSD d'àmbit social i especialment a la igualtat de gènere", amb la finalitat d'agrupar una sèrie d'iniciatives estratègiques encaminades a integrar la igualtat de gènere és totes les seues actuacions, com a mostra del seu compromís amb la societat. Aquest compromís es concreta en 2023 en una sèrie d'accions i assoliments esperats:

- Per a reduir la bretxa de gènere existent en les carreres STEM, es continuaran programant activitats amb l'objectiu principal de donar a conèixer el treball de les dones en l'àmbit científic, i de generar vocacions científiques i culturals entre la joventut, incidint en les xiquetes de manera especial.

- Per a visibilitzar el paper de les dones en la ciència, es continuarà programant conferències i altres activitats sobre la contribució de les dones a la ciència i la tecnologia.
- Es continuarà facilitant l'accés a la cultura a les víctimes de violència de gènere i donant a conèixer, comunicar i informar dels beneficis i actuacions que CACSA ofereix per a accedir als serveis i activitats, per part de les persones i col·lectius víctimes de la violència de gènere.
- Es continuarà treballant en el III Pla d'igualtat de CACSA.
- Per a afavorir la reducció de les desigualtats en les diferents fases de contractació, en aquells contractes que per la seua naturalesa ho permeten, es continuaran incloent clàusules socials.
- Es continuarà amb el foment de l'ús d'un llenguatge inclusiu en les comunicacions, tant internes com externes, inclosa la senyalització en les instal·lacions.
- Es continuarà fomentant la igualtat de gènere, mitjançant les creativitats de les campanyes publicitàries i de les exposicions, sempre que siga possible.
- Es fomentarà la igualtat de gènere, conscienciant les empreses organitzadores de grans esdeveniments celebrats en la Ciutat de les Arts i les Ciències, de la importància d'instal·lar punts morats, com a espais d'atenció, informació i ajuda a víctimes de qualsevol mena d'agressió sexista, a més de sensibilització i visibilització davant la societat de les agressions sexistes.

Amb tot això, CACSA podrà tancar en 2023 havent fet un esforç important per a evidenciar que els criteris d'igualtat de gènere estan molt presents en la seua cultura empresarial.

La **Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació** -i la seua societat prestadora de serveis de ràdio i televisió, Societat Anònima de Mitjans de Comunicació de la Comunitat Valenciana- continuarà complint els seus objectius bàsics, de promoure i garantir el principi d'igualtat efectiva entre homes i dones, vetlar per la transmissió d'una imatge igualitària, plural i no estereotipada de dones i homes en la societat i promoure-la, així com adoptar, mitjançant l'autoregulació, codis de conducta tendents a transmetre el principi d'igualtat, excloent-hi continguts sexistes, especialment en la programació infantil i juvenil.

A més, el principi d'igualtat efectiva entre homes i dones continuarà informant, amb caràcter transversal, l'actuació de la Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació, que l'integrarà, de manera activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, i

en la definició, el pressupost i l'execució del conjunt de les seues activitats, com recull la Llei 6/2016, de 15 de juliol, de la Generalitat, del servei públic de radiodifusió i televisió d'àmbit autonòmic, de titularitat de la Generalitat.

3.2 SECCIÓ 16. VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTAT I POLÍTiques INCLUSIVES

La Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives té les competències en matèria de polítiques de serveis socials, prestacions socials, dependència, persones amb diversitat funcional, famílies, infància i adolescència, adopcions, joventut, dones, persones majors, persones migrants, inclusió i voluntariat socials.

Més de la meitat dels programes pressupostaris de la Conselleria tenen una rellevància alta, segons la classificació del grau de rellevància o pertinència de gènere realitzada. Els programes restants aconseguixen un nivell de rellevància mitjana.

Els programes que es classifiquen amb un grau de rellevància alta són: 323.10, Igualtat de gènere; 313.80, Igualtat en la diversitat; 313.40, Diversitat funcional; 313.30 Infància i adolescència; 311.20, Gestió i organització del sistema; 311.30, Direcció General de Planificació i Coordinació d'Infraestructures de Serveis Socials. Dins d'aquest grup, els cinc primers programes aconseguixen la puntuació màxima.

El grup amb un grau de rellevància mitjana l'integren els programes 311.10, Direcció i serveis generals; 316.60, Direcció general de persones majors; 313.70 Atenció primària i dependència; 313.50 Inclusió social, i 311.40, Institut Valencià de Formació, Investigació i Qualitat dels Serveis Socials.

Quant a dues entitats públiques de caràcter instrumental: l'Institut Valencià de la Joventut i l'Institut Valencià de Serveis Socials, cal assenyalar que ambdues presenten un nivell de rellevància alt.

El barem utilitzat per a dur a terme aquesta valoració té en compte tres criteris: la transversalitat del programa (o si aquest incorpora la perspectiva de gènere), la rellevància funcional (que valora si el programa incideix en les desigualtats de gènere existents) i la capacitat d'impacte (o si el programa afecta sobre persones o col·lectius en situació de vulnerabilitat).

Sobre la base de les competències que desenvolupa aquesta Conselleria en matèria de serveis socials és lògica la pertinència alta o mitjana de tots els programes i entitats; no obstant això, en els casos en què la valoració resulta mitjana, això ve motivat perquè en el criteri de rellevància funcional no es compleixen alguns ítems que podrien millorar en el futur, com ara afavorir la presència i participació de les dones en espais subrepresentats o afavorir la delegació d'una part de cures de les dones cap als homes. Un altre possible motiu del fet que no s'aconseguisca la rellevància alta és que en el criteri de transversalitat no s'ofereixen objectius o indicadors desagregats per sexe.

1. PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL S'ACTUA: EVOLUCIÓ I SITUACIÓ ACTUAL TENINT EN COMPTE ELS AVANÇOS REGISTRATS

Com ja s'ha assenyalat anteriorment, tots els programes pressupostaris de la Conselleria tenen una rellevància alta o mitjana en matèria de gènere i, per tant, promouen el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques de la Conselleria i incideixen en les polítiques del Consell dirigides a:

- garantir els drets i necessitats bàsics de la població,
- combatre la desigualtat, la pobresa i l'exclusió social de les persones vulnerables i
- eliminar els obstacles que dificulten la plena igualtat entre homes i dones.

A aquest efecte, els òrgans superiors i directius de la Conselleria dirigeixen la seua acció a abordar la problemàtica següent:

- Desenvolupar els serveis socials d'atenció primària bàsica per a atendre les demandes de la ciutadania portant a terme les seues funcions a través de la prevenció, la promoció i la intervenció, fins a la consolidació d'una xarxa única de resposta administrativa responsable i respectuosa amb les persones per a garantir l'acció social de proximitat, atenent així situacions de necessitat social de la població i, específicament, d'aquelles persones i col·lectius en situació desfavorable, vulnerable i en risc o situació d'exclusió social. Articular prestacions, programes i recursos en l'àmbit local, amb la participació dels implicats.
- Garantir el compliment de la Llei de dependència a la Comunitat Valenciana, establint procediments de valoració, de reconeixement de la situació de dependència i programes individuals d'atenció, consolidant el sistema d'atenció pública a les persones en situació de dependència.
- Afavorir la integració en la societat de persones, famílies i col·lectius en situació de vulnerabilitat o exclusió social, i conscienciar la societat valenciana en l'exercici d'activitats altruistes per a l'èxit d'una societat més solidària.
- Promoció de drets de la infància i adolescència, disseny i homogeneïtzació de les actuacions professionals en situacions de vulnerabilitat i risc en la infància i adolescència; seguiment dels recursos d'àmbit local dirigits a la prevenció de les situacions de desprotecció en la infància i adolescència; assistència integral i especialitzada a persones menors d'edat víctimes de delictes contra la llibertat i identitat sexual; acció protectora de l'entitat pública: tutela i/o guarda; mesures de protecció: acolliment residencial, familiar i adopció; adolescents en conflicte amb la llei; xarxa d'emancipació de persones menors d'edat extutelades: preparació per a la vida independent i autonomia personal; punts de trobada familiar i igualtat de gènere en l'àmbit de la infància i l'adolescència.

- Direcció, coordinació, promoció i implementació de les polítiques d'igualtat de gènere; reconeixement dels drets de les dones i foment de masculinitats igualitàries; lluita contra la violència de gènere i masclista i prevenció i atenció integral a les dones víctimes de violència de gènere i als seus fills i filles. Desenvolupament de programes i actuacions destinades a conscienciar la societat sobre la discriminació que pateixen les dones, posar en valor les seues capacitats i talents, així com combatre les actituds masclistes i sexistes, i també, manteniment d'espais i activitats culturals que incorporen la perspectiva de gènere.
- Reconeixement dels drets de la diversitat ètnica i cultural, diversitat sexual i familiar, igualtat de tracte i no discriminació i prevenció dels delictes d'odi i política migratòria.
- Atenció de les necessitats de les persones amb diversitat funcional, promoció de la seua autonomia personal i accessibilitat universal, i reconeixement dels seus drets, així com atenció integral i prevenció sociosanitària de les persones amb problemes de salut mental i alteracions del desenvolupament (o risc). Resolució de les sol·licituds de valoració de grau de discapacitat. Formació, especialització i actualització dels i les professionals que exerceixen l'atenció d'aquestes persones. Coordinació i col·laboració entre les diferents administracions en l'àmbit sociosanitari d'aquest col·lectiu.
- Promoció de l'envelliment actiu i la lluita contra la soledat no desitjada, atenció social i residencial a persones majors, així com promoció de l'autonomia de les persones majors.
- Harmonització i gestió de l'acció concertada en l'àmbit de la Conselleria. Gestió i seguiment dels contractes programa, convenis per a l'execució de prestacions en matèria de serveis socials. Consolidació de l'òrgan de coordinació interadministrativa en serveis socials, coordinació i harmonització del finançament.
- Estudi i execució de projectes d'obres de millora de centres socials. Ampliació de recursos d'atenció social en centres de caràcter residencial, ambulatori i diürn en el marc del Pla d'infraestructures de serveis socials. Impuls dels contractes administratius per a la gestió de recursos socials, així com el seguiment del seu compliment. Gestió del registre general de titulars d'activitats de serveis i centres de serveis socials de la Comunitat Valenciana. Introducció de la perspectiva de gènere en l'impuls i gestió d'infraestructures de serveis socials, ampliant la xarxa de recursos específics destinats a dones víctimes de violència que requereixen d'una atenció biopsicosocial professionalitzada en el marc del pla Convivint d'infraestructures de serveis socials.
- Consolidació normativa del nou model de serveis socials de la Comunitat Valenciana i del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials, a través del desplegament reglamentari de la Llei 3/2019, de Serveis Socials de la Comunitat Valenciana. Cobertura de

les necessitats de formació, investigació, innovació, avaluació i qualitat dels serveis socials de la Comunitat Valenciana.

- Establiment de garanties i drets per al desenvolupament de les persones joves en tots els àmbits; coadjuvar a superar les dificultats d'aquest col·lectiu en l'exercici de l'autonomia personal i incidir positivament per a actuar sobre la problemàtica transversal sobre la intolerància, xenofòbia, desigualtats i violència de gènere i conductes de risc per a la salut vinculades a estils de vida i hàbits de consum en aquest col·lectiu de persones joves.

- Gestió de programes i actuacions d'inserció social i laboral i acció social per a persones amb discapacitat i/o en situació de dependència o en risc d'exclusió social, així com gestió de centres i serveis especialitzats. Disseny de criteris d'atenció a persones amb discapacitat i/o dependència amb un enfocament centrat en la persona i amb respecte als seus drets. Protecció, tutela i promoció de l'autonomia personal de persones en l'àmbit de l'Institut Valencià d'Atenció Social Sanitària, orientació a familiars i representants legals i gestió i tramitació administrativa de prestacions sociosanitàries respecte a les persones ateses.

Les dades estadístiques que s'ofereixen a continuació dibuixen el context socioeconòmic de la situació actual de la problemàtica sobre la qual incideixen les polítiques públiques de la Conselleria.

La **violència de gènere** té entre les seues causes la desigualtat en els processos de socialització. És per tant imprescindible fomentar una sensibilitat i consciència social, que promoga la igualtat i la cultura de la no violència en totes les etapes vitals i a través dels diferents agents socialitzadors: família, sistema educatiu, mitjans de comunicació, grups d'iguals, etc. Estudiar totes aquestes opcions i buscar la forma més idònia d'abordatge ajustada a la realitat canviant, la qual cosa permetrà ser més eficaços en la prevenció i atenció de la violència exercida sobre la dona.

Així, les xifres, desafortunadament, mostren que encara hi ha molta faena per fer en l'àmbit de la protecció i la prevenció contra les **violències masclistes**.

Segons dades proporcionades pel Butlletí estadístic mensual de desembre de 2021 del Ministeri d'Igualtat, a Espanya van ser assassinades oficialment 44 dones per les seues parelles o exparelles homes, i 2 casos més encara s'estan investigant. La Comunitat Valenciana va registrar 7 casos, la qual cosa representa el 15,9 % del total estatal. Des de 2003, any en què s'inicia el registre oficial de casos, han sigut assassinades 1.126 dones en tot l'estat espanyol, 144 d'elles a la Comunitat Valenciana.

Segons la Macroenquesta de violència contra la dona publicada en 2020 pel Ministeri d'Igualtat, una de cada dues dones, un 57,3 %, ha patit algun tipus de violència masclista al llarg de la seua vida, la qual cosa suposa 11.688.411 dones de 16 anys o més. El 14,2 % de les dones residents a Espanya, 2.905.489 dones, han patit violències físiques i/o sexuals

d'alguna parella, actual o passada, en algun moment de la seua vida; fora de la parella l'ha patida el 6,5 % (1.322.052 dones). Segons el *Gender Equality Index 2021* de l'*European Institute for Gender Equality*, el 50 % de les dones que viuen a Espanya han patit algun tipus de violència sexual.

El nombre de telefonades pertinents al telèfon 016 (el servei telefònic d'informació i assessorament jurídic en matèria de violència de gènere) en tota Espanya durant tot l'any 2021 va ascendir a 87.307 en total (de les quals un 12 % , és a dir, 10.757 telefonades, van procedir de la Comunitat Valenciana), segons les dades del portal estadístic de la Delegació del Govern contra la Violència de Gènere.

Quant al servei telefònic d'atenció i protecció per a víctimes de la violència de gènere (ATENPRO), servei que va ser creat per a la cobertura de la teleassistència mòbil de les persones víctimes de violència, a través de la Delegació del Govern, les xifres en el tancament de l'any 2021 indiquen que 16.716 dones eren usuàries d'aquest en tota Espanya, 3.470 residents a la Comunitat Valenciana (un 20,76 % del total). A més, estaven actius 2.620 dispositius i sistemes de seguiment per mitjans telemàtics a final d'any, 327 dels quals afectaven persones residents a la Comunitat Valenciana.

Quant a les dades del servei d'atenció telefònica a dones víctimes de violència de gènere de la Comunitat Valenciana, en el número gratuït 900 580 888, que ofereix la Xarxa de Centres Dona 24 hores com a recurs especialitzat i amb atenció 24 hores, els 365 dies a l'any, en 2021 es van atendre, només a la Comunitat Valenciana, 59.568 telefonades. Les telefonades que s'atenen poden ser tant d'informació com d'assessorament o de coordinació (destacant les que es realitzen amb usuàries de centres de referència o fins i tot amb professionals). De les 59.568 telefonades ateses, 32.903 s'han transferit a la Xarxa de Centres, i 5.616 telefonades van ser derivades del 016.

Tenint en perspectiva el sistema laboral actual i les implicacions que se n'extrauen, decisions de la unitat familiar, com ara tindre un fill o una filla o contingències com la malaltia o situació de dependència d'un ésser pròxim té un impacte negatiu en les carreres professionals de les dones, mentre que els homes no veuen penalitzades les seues. De fet, les dades oferides pel Portal estadístic de la Generalitat Valenciana revelaven que del total d'excedències **per cura de familiars** que es van demanar en el 2020, un 81 % va correspondre a dones, així com el 90 % del total d'excedències **per a la cura de filles i fills**.

La publicació de l'*European Institute for Gender Equality Home* titulada *Gender Equality Index 2021 Report: Health* ratifica aquesta situació. En l'ús del temps està lluny d'aconseguir-se la igualtat, perquè les dones continuen dedicant moltes més hores que els homes a les cures no remunerades i al treball reproductiu. Un enorme augment de la cura no remunerada durant la crisi de COVID-19, assumida majoritàriament per part de les dones, ha tornat a constatar les desigualtats de gènere en l'ús del temps en la llar.

Les xifres esmentades mostren que les tasques de la cura continuen "penalitzant" les dones de cara a la seua efectiva incorporació al mercat de treball. Per això, els llocs de treball generats per a atendre aquesta necessitat coneguts com a "cuidadores no professionals" són una de les prestacions incloses dins de l'àmbit de la dependència i suposen una via molt positiva per a aconseguir que es prestigie aquesta labor: reconèixer professionalment les dones que exerceixen aquesta labor i fer aflorar aquest treball com a remunerat i digne. Segons l'IMSERSO (Institut de Majors i Serveis Socials), el juliol de 2022 hi havia registrades 67.855 persones, de les quals eren dones 60.169, el 89 % del total. A la Comunitat Valenciana, la xifra ascendia a 14.093 persones, la immensa majoria d'elles també dones.

Quant al funcionariat de la Conselleria d'Igualtat i Polítiques inclusives, aquest està compost per un 78 % de dones i 22 % d'homes en 2022. Un 2 % més de dones que en 2016¹. Per a il·lustrar millor aquesta situació, cal referir-se a l'Institut Valencià d'Atenció Social Sanitària, que posseeix una plantilla de 991 professionals de diferents categories i amb un perfil social i sanitari repartit per una xarxa de més de trenta recursos, incloent-hi residències, centres de dia o centres ocupacionals. D'aquest quasi miler de persones, 796 són dones (el 80,32 %), les quals es concentren en les categories de "cuidadora" i "ajudant de residència", i 222 són homes (el 19,68 %). No obstant això, la presència de dones en els llocs directius arriba al 50 %.

D'aquesta manera, la divisió sexual del treball ha consolidat una distribució asimètrica del treball públic i privat, del productiu i reproductiu, i del millor i pitjor pagat.

Segons l'Observatori d'Emancipació del Consell de la Joventut d'Espanya, referent al segon semestre de 2021, la **taxa d'emancipació residencial de la població jove** de la Comunitat Valenciana va caure més de 6 punts respecte a 2020: es va situar en el 11,8 % en 2021 enfront del 17,2 % de l'any anterior (la Comunitat Valenciana és la segona amb menor taxa d'emancipació d'Espanya). Cal tindre en compte que el preu mitjà dels habitatges de compra va créixer més d'un 6 % en un any i la renda mitjana dels habitatges lliures en lloguer ho va fer un 1,3 %. Cal destacar a més que les dones que s'emancipaven en solitari suposaven tan sols el 13,8 %, la meitat que els homes que vivien en llars unipersonals (26,7 %).

Respecte a les **persones amb diversitat funcional o discapacitat**, amb dades el 31 de desembre de 2021 de la Direcció General de Diversitat Funcional i Salut Mental, a la Comunitat Valenciana hi havia 318.381 **persones reconegudes amb grau de discapacitat**: 158.344 dones (49,73 %) i 160.037 homes (50,27 %). Per graus, ells són "majoria" en el grau comprés entre 33 i 64 % (101.514 homes enfront de 91.926 dones), mentre que elles són més nombroses en el tram entre 65 i 74 % (41.627 dones enfront de 36.958 homes) i en

1 Font: personal funcionari al servei de la Generalitat. Distribució per òrgan i gènere – II Pla d'Igualtat de l'Administració de la Generalitat Valenciana. I totes les categories i relacions jurídiques dels serveis centrals i territorials de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives de la Generalitat Valenciana. Aplicació HUMAN.

el de 75 % o més (24.791 dones enfront de 21.565 homes). Segons el tipus de discapacitat, elles es concentren en major mesura en osteoarticulars (55,63 %), visuals (52,89 %) i mixtes (57,89 %), mentre que ells ho fan en intel·lectuals (58,53 %) i mentals (52,00 %), així com malalties cròniques (53,98 %).

Centrant la discussió en l'ocupabilitat de les persones amb diversitat funcional, en general, i de les dones d'aquest col·lectiu en concret, les dades més recents proporcionades per l'INE mostren que el 33,7 % de les persones amb discapacitat formaven part de la **població activa** a la Comunitat Valenciana enfront del 76 % de persones sense discapacitat en 2020. En tot cas, aquesta xifra va suposar una pujada de 0,6 punts percentuals respecte a l'any 2019 en l'activitat de les persones amb discapacitat, encara que un poc inferior a la pujada d'1,4 punts del segon col·lectiu referit a les persones sense discapacitat. Les dades més rellevants en 2020 exemplificaven ja la difícil posició laboral de les dones discapacitades a Espanya; per exemple, un 25,6 % de les dones ocupades amb discapacitat tenien una jornada laboral enfront del 11,8 % dels homes amb discapacitat.

Segons les dades de l'INE, en data d'1 de gener de 2022, la **població estrangera** a la Comunitat València era de 778.655 persones: 390.087 homes i 388.768 dones. Aquesta xifra situa aquest territori en el quart de l'estat espanyol amb major presència d'aquest col·lectiu. Els països² de major procedència en aquesta comunitat són: Romania, el Marroc, el Regne Unit, Colòmbia, Itàlia, la Xina i Rússia. Quasi en la mateixa línia que a escala nacional.

Cal apuntar a més algunes xifres sobre l'ocupabilitat de les persones migrants. La **taxa d'activitat en la població estrangera** és del 61,76 % a la Comunitat Valenciana, de manera que és tradicionalment més elevada que la mitjana nacional, situada en el 57,26 %. Per sexes, els homes tenen una taxa més elevada, del 68,86 %, i la de les dones és del 55,40 %. La **taxa d'atur per a la població migrant estrangera** és del 21,05 % a la Comunitat Valenciana, més alta en les dones migrants (un 25,64 %) que en els homes (un 16,93 %), segons dades del 2ºT/2022, de l'Enquesta de població activa (EPA).

Tampoc és esperançadora la situació de les persones del **Col·lectiu LGTBIQ+ (lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, intersexuals, queer i més)**. L'estudi "Lluita contra la discriminació laboral per raons d'orientació sexual i identitat de gènere" de la Comissió Espanyola d'Ajuda al Refugiat (CEAR) publicat en 2021 evidencien que també el mercat laboral es troba estratificat en funció de la identitat sexual i de gènere, així com l'orientació sexual de les persones. Segons aquest estudi, 7 de cada 10 persones participants han reconegut sentir-se en desavantatge en un procés de cerca d'ocupació, cosa que, en moltes ocasions, els ha forçat a no presentar-se a certes ofertes laborals, acceptar pitjors condicions laborals o treballar en l'economia submergida; són assídues les ofertes de treball

² Romania: 46.834 homes i 50.884 dones; el Marroc: 50.687 homes i 40.318 dones; el Regne Unit: 43.321 homes i 42.833 dones.

sexual entre homes cisgais i dones trans. Aquest últim grup, el de les **dones transsexuals**, viu una situació de major dificultat. El 84 % de les participants trans asseguren haver rebut un tracte discriminant i/o agressiu en la cerca d'ocupació. S'apunta, de fet, que 4 de cada 5 persones trans dones no tenen ocupació, i aquestes pateixen freqüentment una desvaloració de les expressions de gènere o rols associats a la feminitat i viuen l'exclusió d'aquelles identitats que no "acaten" el binarisme home o dona.

Referent a les **persones majors**, segons l'Institut Nacional d'Estadística, el 20 % de la població de la Comunitat Valenciana té 65 anys o més, en què les dones són el 56,2% d'aquest grup poblacional i només una de cada tres persones majors de 90 anys és home. Així mateix, les dones tenen una **esperança de vida** mitjana de 86,2 anys d'edat mentre que la dels homes és d'aproximadament 80,9 anys. L'**envelliment de la població** és una tendència sociodemogràfica que s'està consolidant amb la millora de la qualitat de vida i el descens constant de la taxa de natalitat, una realitat que té, a més, rellevància de gènere. Segons l'Enquesta contínua de llars de l'INE, amb xifres de 2020, a la Comunitat Valenciana hi havia 542.300 llars unipersonals, de les quals 231.900, el 42,76 %, estaven protagonitzades per persones de 65 anys o més. A això cal afegir que, d'aquest subtotal de població major en llars d'una única persona, 163.700, el 70,6%, estava protagonitzat per dones.

Un dels nous reptes sorgits a afrontar és la **soledat no desitjada**. S'estima que més de 2,5 milions de persones majors se senten soles a Espanya. Es tracta d'una realitat terrible que arriba quasi al 40 % de les persones majors de 65 anys, la majoria d'elles són dones, de manera que ens trobem, igual que passa amb la pobresa, amb una feminització d'aquest fenomen. La soledat no desitjada suposa una situació d'aïllament que desemboca moltes vegades en problemes de relacions amb l'entorn, ressentiment, depressió, tristesa i ansietat. La lluita contra la soledat no desitjada, per tant, té un impacte de gènere positiu, perquè pretén la inclusió de les dones majors que viuen soles en el dia a dia comunitari.

Les actuacions que desenvolupa aquesta conselleria en aquest aspecte se centren en la promoció de l'envelliment actiu i la lluita contra la soledat no desitjada. Una activitat que és protagonitzada, en major mesura, per dones majors usuàries dels serveis, centres i programes que s'ofereixen. En concret, tant en el programa de **termalisme valencià** com en el de **vacances socials**, aproximadament el 65 % de la població beneficiària són dones, així com prop del 75 % de les persones assistents a **centres especialitzats d'atenció a majors (CEAM)** són també dones.

L'increment de **persones en situació de dependència** és una altra conseqüència clara de l'envelliment de la població. Per a poder donar resposta a les necessitats que porta aparellada aquesta situació, la Llei de la dependència estableix un sistema per a atendre el dret a la promoció de l'autonomia personal i d'atenció a les persones en situació de dependència que comporta el desenvolupament de diversos serveis i prestacions.

Les persones majors dependents, les persones amb diversitat funcional física o intel·lectual i la població menor d'edat de 3 anys amb problemes de dependència són les principals destinatàries d'aquestes prestacions.

L'evolució de les xifres quant al nombre de persones beneficiàries, així com quant a la cobertura de les prestacions i serveis de la dependència, a pesar que existeix un cert marge de millora, és rotunda: hi ha hagut un gran creixement del sistema a la Comunitat Valenciana, multiplicat fins per tres els registres de 2015 a 2022. En concret, mentre que el setembre de 2015 el conjunt de persones beneficiàries era de 41.662, el juliol de 2022, i segons dades de l'IMSERSO, hi havia 136.008 persones. És un canvi quantitatiu i qualitatiu que posen en valor institucions independents del sector com l'Associació Estatal de Directors i Gerents de Serveis Socials.

Quant a la **desagregació per sexe de les persones dependents**, segons el mateix informe mensual de l'Institut, encara que aconseguint només el nivell estatal de desagregació, el 63% de les persones sol·licitants són dones, una fet que se situa en la mateixa línia que el perfil de les persones amb resolució de grau. De fet, la Direcció General d'Autonomia Personal i Atenció a la Dependència estima que, per al cas valencià, el 62,31 % de les persones ateses amb una prestació o servei són dones. Per trams d'edat, un 73 % de les persones beneficiàries de la dependència a Espanya té més de 65 anys. És per això que totes les mesures que es prenguen per a fomentar l'autonomia de les persones dependents redundarà en el major benestar de les cuidadores que continuen sent dones en la seua majoria segons les dades de la seua ocupabilitat comentades anteriorment.

En l'àmbit d'**infància i adolescència**, cal destacar que la població menor de 18 anys a la Comunitat Valenciana va aconseguir en 2021 les 879.062 persones, de les quals 426.305 eren dones (el 48,50 % del total per a aquest segment poblacional), segons dades de l'informe "Infància en dades del Ministeri de Drets socials i Agenda 2023". A pesar que el seu pes relatiu ha anat disminuint amb el pas de les dècades a causa de les noves conjuntures de gènere, econòmiques i culturals, no deixa de ser un conjunt especialment sensible; de fet, i com s'explicita posteriorment, són més vulnerables a patir situacions de pobresa i exclusió social.

En matèria d'igualtat de gènere en l'àmbit de la infància i l'adolescència, des de la direcció general d'aquest àmbit s'implementen activitats de promoció i sensibilització en igualtat de gènere, en tots i cadascun dels seus programes, serveis i residències i llars.

Cal destacar que, a través dels **punts de trobada familiar**, el servei que té com a objectiu parar atenció professional especialitzada per a facilitar que les xiquetes, xiquets i adolescents puguen mantindre relacions amb aquelles persones familiars que així s'haja determinat per resolució judicial o administrativa en els supòsits d'interrupció de la convivència familiar, s'han realitzat grans millores per a incorporar la perspectiva de gènere. Més enllà de l'increment del nombre de centres, hores d'atenció i personal en les tres províncies, el nou contracte ha sumat la figura professional de **promotors i promotores d'igualtat** en aquests

punts amb la finalitat de comptar amb personal específic format en violència de gènere a causa de l'increment de casos derivats pels jutjats de violència sobre la dona i primera instància. Del total d'**expedients de persones ateses per la xarxa de punts de trobada familiar** de la Comunitat Valenciana en 2021, 638 van afectar xiquetes i a 646 a xiquets. segons dades de la Direcció General d'Infància i Adolescència.

Un altre col·lectiu susceptible de patir les conseqüències de la desigualtat de gènere, i potencialment amb un creixent risc d'exclusió i pobresa és el de les **famílies monoparentals**. Segons dades de la Direcció General d'Igualtat en la Diversitat, en 2014 estaven registrats tan sols 754 títols de famílies monoparentals a la Comunitat Valenciana, mentre que l'any 2021 va tancar amb 20.016 famílies amb títols en vigor de família monoparental. Cal destacar que la gran majoria d'aquest tipus d'unitats de convivència estan encapçalades per mares soles: el 93,38 % del nombre total de títols de famílies monoparentals en vigor estan en possessió de dones. Per tant, parlem en realitat d'una situació de monoparentalitat femenina.

Les **famílies monoparentals femenines** que, segons la immensa majoria d'estudis, com "Les famílies monoparentals a Espanya", realitzat per l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat durant l'any 2021, presenten una major taxa de risc: és superior al 50 % (més del doble que les famílies monoparentals encapçalades per homes). La crisi econòmica provocada per la covid-19 ha afectat, en gran manera, la conciliació de la vida laboral i professional. L'emergència sanitària ha fet aflorar les dificultats que afronten les llars sustentades per una sola persona.

Segons l'Enquesta contínua de llars (2020) realitzada per l'INE, un 25 % d'aquestes famílies estava treballant en l'economia submergida i va perdre el seu treball sense dret a prestació a conseqüència de la pandèmia; el 14 % es van veure afectades per un ERTO; el 10 % van haver de reduir la jornada, esgotar vacances o demanar-se excedència forçada amb la consegüent reducció d'ingressos, i un 2 % eren autònomes i/o es van veure obligades a abandonar voluntàriament els seus llocs de treball davant de la impossibilitat de compatibilitzar-los amb la criança. I aquestes xifres es van unir a un 29 % de famílies que es trobaven en cerca activa d'ocupació. Una situació difícilment sostenible.

Com ja va constatar l'important informe *Més soles que mai* de Save the Children (2015), aquestes famílies són les que encarnen cada vegada més la pobresa i el risc d'exclusió social, no sols per l'actual situació econòmica, sinó per la precarietat ja descrita en l'ocupació, així com altres relacionades amb l'habitatge, la salut o la menor xarxa de suport. Així, quasi en la meitat de les llars d'aquestes mares viuen en situació de risc de pobresa, una taxa de vulnerabilitat que quasi duplica la de la resta de famílies de l'estat.

En termes generals, la situació de crisi sociosanitària generada per la covid-19 ha colpejat especialment en les persones més vulnerables. L'indicador **taxa AROPE** és un dels indicadors més utilitzats per a mesurar la població en **risc de pobresa i/o exclusió social**. A partir de la seua nova definició des de l'any 2021, l'INE, a través de l'Enquesta de condicions

de vida, ha publicat que aquesta taxa es va situar a Espanya en el 27,8 % amb una clara diferència per sexe: mentre que les dones van presentar una taxa de 28,9 %, en homes es va quedar en un 26,7 %. El risc de pobresa i/o exclusió social continua tenint, de nou, rostre de dona.

A la Comunitat Valenciana, l'indicador es va establir en el 30,6 %, si bé encara per davall de les elevades xifres de 2015, amb un 33,2 %. Seguint la publicació del mateix institut, **les llars valencianes amb molta dificultat per a arribar a final de mes** es van situar en un 7,9 %, sent un 8,8 % a escala estatal. Aquesta mateixa xifra en 2015 ascendia al 19,2 %.

En definitiva, si la generació de renda es troba més limitada i compromesa en el cas de les dones i la reducció de la seua independència econòmica és palpable; també és molt menor la possibilitat de participar en diferents àmbits econòmics, polítics o culturals. La realitat és que hui dia la precarietat té rostre de dona, de discapacitada, d'immigrant, de jove i de gitana; d'aquí ve que es parle de la **feminització de la pobresa**, fruit de les dinàmiques culturals i dels processos socioeconòmics descrits. Tota una manca de recursos, capacitats i drets bàsics que requereix una vida comunitària plena per a no caure en l'aïllament, l'exclusió social i les violències masclistes.

Està constatat el problema de la feminització de la pobresa, fruit de les desigualtats i de processos socials i econòmics. És per tant un objectiu d'aquesta Conselleria poder dur a terme les mesures per a afavorir la integració en la societat d'aquestes persones i col·lectius en situació de vulnerabilitat i exclusió social, a partir dels **itineraris integrats d'inserció sociolaboral**: fomentant estratègies que faciliten l'ocupabilitat dels col·lectius en situació de risc d'exclusió social; també des de l'àmbit de les entitats del tercer sector i accions de voluntariat es pot arribar a complementar aquests objectius.

Mereix una menció especial com la pobresa afecta també la **població menor de 18 anys** comproment greument el desenvolupament de la seua infància i adolescència. Així, en 2020, l'indicador AROPE es va situar per a aquest segment poblacional en el 31,1 % a Espanya. La Comunitat Valenciana va aconseguir una taxa del 34,8 %, encara que també lluny del pic de 2014 situat en el 40 %. A escala estatal, la població menor de 6 anys és la que concentra un major risc; aquesta estadística arriba a establir-se en el 33 %. Els xiquets i xiquetes que viuen en llars amb molt baixa intensitat de treball es van situar a escala estatal en el 7,2 %, mentre que la xifra a la Comunitat Valenciana la va superar en poc més d'1 punt.

Amb la finalitat d'atallar aquesta situació, les **rendes d'inclusió** són una eina molt potent per a poder minimitzar els efectes de falta de recursos i pot ser com una palanca perquè aquest tipus de població en risc d'exclusió pugua anar integrant-se i desenvolupant els mecanismes per a inserir-se en el mercat laboral. La **renda valenciana d'inclusió (RVI)** implementada en 2018 (i que va començar a desenvolupar els seus efectes des de l'any 2019, 2020) actualment arriba a 35.428 persones titulars de la renda (23.612 són dones, el 66,65 %) i a 38.727 persones beneficiàries de les titulars (17.183 dones, el 44,37 %), sumant un total

de 74.155 persones destinatàries (40.795 dones, el 55,01 %), segons les dades proporcionades per la Direcció General d'Acció Comunitària i Barris Inclusius de juny de 2022.

La població a la qual s'arriba amb aquest dret subjectiu ha anat creixent des de la seua posada en marxa; ha passat dels 16.383 titulars de l'anterior renda garantida de ciutadania (RGC) en 2015 (que limitava el dret de prestació a 6 mesos) a les dades que acabem de comentar. A més, en l'actualitat, l'RVI és complementària de l'**ingrés mínim vital (IMV)** i suplementa les quanties d'aquest, i la Comunitat Valenciana és l'autonomia que proporciona un major percentatge de prestació en relació amb la renda mitjana autonòmica (un 23,4 %).

Existeix un altre tipus de prestacions que també fan front a la desigualtat de base que viuen les dones. En termes generals i fruit de tota la situació anteriorment descrita, els homes s'han anat beneficiant en major mesura de les **prestacions contributives**, les vinculades a la cotització salarial, excepte aquelles relatives a la situació de viduïtat o de favor familiar. Per la seua part, les dones han copat la modalitat no contributiva d'aquestes. Les dades així ho reflecteixen: segons les últimes informacions oferides per l'Anuari d'estadístiques del Ministeri de Treball i Economia Social per a l'any 2021 i en l'estat espanyol, tan sols el 36,93 % de les persones beneficiàries de pensions contributives de jubilació eren dones enfront del 63,07 % d'homes; i els imports també difereixen bastant. Mentre que la pensió mitjana dels homes era de 1.368,77 € al mes dins d'aquesta modalitat, la de les dones era tan sols de 915,33 €. És a dir, l'import mitjà de pensions de jubilació de les dones era un 66,87 % comparada amb la dels homes. Per destacar una professió molt feminitzada com ho és el sector de les empleades i empleats de llar, els homes que tan sols representaven 3,47 % del total de persones, posseïen una pensió mitjana de 630,15 € mensuals, mentre que la que percebien les dones, que copaven el 96,53 % de les pensions, era de 586,46€.

Segons el mateix anuari, en relació a dades de les **pensions no contributives** a la Comunitat Valenciana desagregades per sexe, de les 48.411 pensions, 32.588 beneficiaven les dones (el 67,32 % del total). Per tipus, 9.064 dones posseïen una **PNC d'invalidesa** (el 52,12 % del total de persones beneficiàries d'aquesta modalitat), mentre que 23.525 dones tenien una **PNC de jubilació** (el 75,84 % del total d'aquesta modalitat).

Un altre dels col·lectius que exigeix una atenció especialitzada és el **col·lectiu gitano**. Segons l'Informe anual de 2021 de la Fundació Secretariat Gitano, s'estima que resideixen unes 70.000 persones gitanes a la Comunitat Valenciana. Un 9,3 % de les 750.000 que s'estima que viuen a Espanya. La província d'Alacant concentra un major nombre; de fet, a la ciutat d'Alacant viuen entre 7.000 i 9.000 persones d'aquesta comunitat, sent la cinquena ciutat d'Espanya en la qual més població gitana habita. A pesar de l'inconvenient de no disposar de dades directes sobre la seua situació de desigualtat respecte a la població majoritària en les àrees vitals bàsiques d'educació, cultura, salut, ocupació i habitatge, aquesta situació s'acredita per altres fonts com una constant temporal. Una vulnerabilitat que es potencia amb l'estigmatització tan arrelada entre la població "paia".

Segons l'informe d'evolució de la cohesió social i conseqüències de la covid-19 a Espanya de la Fundació FOESSA de 2022, en la joventut la bretxa de gènere en el **mercat laboral** es fa més intensa, les dones joves han empitjorat 8,5 punts percentuals en termes d'exclusió (el doble que els homes) en el grup de 16 a 34 anys. És una exclusió molt **marcada pel factor ètnic** (quasi la meitat són persones estrangeres o gitanes), la qual cosa ens permet previsualitzar el mapa de l'exclusió social de les pròximes dècades, especialment en aquest col·lectiu. A més, en les **llars amb infància d'ètnia gitana** la falta de connexió a Internet (44 %) es quadruplica respecte de la població general, i en llars amb les xiquetes i els xiquets amb discapacitat és el doble en comparació amb els que no en tenen. En les llars amb xiquets i xiquetes amb menys de 15 anys, un 15 % indiquen que les seues qualificacions són pitjors que en 2019, percentatge que augmenta de manera considerable en les llars més vulnerables, particularment en les d'ètnia gitana (30,6 %) o d'origen extracomunitari (20,6 %). Per la qual cosa es constata que existeix una confabulació de factors que han produït durant aquest temps l'empitjorament de les condicions econòmiques en la llar de la comunitat gitana, cosa que a la llarga produirà una major desigualtat en la seua participació en la distribució de rendes.

Una de les facetes més extremes de l'exclusió social la representen les **persones sense llar**. Segons les últimes dades disponibles de l'Enquesta de centres i serveis d'atenció a les persones sense llar de l'INE de 2020, a escala estatal, un total de 792 centres van oferir allotjament en 2020, un 6,7 % més que en 2018. El nombre mitjà diari de places ocupades va ser de 17.772, la qual cosa va suposar una ocupació mitjana del 86,2 %. D'aquestes places, el 27,0 % van estar ocupades per dones. A la Comunitat Valenciana, el nombre mitjà de places va ser de 703 i una ocupació mitjana del 77,7 %. Les dones arriben en menor mesura que els homes a aquesta situació extrema perquè majoritàriament recorren abans a serveis socials o a les xarxes socials de suport. Aquesta afirmació es veu reflectida en el percentatge de places ocupades per dones, el qual va ser del 26,8 %.

Abordant aquest fenomen des de la perspectiva de gènere, trobem situacions de sensellarisme ocult. Moltes dones no apareixen en les estadístiques perquè no viuen al carrer, encara que no tenen una llar. **Les dones recorren més que els homes a xarxes de suport personal o social** com compartir pis amb terceres persones, treball com a empleades internes, prostitució o manteniment de relacions sexuals-afectives per a obtindre un ingrés o allotjament. L'altre grau no tan extrem de l'exclusió social sí que afecta en major mesura les dones, la feminització de la pobresa és un fenomen social que es manifesta en diferents vessants: major inseguretats alimentària, dediquen més temps a cures domèstiques i familiars i tenen menys possibilitats d'accedir al mercat laboral en igualtat.

2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DESTACADES I LA SEUA RELLEVÀNCIA EN IGUALTAT DE GÈNERE.

Des de l'inici de la segona legislatura del Govern del Botànic, s'han consolidat les polítiques socials com un pilar fonamental de l'acció del Consell. Els eixos 2 i 3 de l'Acord "Feminisme, diversitat i igualtat de tracte" i "Continuar rescatant i cuidant de les persones" impliquen promoure la igualtat i la inclusió social dels col·lectius vulnerables en la vida comunitària i fomentar la igualtat real de totes les persones. Per això es va vincular la Vicepresidència del Consell a aquesta labor des del primer moment i es va mantindre la denominació de Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, que situa les persones en general i, especialment, les més desfavorides en el centre de les polítiques de govern.

La X legislatura ha continuat reforçant la tendència, iniciada en el primer Pacte del Botànic, de recuperació de la despesa social, cosa que ens ha situat en la primera autonomia que més ha crescut en polítiques socials en aquest període, com així reconeix l'Associació Estatal de Directores i Gerents en Serveis Socials a través de publicacions anuals com l'Índex de desenvolupament dels serveis socials.

Es donarà continuïtat a aquesta tendència amb els pressupostos de 2023. La majoria de les línies pressupostàries de la secció 16 tenen un impacte de gènere elevat i es dirigeixen a grups poblacionals en situació de major vulnerabilitat. Destaca, entre altres, el programa 323.10, Igualtat de gènere, íntegrament destinat a fer efectiva la igualtat entre dones i homes i a previndre i atendre les dones víctimes de violència i els seus fills i filles.

Les línies estratègiques més destacades per a la implementació i desenvolupament d'aquestes polítiques durant l'any 2023 són les següents:

- **Violència de gènere.** Compliment del pacte valencià contra la violència de gènere. Sensibilització i conscienciació de la societat valenciana; implantació de mesures de detecció i prevenció, i atenció social a víctimes de violència i als seus fills i filles.

Les particulars situacions socials i laborals en les quals es troben les víctimes de violència manifesten la necessitat d'abordar l'obtenció de recursos i la seua agilitació. En aquesta línia, en la regulació de la renda valenciana d'inclusió, es preveu que puguen ser titulars d'aquesta les persones víctimes d'explotació sexual o tràfic o víctimes de violència de gènere o intrafamiliar.

El desenvolupament del programa Alba s'emmarca en l'Estratègia valenciana contra les violències sexuals i pretén donar resposta a la situació d'emergència en la qual es troben aquestes dones a través del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials

- **Igualtat de gènere.** Promoció i execució de les mesures per a fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Reforçar i institucionalitzar la

transversalitat de les polítiques d'igualtat de gènere en el teixit social i empresarial i en l'acció del Consell, i previndre i combatre la desigualtat i discriminació per raó de gènere. Ha finalitzat el tràmit de consulta pública prèvia del Projecte de Llei valenciana d'igualtat.

La Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives està impulsant l'organització d'actes i diferents campanyes dirigides a conscienciar i sensibilitzar la societat valenciana sobre la discriminació que pateixen les dones; a més, des de la proximitat que ofereixen les administracions locals, i per mitjà del finançament de la Conselleria, la Xarxa Valenciana d'Igualtat compta amb 101 agents d'igualtat i 92 promotors i promotores d'igualtat.

En matèria laboral, es continua treballant en el visat i seguiment dels plans d'igualtat d'empreses.

- **Serveis socials.** S'estableix l'acció concertada i contracte programa com a eines d'agilitació, coordinació i finançament del sistema públic de serveis socials. Millora de la qualitat de les infraestructures i els serveis i adequació a les necessitats reals de les persones usuàries i familiars; ampliació de recursos d'atenció social en centres de caràcter residencial, ambulatori i diürn en el marc del Pla d'infraestructures de serveis socials.

L'ordenació dels centres, serveis i programes de serveis socials està en fase de tramitació legislativa, amb la forma de Projecte de decret del Consell pel qual es regulen la tipologia i el funcionament dels centres, serveis i programes de serveis socials i la seua ordenació dins de l'estructura funcional, territorial i competencial del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials. Amb aquesta norma, entre altres aspectes, es pretén reorganitzar, reordenar i unificar l'atenció prestada pels serveis socials al poble valencià des de l'aposta per la gestió pública, la millora dels serveis i la participació i el reconeixement dels drets de les persones usuàries, així com la protecció del treball professional no deslocalitzable fomentant noves figures professionals. Aquest últim aspecte és destacable a causa de la feminització dels treballs vinculats a les cures prestades en el sector dels serveis socials. Actualment, aquest projecte normatiu ja ha superat el període d'informació i audiència pública.

Una altra normativa que està en tramitació és el Projecte de decret pel qual es regula la qualitat del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials. En concret, es reconeix el dret a unes prestacions de qualitat al servei de la ciutadania, establint indicadors i llindars mínims de qualitat per a cada servei, programa o centre, així com l'auditoria i certificació d'aquesta. Com a principi bàsic es troba la perspectiva de gènere en la gestió i en la configuració dels sistemes d'informació i en el disseny de les dades estadístiques.

D'altra banda, el desenvolupament del nou model d'infraestructures socials, en el marc del pla Convivent, preveu que el Sistema Públic Valencià de Serveis Socials ha de dotar-se d'infraestructures públiques que li asseguren una suficient cobertura de les places desplegades en tot el territori, que permeta l'atenció a les persones des d'una visió universal i inclusiva,

així com la introducció de la perspectiva de gènere en l'impuls i gestió d'infraestructures de serveis socials.

- **Atenció primària.** Desenvolupar una xarxa homogènia de professionals per a l'atenció primària que atenga en la seua fase inicial els problemes socials mitjançant la seua atenció, valoració i assignació de prestacions, ajudes, recursos i programes d'intervenció, des de les entitats locals, i amb la necessària coordinació interadministrativa entre els diferents equips professionals d'aquesta xarxa.

- **Dependència.** Garantir el compliment de la Llei de dependència, estenent les prestacions previstes en la Llei de dependència a totes les persones en situació de dependència. Es fomentarà que aquestes persones puguen tindre autonomia romanent en el seu entorn social i familiar. Aquest enfocament, a més, permet generar una ocupació indirecta de dones a través de prestacions vinculades al servei d'ajuda a domicili i empreses prestadores d'aquest, un treball de cures que dona treball en una gran majoria a dones.

- **Diversitat funcional i salut mental.** Inclusió en la vida social, laboral i cultural de les persones amb diversitat funcional o trastorns de salut mental i promoció dels serveis de proximitat i d'atenció domiciliària; millora en l'accessibilitat dels edificis de les administracions públiques valencianes i en transport adaptat a les persones amb dificultat de desplaçament.

Amb la finalitat de facilitar la vida de les persones amb diversitat funcional, s'està tramitant el Projecte de Llei d'accessibilitat universal i inclusiva, que pretén garantir el dret de totes les persones a l'accés a tots els espais públics i privats, entorns naturals, sistemes de transport, mitjans de comunicació i serveis d'atenció a la ciutadania amb referència a les limitacions en mobilitat, comunicació o enteniment.

El desenvolupament de les competències d'atenció social sanitària en matèria de serveis socials correspon a l'Institut Valencià de Serveis Socials, que té com a missió proporcionar, a les persones amb diferents necessitats, l'atenció social i els suports necessaris per al seu desenvolupament integral en la societat. Dins d'aquesta missió destaca la gestió de centres i serveis especialitzats per a persones amb discapacitat i en situació de dependència, així com accions per a promoure la creació de nous recursos i serveis, els programes d'atenció social i altres accions dirigides a la protecció, tutela i promoció de l'autonomia personal i social i l'accés a l'ocupació de les persones amb discapacitat.

- **Persones majors.** Fomentar l'envelliment actiu i la participació de les persones majors en la societat per a combatre la soledat no desitjada, tant en entorns urbans com en el medi rural. S'incentivarà la participació de les persones majors en la societat i el desenvolupament de programes d'oci i temps lliure. Els fenòmens sociodemogràfics actuals, com l'envelliment de la població i la major esperança de vida, generen un increment progressiu de la necessitat de cures, que afecta especialment dones, amb major esperança de vida. A

més, sobretot les persones cuidadores també són dones. Per tot això, els programes d'envelliment actiu busquen promoure una vellesa autònoma i la prevenció de la situació de dependència i indirectament afavoreixen la incorporació de dones al mercat de treball en tasques de cura remunerades.

- **Infància i adolescència.** Detecció i atenció de les situacions de vulnerabilitat i risc de la infància i adolescència i consolidació del model en matèria d'emancipació i autonomia personal d'adolescents; implantació del nou model de gestió dels punts de trobada familiar; i assistència integral i especialitzada per a xiquets, xiquetes i adolescents víctimes de maltractament sexual.

Els equips específics d'intervenció en infància i adolescència (EEIIA) finançats per la Generalitat Valenciana són configurats com a equips de caràcter interdisciplinari que tenen com a objectiu la intervenció amb xiquets, xiquetes i adolescents que es troben en situació de vulnerabilitat, risc (amb declaració o sense) de desemparament o amb mesures jurídiques de protecció, i és desenvolupada per personal professional especialitzat. En 2021, es va proporcionar atenció professional especialitzada a un total de 9.682 xiquets, xiquetes i adolescents, sent-ne les dones el 49 % del total.

- **Inclusió social.** Potenciar i fomentar projectes d'aprenentatge d'habilitats socials, així com d'itineraris d'inclusió social per a les persones, famílies i grups que es troben en situació o risc d'exclusió social; agilitar i millorar la gestió de les prestacions socials (renda valenciana d'inclusió, pensions no contributives, ajudes del fons d'assistència social (FAS) i les relacionades amb la Llei d'integració social del minusvàlid (LISMI)); atendre necessitats d'inclusió social i professional de la població vulnerable.

Pel que respecta als itineraris integrats d'inserció sociolaboral, la seua finalitat és fomentar estratègies que faciliten l'ocupabilitat dels col·lectius que, per les seues circumstàncies, es troben en situació o risc d'exclusió social. En referència a l'exclusió social, cal destacar que l'Institut Valencià de les Dones compta amb una línia de subvencions a entitats sense ànim de lucre que desenvolupen programes de serveis socials especialitzats en dones en situació o risc d'exclusió social.

Respecte als programes d'interés general per a atendre finalitats de caràcter social amb càrrec a l'assignació a la Comunitat Valenciana del 0,7% de l'IRPF, es troba un conjunt d'ajudes la finalitat de les quals és la prevenció de conductes discriminatòries per raó de gènere, així com l'atenció de dones en situació d'exclusió social per a millorar els processos d'inserció sociolaboral, o la prevenció.

Cal recordar de nou ací la renda valenciana d'inclusió (RVI), que va nàixer amb la finalitat d'afavorir que les persones beneficiàries puguen trencar amb els elements que provoquen la seua exclusió social i amb el cicle de pobresa material i social en el qual es troben

immerses per factors aliens a la seua voluntat. Les persones titulars d'RVI són en la seua majoria dones (un 67 %).

- **Igualtat en la diversitat.** Promoure la visibilitat de la diversitat familiar i donar suport a tots els tipus de famílies; combatre la desigualtat de les persones LGTBI+ i la discriminació per diversitat ètnica, religiosa i cultural, així com l'atenció a les persones migrants.

Un segment de població amb alt risc de vulnerabilitat és el de les famílies monoparentals, amb un predomini molt més elevat, el 80,3 % (177.400 famílies), formades per dones amb descendència. A causa del seu menor nivell de renda relativa i major taxa de pobresa relativa, les famílies monoparentals encapçalades per dones tenen més probabilitat de tindre problemes per a arribar a final de mes.

En matèria de migracions, el programa pressupostari de la Conselleria que gestiona aquests col·lectius coordina l'actuació de la Xarxa d'Oficines d'Atenció a Persones Migrants.

En relació amb la població gitana de la Comunitat Valenciana, el programa Kumpania desenvolupa la seua labor per a "coordinar i impulsar projectes i actuacions que fomenten la igualtat i inclusió del poble gitano, especialment aquells dirigits a la infància, adolescència i joventut i la igualtat entre dones i homes", en particular que les xiquetes i xiquets del poble gitano es graduen en l'ESO i puguen després continuar els seus estudis postobligatoris, cosa que s'aconsegueix amb un grau d'èxit pròxim al 90 % en la promoció escolar.

També mereix especial atenció el treball realitzat en l'àrea de polítiques LGTBI+ (lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals) de la Conselleria. Les oficines Orienta de la Generalitat especialitzades en l'atenció a les persones del col·lectiu LGTBI+ van ser creades per a l'assessorament i suport psicosocial, legal i administratiu a integrants del moviment, així com a familiars i persones reunides.

- **Joventut.** Fomentar la interrelació i diàleg entre les administracions públiques i les persones joves en el disseny de polítiques de joventut. Així mateix, posar a la disposició de les i els joves mitjans i recursos per a augmentar el seu grau d'autonomia personal, la seua inserció professional i laboral, així com millorar el seu nivell de qualitat de vida i formació sociocultural; i impulsar accions per a previndre i combatre la violència masclista entre les persones joves.

Mitjançant el programa Jove Oportunitat (JOOP), dissenyat i organitzat per l'Institut Valencià de la Joventut (IVAJ), es pretén motivar i orientar joves d'entre 16 i 21 anys que han abandonat els estudis amb l'objectiu que els reprenguen. En aquest cas, el percentatge de xics és més elevat.

El programa "No em toques el whatsapp" es desenvolupa amb estudiants de la Comunitat Valenciana de diferents edats que aporten la seua visió de la violència de gènere a través de vídeos, fotografies i dibuixos; material que posteriorment s'utilitza per a una exposició itinerant per a sensibilitzar i conscienciar sobre la importància de conèixer què és la violència de gènere, per a saber així poder detectar-la.

3. OBJECTIUS, ACTUACIONS I INDICADORS PER A CADA PROGRAMA PRESSUPOSTARI

Programa 311.10. Direcció i serveis generals

Objectiu 2.1	Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques del departament.		
Actuació 2.1.1	Introduir la perspectiva de gènere en les normes, plans i programes d'actuació que projecte, execute i impulse la Conselleria.		
Actuació 2.1.2	Projectar les subvencions, ajudes, beques, etc. i convenis des de la perspectiva de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Percentatge, sobre el total, d'avantprojectes normatius, plans i programes d'actuació del departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	100
3	Nombre d'informes d'impacte de gènere remesos a la Unitat d'Igualtat per al seu assessorament i validació.	Nombre	10
4	Percentatge de bases reguladores de subvencions i ajudes, beques, etc., que, sobre el total, inclouen clàusules d'igualtat de gènere.		100
5	Percentatge de convenis signats pel departament que, sobre el total, incorporen clàusules d'igualtat.	%	100
Objectiu 2.2	Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la contractació.		
Actuació 2.2.1	Introduir clàusules d'igualtat en els contractes, d'acord amb la regularització de la incorporació de les clàusules socials.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

1	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere en els plecs de clàusules administratives particulars com a condicions especials d'execució i/o criteris d'adjudicació.	Percentatge	100
2	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere dins de les especificacions tècniques contingudes en els plecs de prescripcions tècniques particulars.	Percentatge	100
Objectiu 2.3	Fomentar la comunicació no sexista i inclusiva en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.		
2.3.1	Ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre de textos remesos a la Unitat d'Igualtat per a la supervisió de l'ús del llenguatge no sexista i inclusiu	Nombre	20

Programa 323.10. Igualtat de gènere

Objectiu 1.1	Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques i actuacions de la Generalitat i de les entitats locals de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 1.1.1	Coordinació de les actuacions que en matèria de dona i igualtat duen a terme els diferents departaments del Consell i les unitats d'igualtat d'atenció primària de caràcter bàsic de les entitats locals.		
Actuació 1.1.2	Impuls i assistència tècnica al Consell Valencià de les Dones.		
Actuació 1.1.3	Foment de la formació en perspectiva de gènere del personal de la Generalitat.		
Actuació 1.1.4	Promoció de la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Accions de coordinació, gestió i manteniment de la Xarxa Valenciana d'Igualtat.	Nombre	101
2	Reunions del Consell Valencià de les Dones.	Nombre	1
3	Propostes de cursos de formació en igualtat.	Nombre	4
4	Xarrades de formació i sensibilització per a conscienciar la ciutadania en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	Nombre	12

Objectiu 1.2	Contribuir a la integració de la igualtat en les organitzacions laborals de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 1.2.1	Assessorament i suport al teixit empresarial de la Comunitat Valenciana en l'elaboració i implantació de plans d'igualtat.		
Actuació 1.2.2	Tramitació dels visats dels plans d'igualtat i concessió del segell "Fent empresa".		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Expedients tramitats en relació amb visats de plans d'igualtat.	Nombre	326
2	Visats emesos a entitats amb pla d'igualtat.	Nombre	200
3	Assessoraments a empreses en l'elaboració i implantació de plans d'igualtat.	Nombre	1.000
4	Persones beneficiades per la implantació de plans d'igualtat visats.	Nombre	50.000
Objectiu 1.3	Foment del moviment associatiu de dones i per a la promoció de la igualtat.		
Actuació 1.3.1	Suport al moviment associatiu de dones.		
Actuació 1.3.2	Foment de desenvolupament de programes que promoguen l'associacionisme de dones, la promoció de la igualtat de dones i homes, la inclusió social d'aquestes, així com qualsevol altre programa que tinga per finalitat pal·liar tota discriminació i violències contra les dones.		
Actuació 1.3.3	Foment de desenvolupament de programes que promoguen la igualtat i/o la inserció laboral.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Associacions allotjades en locals cedits per la DG.	Nombre	14
2	Entitats beneficiàries d'ajudes per al desenvolupament de programes que fomenten el moviment associatiu de dones i la promoció de la igualtat.	Nombre	130
3	Entitats locals beneficiàries de les ajudes d'igualtat/inserció laboral.	Nombre	90
Objectiu 1.4	Facilitar la corresponsabilitat i l'exercici conjunt de les càrregues familiars.		
Actuació 1.4.1	Finançament de projectes per al desenvolupament d'actuacions orientades a facilitar la conciliació de les famílies amb filles i fills menors de fins a 16 anys, creació d'ocupació de qualitat, formació destinada a homes en corresponsabilitat i cures.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'entitats locals subvencionades.	Nombre	200

Objectiu 1.5	Fer visible la presència de les dones, sensibilitzar i conscienciar la societat sobre la discriminació que pateixen i posar en marxa mesures per a previndre-la i combatre-la.		
Actuació 1.5.1	Col·laboració amb altres administracions, organismes públics i universitats que potencien activitats d'interés en l'àmbit de la dona, així com la formació especialitzada en polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.		
Actuació 1.5.2	Elaboració d'estudis i investigacions que permeten conèixer i analitzar la realitat de les dones de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 1.5.3	Col·laboració i participació en les iniciatives d'igualtat de les institucions europees.		
Actuació 1.5.4	Desenvolupament de campanyes, jornades, xarrades, seminaris, etc., dirigits a conscienciar i sensibilitzar la societat valenciana sobre la discriminació que pateixen les dones; així com fomentar la coeducació dins del sistema d'ensenyament.		
Actuació 1.5.5	Premis a dones i associacions destacades per labor en pro de la igualtat Isabel Ferrer.		
Actuació 1.5.6	Convocatòria per a les entitats locals del Premis de Festes Inclusives i No Sexistes.		
Actuació 1.5.7	Elaboració d'un informe anual de les actuacions realitzades sobre denúncies de publicitat i/o comunicació sexista en mitjans de comunicació social.		
Actuació 1.5.8	Suport a les mesures de foment contra les diferents manifestacions de desigualtat, amb especial atenció a la desigualtat salarial entre homes i dones.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Col·laboració amb les cinc universitats públiques sobre activitats que incorporen la perspectiva de gènere de manera transversal.	Nombre	5
2	Estudi d'investigació sobre la situació de les dones.	Nombre	1
3	Assistència i participació en programes i iniciatives europea.	Nombre	3
4	Campanya 8 de març.	Nombre	1
5	Premis Isabel Ferrer.	Nombre	3
6	Participació en els Premis de Festes Inclusives i No Sexistes.	Nombre	30
7	Actuacions realitzades en matèria de publicitat i/o comunicació sexista.	Nombre	8
Objectiu 1.6	Promoció de la cultura amb perspectiva de gènere.		
Actuació 1.6.1	Convocatòria de premis de narrativa.		

Actuació 1.6.2	Foment d'activitats de promoció de les dones en l'àmbit cultural.		
Actuació 1.6.3	Manteniment de biblioteques especialitzades en dones.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Participació en els premis narrativa.	Nombre	50
2	Actuacions de promoció de les dones en l'àmbit cultural.	Nombre	40
3	Préstecs de les biblioteques especialitzades.	Nombre	2.700
Objectiu 2.1	Mantindre els recursos de la Xarxa de Centres Dona de la Generalitat d'atenció integral a víctimes de violència de gènere, violència sexual, prostitució / tracta en àmbit d'explotació sexual, així com altres violències sobre les dones, i millorar la seua eficàcia.		
Actuació 2.1.1	Millora de l'atenció en la Xarxa de Centres Dona de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 2.1.2	Consolidació d'un servei itinerant d'atenció a les dones que resideixen a la Comunitat Valenciana.		
Actuació 2.1.3	Foment de la coordinació dels recursos existents de prevenció i atenció a les dones víctimes de violència a la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Dones víctimes de violència de gènere i altres violències contra les dones, ateses en la Xarxa Valenciana de Centres Dona.	Nombre	8.000
2	Actuacions realitzades en itinerància de la Xarxa de Centres Dona.	Nombre	1.700
3	Reunions de coordinació de la Xarxa de Centres Dona, Programa Alba i centres residencials.	Nombre	12
4	Reunions de coordinació amb altres institucions.	Nombre	15
5	Trucades ateses des del servei d'atenció telefònica 24 hores.	Nombre	63.000
6	Fills i filles de dones víctimes de violència ateses en la Xarxa de Centres Dona.	Nombre	700
7	Dones víctimes d'agressions sexuals, abusos sexuals i assetjament sexual ateses en serveis d'atenció primària específica.	Nombre	200
8	Dones víctimes d'altres violències d'explotació sexual en entorns de prostitució i tracta ateses en serveis d'atenció primària específica.	Nombre	150
Objectiu 2.2	Mantindre els recursos residencials de la Generalitat d'atenció integral a víctimes de violència de gènere, violència sexual, prostitució / tracta en		

	àmbit d'exploració sexual, així com altres violències sobre les dones, i millorar la seua eficàcia.		
Actuació 2.2.1	Millora de l'atenció en els recursos residencials per a dones víctimes de violència.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Dones víctimes de violència ateses en els centres residencials.	Nombre	300
2	Fills i filles de dones víctimes de violència ateses en els centres residencials.	Nombre	250
3	Places de la xarxa residencial.	Nombre	350
Objectiu 2.3	Contribuir a eliminar tota situació de violència sobre les dones que resideixen a la Comunitat Valenciana.		
Actuació 2.3.1	Desenvolupament d'actuacions dirigides a previndre, conscienciar i sensibilitzar la societat valenciana sobre la violència que pateixen les dones, fent especial incidència en la sensibilització en les zones rurals.		
Actuació 2.3.2	Campanyes de sensibilització i prevenció de la violència que s'exerceix contra les dones.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Actuacions de prevenció de la violència de gènere i visibilització.	Nombre	750
2	Actuacions de sensibilització i promoció de la igualtat.	Nombre	550
3	Campanyes de sensibilització.	Nombre	1
Objectiu 2.4	Dotar les dones víctimes de violència, i els seus fills i filles, de recursos per a cobrir les seues necessitats bàsiques: habitatge, alimentació, altres emergències, transport, etc.		
Actuació 2.4.1	Tramitació d'ajudes per a les víctimes de violència sobre la dona per a atendre les seues necessitats de caràcter bàsic.		
Actuació 2.4.2	Subscriure convenis amb els departaments competents per a facilitar l'accés a l'habitatge a les víctimes de violència de gènere.		
Actuació 2.4.3	Tramitació d'indemnitzacions per causa de mort, gran invalidesa o incapacitat permanent absoluta de víctimes de violència de gènere o a conseqüència de la defensa d'una víctima de violència de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Ajudes concedides de pagament únic per a víctimes de violència de gènere.	Nombre	100
2	Ajudes concedides del fons d'emergència per a víctimes de violència de gènere.	Nombre	650

3	Dones víctimes de violència de gènere que han accedit a habitatge social en règim de lloguer mitjançant conveni Evha.	Nombre	25
4	Abonament de transport gratuït.	Nombre	500
5	Indemnitzacions concedides per a víctimes de violència de gènere.	Nombre	5

Programa 323.99 MRR. Mecanisme de recuperació i resiliència en igualtat

Objectiu 1.1.	Atenció integral 24 hores a dones víctimes de violència sexual.		
Actuació 1.1.1	Posada en marxa d'un servei d'atenció a dones víctimes de violència sexual.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Adquisició de local per a l'atenció de víctimes de violència sexual.	Nombre	1
2	Reforma de local per a l'atenció de dones víctimes de violència sexual.	Nombre	2
3	Dotació i subministrament de mobiliari i equipament necessari en els centres d'atenció a dones víctimes de violència sexual.	Nombre	3

Programa 313.99 MRR. Mecanisme de recuperació i resiliència en polítiques inclusives

Objectiu 8.1	Planificar infraestructures de serveis socials incloent-hi la perspectiva de gènere.		
Actuació 8.1.1	Augmentar la xarxa d'atenció a dones víctimes de violència de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'actuacions de millora o creació de nous recursos destinats específicament a dones.	Nombre	5
2	Centres nous autoritzats en l'àmbit de les dones.	Nombre	10

Programa 313.80. Igualtat en la diversitat

Objectiu 1.1	Promoure la visibilitat de la diversitat familiar i donar suport a tots els tipus de famílies.		
Actuació 1.1.1	Donar suport als diferents tipus de família i impulsar els programes que fan les diverses associacions.		

Actuació 1.1.2	Realitzar accions per a fer visible la diversitat familiar i el seu valor social.		
Actuació 1.1.3	Coordinació de la tramitació dels títols de famílies nombroses i monoparentals.		
Actuació 1.1.4	Aprovació de la Llei valenciana de diversitat familiar i suport a les famílies.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Suport en els programes que desenvolupen les associacions de famílies en matèria de diversitat familiar.	Convocatòria	2
6	Percentatge de títols de famílies monoparentals que compta amb una dona com a titular.	%	90
Objectiu 1.2	Realitzar accions per a acabar amb la desigualtat de lesbianes, gais, transsexuals i intersexuals (LGTBI), així com donar un servei de suport i assessorament a aquest col·lectiu.		
Actuació 1.2.1	Avaluació i seguiment de la Llei integral del reconeixement del dret a la identitat i l'expressió de gènere a la CV.		
Actuació 1.2.2	Avaluació i seguiment de la Llei d'igualtat de persones LGTBI.		
Actuació 1.2.3	Manteniment del servei Orienta d'atenció i assessorament al col·lectiu LGTBI.		
Actuació 1.2.4	Manteniment de l'Espai de la Memòria LGTBI.		
Actuació 1.2.5	Coordinació d'accions per a la igualtat LGTBI desenvolupades per les corporacions locals.		
Actuació 1.2.6	Donar suport a les associacions LGTBI en el desenvolupament de programes específics i campanyes que realitzen.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Atencions realitzades en el servei Orienta.	Nombre	8000
4	Atencions realitzades a dones en el servei Orienta.	%	40
5	Atencions realitzades en l'Espai de la Memòria LGTBI.	Nombre	200
Objectiu 2.1	Coordinar i impulsar projectes i actuacions que fomenten la igualtat i inclusió del poble gitano, especialment aquells dirigits a la infància, adolescència i joventut i la igualtat entre dones i homes.		
Actuació 2.1.1	Coordinació de l'Estratègia valenciana per a la igualtat i la inclusió del poble gitano i participació de la població gitana.		

Actuació 2.1.3	Manteniment del programa Kumpania per a la intervenció socioeducativa amb la infància, l'adolescència i la joventut gitana.		
Actuació 2.1.6	Cofinançament del Programa operatiu per a la inclusió del poble gitano del Fons Social Europeu gestionat per la Fundació del Secretariat Gitano.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Dones gitanes que han participat en el programa Kumpania.	%	50
7	Cofinançament del Programa operatiu per a la inclusió del poble gitano del Fons Social Europeu gestionat per la Fundació del Secretariat Gitano.	Conveni	1
Objectiu 3.1	Coordinar i impulsar actuacions relatives a l'atenció adequada de les persones migrants, la seua inclusió en tots els àmbits de la societat.		
Actuació 3.1.3	Coordinar la xarxa d'acolliment residencial a persones migrants.		
Actuació 3.1.4	Donar suport a entitats que treballen en programes d'inclusió de persones migrants.		
Actuació 3.1.5	Coordinar un projecte pilot de patrocini comunitari per a famílies refugiades en situació de reassentament.		
Actuació 3.1.6	Manteniment del servei d'atenció a persones migrants i refugiades Atlas.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Nombre de persones ateses a través de la Xarxa Pangea	Nombre	28500
4	Percentatge de dones ateses a través de la Xarxa Pangea	%	50
10	Percentatge de dones migrants i refugiades ateses a través del servei Atlas.	%	40
Objectiu 3.2	Contribuir a l'erradicació de les conductes discriminatòries i violentes per raó de sexe, nacionalitat, origen racial o ètnic, edat, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, grup familiar, desenvolupament sexual, diversitat funcional o discapacitat, religió o creences, idees polítiques, pobresa, llengua, cultura, malaltia, estètica o cos.		
Actuació 3.2.2	Manteniment del servei d'atenció i assessorament a les persones víctimes de discriminació.		
Actuació 3.2.3	Coordinació d'accions per a la igualtat de tracte i la no discriminació desenvolupades per les corporacions locals.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

2	Atencions a persones en situació de discriminació a través del servei d'igualtat de tracte i no discriminació.	Nombre	500
3	Percentatge de dones en situació de discriminació a través del servei d'igualtat de tracte i no discriminació.	%	40

Programa 313.40. Diversitat funcional o discapacitat

Objectiu 1.1	Afavorir la inclusió en la vida social, escolar, laboral i cultural de les persones amb diversitat funcional o discapacitat.		
Actuació 1.1.2	Facilitar la comunicació de les persones sordes, amb discapacitat auditiva i sordcegues que utilitzen sistemes orals i/o la llengua de signes en tota classe de serveis a la disposició del públic i especialment en situació d'emergència.		
Actuació 1.1.3	Promoure activitats relacionades amb l'ocupació amb suport de les persones amb diversitat funcional o discapacitat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Persones destinatàries del servei d'intèrprets i guies intèrprets de llengua de signes per a persones sordes i sordcegues de la Comunitat Valenciana	Nombre	15.000
		% de dones	50%
2	Professionals intèrprets de llengua de signes per a persones sordes i sordcegues que participen en el servei d'intèrpret de la Generalitat Valenciana	Nombre	25
		% de dones	80 %
Objectiu 1.2	Promoure la vida independent i el reconeixement dels drets de les persones amb trastorn mental greu, persones amb trastorns del neurodesenvolupament i/o diversitat funcional.		
Actuació 1.2.1	Finançar programes per a la realització d'itineraris individualitzats per a persones amb diversitat funcional i/o trastorn mental greu.		
Actuació 1.2.2	Realitzar campanyes de sensibilització i conscienciació per al reconeixement dels drets de les persones amb diversitat funcional i trastorn mental greu.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Persones amb diversitat funcional que participen en itineraris individualitzats per a persones amb diversitat funcional i/o trastorn mental greu.	Nombre	20
		% de dones	50 %
3	Persones amb diversitat funcional que participen en programes d'ocupació per a afavorir la seua inserció laboral.	Nombre	2.000
		%	50 %

4	Persones amb diversitat funcional o discapacitat beneficiàries d'estades vacacionals.	Nombre % de dones	2500 ----- 47%
Objectiu 2.1 Potenciar l'autonomia personal de les persones amb diversitat funcional i amb trastorn mental greu.			
Actuació 2.1.1 Prestacions econòmiques individualitzades dirigides a facilitar l'autonomia personal a persones amb diversitat funcional o discapacitat: ajudes tècniques, eliminació de barreres a l'interior de l'habitatge, adaptació de vehicles, ajudes de transport per a l'assistència a tractaments i centres assistencials.			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Persones amb prestacions econòmiques individualitzades dirigides a l'atenció, desenvolupament i promoció de l'autonomia personal, benestar i qualitat de vida en el domicili	Nombre	800
		% de dones	48%
3	Persones que participen en programes i serveis de promoció de l'autonomia personal per a persones amb diversitat funcional.	Nombre	150.000
		% de dones	50%
5	Persones que participen en programes formatius per a la capacitat tecnològica dirigits a disminuir la bretxa digital	Nombre	500
		% de dones	52%
Objectiu 2.2 Fomentar les actuacions dirigides a promoure l'accessibilitat universal.			
Actuació 2.2.3 Inscripció en el Registre Autonòmic de Targetes d'Estacionament per a vehicles que transporten persones amb mobilitat reduïda.			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Persones titulars de targetes d'estacionament per a vehicles que transporten persones amb mobilitat reduïda inscrites en el registre autonòmic.	Nombre	5.500
		% de dones	52%
Objectiu 3.1 Garantir els serveis a les persones amb diversitat funcional o discapacitat.			
Actuació 3.1.1 Prestacions econòmiques individualitzades per a la institucionalització de persones amb diversitat funcional o discapacitat ateses en centres especialitzats.			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Persones beneficiàries de prestacions econòmiques individualitzades per a l'atenció especialitzada en centres residencials	Nombre	375
		% de dones	30%

Objectiu 5.1	Afavorir la coordinació interdepartamental i millorar les competències i qualificacions dels/de les professionals en l'àmbit de l'atenció a persones amb diversitat funcional o discapacitat.		
Actuació 5.1.1	Organitzar activitats de formació i coordinació en l'àmbit de l'atenció a persones amb diversitat funcional o discapacitat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Persones que participen en activitats de formació en l'àmbit de l'atenció a persones amb diversitat funcional o discapacitat.	Nombre	50
		% de dones	60%
Objectiu 7.1	Establir els mecanismes de col·laboració entre les diferents administracions públiques per a una atenció socioeducativa i sociosanitària coordinada, eficaç i eficient.		
Actuació 7.1.1	Elaboració, revisió, seguiment i avaluació de normativa, instruccions i protocols de col·laboració per a millorar la coordinació i eficiència de l'atenció entre les diferents administracions públiques.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Representació equilibrada en òrgans col·legiats de responsabilitat de la direcció general.	Nombre	22
		% de dones	40%

Programa 313.60. Persones majors

Objectiu 1.1	Elaborar programes i executar mesures orientades a fomentar la participació activa de les persones majors en la societat, així com programes d'oci i temps lliure per a persones majors, d'acord amb el punt 4 de l'Acord institucional per a la recuperació de la Comunitat Valenciana (enfortir la col·laboració i la cooperació amb les entitats del tercer sector).		
Actuació 1.1.1	Finançament de programes de cooperació social i convivència dirigits a la integració social de les persones majors, a través de CL i associacions de majors.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Gestionar el Programa de vacances socials	Persones beneficiàries	20.000
		Dones beneficiàries	11.600
4	Targetes de Majors emeses	Persones beneficiàries	11.350
		Dones beneficiàries	5.510

Objectiu 1.2	Finançar programes d'atenció/prevenió de problemes específics de persones majors, d'acord amb el punt 1 de l'Acord institucional per a la recuperació de la Comunitat Valenciana (establir millores en tots els serveis de proximitat).		
Actuació 1.2.1	Realització d'activitats lúdiques i culturals.		
Actuació 1.2.2	Finançament d'estades/tractaments en establiments termals per a persones majors, així com desenvolupar programes de prevenció i promoció de la salut.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Gestionar el Programa de termalisme social valencià	Persones beneficiàries	14000
		Dones beneficiàries	8.400
3	Persones usuàries/beneficiàries dels CEAM	Persones beneficiàries	150.000
		Dones beneficiàries	106.500
Objectiu 2.1	Implementar una estratègia d'envelliment actiu en l'àmbit de la Comunitat Valenciana i efectuar el seguiment.		
Actuació 2.1.1	Anàlisi de la situació actual de la Comunitat Valenciana amb la participació dels agents socials i propostes d'actuació d'envelliment actiu i saludable.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Realització estudis/informes/protocols amb perspectiva de gènere referents a l'estratègia d'envelliment actiu.	Nombre	1
Objectiu 4.1	Implementar actuacions específiques per al col·lectiu de persones majors en l'entorn rural, de conformitat amb el punt 3 de l'Acord institucional per a la recuperació de la Comunitat Valenciana (establir serveis i programes més pròxims a través de les mancomunitats per a municipis xicotets)		
Actuació 4.1.1	Finançament d'activitats que tenen per objecte fomentar i potenciar l'atenció de persones majors en un entorn rural.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre de persones que són ateses en actuacions específiques dirigides a persones majors en l'entorn rural.	Persones beneficiàries	4640
		Dones beneficiàries	3.248
Objectiu 7.1	Reforçar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats del programa pressupostari.		
Actuació 7.1.1	Impuls de la presència equilibrada d'homes i dones en els òrgans col·legiats.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Representació equilibrada en òrgans col·legiats de responsabilitat de la DG.	Nombre	21
		% de dones	9

Programa 313.70. Atenció primària i dependència

Objectiu 4.1	Estendre les prestacions previstes en la Llei de Dependència a totes les persones en situació de dependència, Pla ALCEM-NOS (punt 2).		
Actuació 4.1.4	Generar ocupació indirecta de dones a través de prestacions econòmiques vinculades al servei (PVS) i empreses prestadores del servei d'ajuda a domicili.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Generar ocupació indirecta de dones a través de prestacions econòmiques vinculades al servei (PVS) i empreses prestadores del servei d'ajuda a domicili.	Nre. dones ocupades	468
Objectiu 5.1	Afavorir la permanència de les persones en situació de dependència en el seu entorn social i familiar. Pla ALCEM-NOS (punt 1).		
Actuació 5.1.2	Fer costat a cuidadores no professionals a través de prestacions econòmiques de cures en l'entorn familiar. Especialment materialitzar l'increment del 33% de la quantia màxima de la prestació de cures en l'entorn familiar en la modalitat recollida en article 32.4.b del Decret 62/2017.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Fer costat a cuidadores no professionals a través de prestacions econòmiques de cures en l'entorn familiar.	Nre. dones	10.400

Objectiu 5.3	Millorar la coordinació entre els sistemes públics de sanitat i serveis socials, perquè permeta optimitzar els recursos i les prestacions actuals. Impulsar la formació i la qualitat de les prestacions.		
Actuació 5.3.1	Millorar la formació i informació dirigida a les persones cuidadores no professionals i a les persones destinades a tasques de dependència dels ajuntaments, en el marc del que s'estableix en el Decret 62/2017.		
Actuació 5.3.2	Desenvolupament, en coordinació amb la Conselleria d'Educació i Labora, del sistema d'acreditació professional dirigit a persones cuidadores no professionals i reconeixement professional de les dones que exerceixen aquesta labor (Decret 62/2017, modificat pel Decret 102/2022).		
Actuació 5.3.3	Estudiar i implantar accions i mesures que permeten fomentar la coordinació entre els diferents nivells assistencials, especialment en els i les pacients amb malalties cròniques, patologies vinculades a la vellesa i malalties mentals.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Desenvolupament d'un cens de cuidadores no professionals que podran participar en els cursos d'acreditació professional corresponents.	Nre. de persones cuidadores censades	200
3	Dones censades que compleixen els requisits per a assolir l'objectiu d'obtindre una qualificació professional.	Nombre	160

Programa 313.50. Inclusió social

Objectiu 1.1	Potenciar, coordinar i impulsar projectes d'aprenentatge d'habilitats socials i foment de l'autonomia i integració de les persones, famílies i grups que es troben en situació o risc d'exclusió social.		
Actuació 1.1.2	Finançament de projectes destinats al desenvolupament comunitari i el foment de l'àmbit relacional de conformitat amb l'acció 75 de la línia estratègica 23 de l'Acord Social.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Nombre de dones ateses per programes de projectes per a la realització d'actuacions dirigides a la inclusió social de les persones o unitats familiars que es troben en situació de vulnerabilitat.	Nombre de persones	6.052
		Percentatge de dones	58,06%

Objectiu 2.1	Foment de la participació de la societat en accions de voluntariat.		
Actuació 2.1.1	Programes de sensibilització, de formació i d'intervenció del voluntariat social de la Comunitat Valenciana, la lluita contra l'empobriment i l'enfortiment de la col·laboració i cooperació amb entitats del tercer sector, de conformitat amb l'apartat 4 de l'acord institucional per a la recuperació de la CV. "Enfortir la col·laboració i la cooperació amb les entitats del tercer sector i acció 75 de la línia estratègica 25 de l'Acord Social.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Percentatge de dones voluntàries sobre el total.	%	66,75%
Objectiu 3.1	Gestió i manteniment de prestacions : Renda Valenciana d'Inclusió, Pensions no contributives, Ajudes del Fons d'Assistència Social (FAS) i les relacionades amb la Llei d'integració social del minusvàlid (LISMI).		
Actuació 3.1.1	Gestió de les tres modalitats de renda valenciana d'inclusió: renda de garantia d'ingressos mínims, renda garantida d'inclusió social i renda complementària d'ingressos per prestacions.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	% d'itineraris que inclouen la perspectiva de gènere de la RGIS.	%	43,71%
Objectiu 3.3	Foment de programes d'interés social per a atendre finalitats d'interés social amb càrrec a l'assignació tributària del 0'7% de l'IRPF a la Comunitat Valenciana.		
Actuació 3.3.1	Erradicació de la pobresa com a objectiu de l'Agenda 2030, fomentant els instruments d'inclusió social i itineraris sociolaborals a través de la RVI i els Fons Socials Europeus i aconseguir una societat més justa i cohesionada; de conformitat amb l'acció 75 de la línia estratègica 23 de l'Acord Social".		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Foment de programes d'interés social per a atendre finalitats d'interés social amb càrrec a l'assignació tributària del 0,7% de l'IRPF a la Comunitat Valenciana.	Nombre programes per a evitar la desigualtat entre sexes	1
Objectiu 4.1	Promoure l'accessibilitat de les dones a les prestacions, ajudes i serveis socio-sanitaris.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

1	Nombre de dones en itineraris integrats d'inclusió activa i alfabetització dirigides a persones en situació d'especial vulnerabilitat per a fomentar la inserció sociolaboral	Nombre de dones	5.008
		% sobre el total	60,60%
2	Nombre de persones destinatàries de RVI (RGIM, RGIS i RCIP)	Nombre de dones	83.018
		% sobre el total	54,53%
3	Nombre de persones beneficiàries de PNC	Nombre de dones	48.214
		% sobre el total	67,11%

Programa 313.30. Infància i adolescència

Objectiu 1.4	Impulsar accions formatives sobre l'aplicació dels drets de la infància i adolescència.		
Actuació 1.4.1	Realització d'un pla d'accions formatives multidireccionals per a suscitar la col·laboració en el marc de la promoció dels drets, protecció i atenció de les persones menors d'edat, recomanant la incorporació d'un mòdul formatiu en sensibilització de gènere i igualtat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Realització d'un pla d'accions formatives multidireccionals per a suscitar la col·laboració en el marc de la promoció dels drets, protecció i atenció de les persones menors d'edat, recomanant la incorporació d'un mòdul formatiu en sensibilització de gènere i igualtat.	Nre. d'accions que incorporen mòdul formatiu en sensibilització de gènere i igualtat	3
Objectiu 3.2	Promoure accions preventives contra el maltractament i la violència sobre la infància i l'adolescència.		
Actuació 3.2.1	Foment de programes preventius i de processos d'intervenció educatius i socialitzadors.		
Actuació 3.2.2	Potenciar l'atenció telefònica i altres canals de comunicació per a donar resposta a les situacions de risc i/o desprotecció de xiquets, xiquetes i adolescents.		
Actuació 3.2.3	Realitzar accions de sensibilització i prevenció contra la violència integral a xiquets, xiquetes i adolescents.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Foment de programes preventius i de processos d'intervenció educatius i socialitzadors.	Nre. d'actuacions	20

2	Potenciar l'atenció telefònica i altres canals de comunicació per a donar resposta a les situacions de risc i/o desprotecció de xiquets, xiquetes i adolescents	Nre. de persones ateses desagregat per sexe	15.000
3	Realitzar accions de sensibilització i prevenció contra la violència integral a xiquets, xiquetes i adolescents.	Nre. campanyes	1
Objectiu 4.1	Prestar assistència integral i especialitzada per a xiquets, xiquetes i adolescents víctimes de delictes contra la llibertat i indemnitat sexual.		
Actuació 4.1.1	Atenció psicològica a persones menors d'edat que han sigut víctimes d'un delicte contra la llibertat i indemnitat sexual, millorant la proximitat d'atenció domiciliària a través d'un equip itinerant.		
Actuació 4.1.2	Disseny i estudi per a la implementació d'un nou model d'atenció a les persones menors d'edat víctimes de maltractament sexual.		
Actuació 4.1.3	Ajustos de la intervenció a les persones menors d'edat que han sigut víctimes d'un delicte contra la llibertat i indemnitat sexual.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Atenció psicològica a persones menors d'edat que han sigut víctimes d'un delicte contra la llibertat i indemnitat sexual, millorant la proximitat d'atenció domiciliària a través d'un equip itinerant.	Nre. de persones ateses desagregat per sexe	300
2	Disseny i estudi per a la implementació d'un nou model d'atenció a les persones menors d'edat víctimes de maltractament sexual.	Nre. d'actuacions	5
3	Ajustos de la intervenció a les persones menors d'edat que han sigut víctimes d'un delicte contra la llibertat i indemnitat sexual.	Nre. d'assistències socials i jurídiques desagregat per sexe	60
Objectiu 5.1	Actualitzar la normativa autonòmica en matèria de protecció de la infància i l'adolescència.		
Actuació 5.1.1	Revisió i actualització de la normativa autonòmica, instruccions, així com dels manuals i materials tècnics, en matèria de protecció de la infància i l'adolescència i perspectiva de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Revisió i actualització de la normativa autonòmica, instruccions, així com dels manuals	Nre. d'actuacions	2

	i materials tècnics, en matèria de protecció de la infància i l'adolescència i perspectiva de gènere.		
Objectiu 7.1	Optimitzar els recursos socioeducatius i de reinserció social d'adolescents en conflicte amb la llei.		
Actuació 7.1.4	Fomentar els valors socials de respecte, convivència, igualtat i equitat d'adolescents en conflicte amb la llei mitjançant el reconeixement d'actituds proactives a través dels Premis Raquel Payá.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Fomentar els valors socials de respecte, convivència, igualtat i equitat d'adolescents en conflicte amb la llei mitjançant el reconeixement d'actituds proactives a través dels Premis Raquel Payá.	Convocatòria	1
Objectiu 8.1	Revisar i avaluar resultats del nou model en matèria d'emancipació i autonomia personal d'adolescents.		
Actuació 8.1.1	Impuls de programes de preparació per a la vida independent i l'autonomia personal de joves del sistema de protecció i del sistema socioeducatiu.		
Actuació 8.1.2	Millora i supervisió de la Xarxa pública de llars d'emancipació.		
Actuació 8.1.3	Millora i coordinació de la Xarxa d'Oficines Mentora.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Millora i supervisió de la xarxa pública de llars d'emancipació.	Nombre de persones ateses, desagregat per sexe	160
3	Millora i coordinació de la Xarxa d'Oficines Mentora.	Nombre de persones ateses, desagregat per sexe	190
Objectiu 9.1	Revisar i avaluar resultats del nou model de gestió dels punts de trobada familiar.		
Actuació 9.1.1	Supervisió i millora del protocol d'actuació en matèria de violència de gènere en la xarxa de punts de trobada familiar de la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

1	Supervisió i millora del protocol d'actuació en matèria de violència de gènere en la xarxa de punts de trobada familiar de la Comunitat Valenciana.	%	100%
Objectiu 10.1	Afavorir la implementació i transversalitat de la perspectiva de gènere i la igualtat en els programes, accions i serveis de competència de la Direcció General d'Infància i Adolescència.		
Actuació 10.1.1	Ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu en publicacions i documentació oficial de la Direcció General d'Infància i Adolescència.		
Actuació 10.1.2	Utilització de la variable sexe i altres interseccionalitats en les estadístiques que desenvolupe i emeta la Direcció General d'Infància i Adolescència.		
Actuació 10.1.3	Formació en pautes de criança i criança positiva i corresponsabilitat familiar, en els processos d'aptitud de famílies acollidores i en els processos d'idoneïtat de famílies adoptives.		
Actuació 10.1.4	Estimular la contractació de col·lectius amb major dificultat en l'accés a una ocupació (dones, víctimes de violència de gènere, persones en risc d'exclusió social...) mitjançant clàusules socials en els procediments contractuals, subvencions, contracte-programa... que es desplegue des de la Direcció General d'Infància i Adolescència.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu en publicacions i documentació oficial de la Direcció General d'Infància i Adolescència.	%	100
2	Utilització de la variable sexe i altres interseccionalitats en les estadístiques que desenvolupe i emeta la Direcció General d'Infància i Adolescència.	%	80
3	Formació en pautes de criança i criança positiva i corresponsabilitat familiar, en els processos d'aptitud de famílies acollidores i en els processos d'idoneïtat de famílies adoptives.	%	100
4	Estimular la contractació de col·lectius amb major dificultat en l'accés a una ocupació (dones, víctimes de violència de gènere, persones en risc d'exclusió social...) mitjançant clàusules socials en els procediments contractuals, subvencions, contracte-programa... que es desplegue des de la Direcció General d'Infància i Adolescència.	Percentatge procediments contractuals, subvencions, concert...	100

Programa 311.20 Gestió i organització del sistema

Objectiu 3.4	Reforçar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats del programa pressupostari.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Representació equilibrada en òrgans col·legiats de responsabilitat de la direcció general.	Percentatge de dones i homes (%)	50

Programa 311.30. Planificació i coordinació d'infraestructures de serveis socials

Objectiu 5.1	Planificar infraestructures de serveis socials incloent la perspectiva de gènere.		
Actuació 5.1.1	Augmentar la xarxa d'atenció a dones víctimes de violència de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'actuacions de millora o creació de nous recursos destinats específicament per a dones.	Nombre	5
2	Nombre de nous centres o serveis autoritzats o acreditats destinats a dones.	Nombre	10
Objectiu 5.2	Valorar positivament la incorporació de la perspectiva de gènere per a accedir a recursos públics.		
Actuació 5.1.2	Introduir clàusules socials vinculades a professions feminitzades en la contractació pública.		
Actuació 5.2.2	Introduir exigències de compliment de plans d'igualtat en subvencions de concurrència competitiva.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Subvencions atorgades on s'exigisca que l'entitat dispose de pla d'igualtat.	%	100
2	Clàusules de millora salarials i/o laborals en contractes que afecten professions feminitzades.	Nombre de centres afectats	12
		Nombre de places	400

Programa 311.40. Institut Valencià de Formació, Investigació i Qualitat dels Serveis Socials.

Objectiu 1.2	Conèixer la realitat social sobre la qual han d'actuar els serveis socials valencians.		
Actuació 1.2.1	Realitzar estudis comparatius -amb altres comunitats autònomes i amb altres regions europees- i d'anàlisis, en relació amb les necessitats i circumstàncies específiques del territori de la Comunitat Valenciana, que orienten i donen suport a decisions en matèria de planificació, referits, entre altres matèries, a: estratègies de planificació i intervenció en espais vulnerables. I carteres de serveis socials.		
Actuació 1.2.2	Actualitzar contínuament, mitjançant els corresponents estudis sociodemogràfics i de vulnerabilitat poblacional i territorial, els mapes de necessitats en serveis socials, així com de centres i serveis, i també de cobertura de recursos.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Empreses externes d'avaluació i anàlisi contractades amb plans d'igualtat implementats.	% d'empreses	100%
3	Estudis i investigacions realitzades en què s'han introduït variables de gènere.	% d'empreses	100%
Objectiu 1.5	Promoure criteris d'igualtat en els desplegaments normatius de la Llei 3/2019.		
Actuació 1.5.1	Promoure criteris d'igualtat en els desplegaments normatius de la Llei 3/2019, amb la participació de dones que participen en la seua elaboració normativa		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Dones professionals que participen en els treballs d'elaboració normativa.	%	60%
2	Dones integrants del Consell Valencià d'Inclusió i Drets Socials.	%	Major o igual al 50%
3	Dones integrants de l'Observatori del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials.	%	Major o igual al 50%

4	Dones integrants del Comit� d'ètica dels Serveis Socials de la Comunitat Valenciana.	%	Major o igual al 50%
Objectiu 2.1	Dissenyar un sistema de formació, sòlid, coherent, continuat i de qualitat, per a les persones professionals de serveis socials, derivat de les necessitats formatives detectades.		
Actuació 2.1.1	Elaborar l'estratègia de formació contínua per a la formació específica de les empleades i empleats públics que treballen en serveis socials, a partir de les necessitats formatives detectades.		
2.1.2	Dissenyar i finançar la impartició de cursos de formació per a persones professionals dels serveis socials de les entitats locals de la Comunitat Valenciana, així com dels centres i serveis del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Introduir la variable de gènere en els programes de formació per a persones professionals de serveis socials.	Nombre d'accions	6
7	Dones professionals dels serveis socials formades a través dels cursos de formació impulsats i finançats des de la DG IVAFIQ.	% de dones	Major o igual al 60%
Objectiu 2.3	Fomentar la innovació en serveis socials, a través de, entre altres, convocatòries de premis a la innovació entre professionals, administracions públiques, estudiantat i entitats d'iniciativa social.		
2.3.2	Convocar els premis María Asunción Martínez Román, per a reconèixer els millors treballs de recerca en matèria de serveis socials a tesis doctorals i treballs de fi de m�ster.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Dones premiades en els premis a la investigació en serveis socials (tesis doctorals i TFM).	% de dones	Major del 50%
Objectiu 2.4	Impulsar la investigació i la innovació en serveis socials a través dels laboratoris de serveis socials de la Comunitat Valenciana, com a xarxes interinstitucionals i interadministratives (universitats públiques i entitats locals) d'estudi, investigació i innovació en serveis socials, al costat de les persones professionals del territori, així com a través de la Xarxa de Càtedres del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials de les universitats públiques valencianes.		

Actuació 2.4.1	Promoure i realitzar projectes d'investigació aplicada, innovació i qualitat, a través de convenis amb totes les universitats públiques valencianes, mitjançant els laboratoris de serveis socials de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 2.4.2	Promoure la formació i la investigació científica en matèria de serveis socials, dirigida a l'alumnat de ciències socials, jurídiques, humanes i de la salut, mitjançant la Xarxa de Càtedres del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Projectes d'investigació i innovació en matèria de serveis socials en els quals s'ha introduït la desagregació de dades per gènere.	% de projectes	100%
Objectiu 2.5	Millorar la qualitat dels serveis socials valencians, a través del desplegament del Decret pel qual es regula la qualitat del SPVSS, aplicant la formació, la investigació, l'avaluació i la innovació com a instruments bàsics per a la seua implementació.		
Actuació 2.5.1	Consolidar i ampliar les xarxes interinstitucionals i interuniversitàries per a la formació, investigació i innovació en serveis socials, a través dels laboratoris de serveis socials de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 2.5.2	Dinamitzar i subvencionar les càtedres del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Dones professionals dels serveis socials formades en els cursos de qualitat impartits.	% de dones	Mínim 50%
Objectiu 2.6	Promoure criteris d'igualtat en les actuacions externes de la direcció general.		
Actuació 2.6.1	Introduir criteris de valoració amb perspectiva de gènere en les contractacions externes d'estudis i en els convenis.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Dones investigadores en serveis socials.	% de dones	Major del 50%
Objectiu 2.7	Promoure criteris d'igualtat en les actuacions internes de la direcció general.		
Actuació 2.7.1	Reforçar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de participació i codecisió dissenyats des del programa pressupostari.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Grups de treball, debat i elaboració tècnica interna.	% de dones	Major del 50%

Programa 311.12. Institut Valencià de Serveis Socials

Objectiu 2.3	Adequar els plans de formació dirigits als i les professionals amb les necessitats de les persones usuàries i en matèria d'Igualtat.		
Actuació 2.3.1	Realitzar una detecció de necessitats formatives.		
Actuació 2.3.2	Especialitzar i diversificar l'oferta formativa, en funció de les necessitats detectades.		
Actuació 2.3.3	Grau d'aplicabilitat per treballadora i treballador de la formació acollida en el seu lloc de treball.		
Actuació 2.3.4	Avaluació del resultat de la formació als 3 mesos en l'aplicació en el seu lloc de treball per la persona responsable superior.		
Actuació 2.3.5	Grau d'aplicabilitat per treballadora i treballador de la formació acollida en el seu lloc de treball.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Nombre de cursos impartits en matèria de gènere.	Nombre	18
3	Percentatge de dones que assisteixen a cursos de formació en matèria de gènere respecte del total de les dones que han realitzat formació.	%	14,48%
4	Percentatge d'homes que assisteixen a cursos de formació en matèria de gènere respecte del total d'homes que han realitzat formació.	%	1,57%
5	Nombre de dones treballadores que assisteixen a cursos de formació.	Nombre	1286
6	Percentatge de dones beneficiàries de cursos de formació sobre el total.	%	77,61%
11	Percentatge de dones docents que imparteixen accions formatives respecte del total.	%	72,73%
Objectiu 4.1	Incrementar els índexs d'inserció laboral i formació per a l'ocupació de persones amb diversitat funcional a través d'accions formatives i del Servei d'Intermediació Laboral.		

Actuació 4.1.1	Exercir les funcions d'intermediadors laborals i estudiar l'accessibilitat en termes d'ocupabilitat dels usuaris, a través de l'Àrea d'Integració Social i Laboral i de l'oficina. IVASS-LABORA.		
Actuació 4.1.2	Estudiar l'oferta i demanda real del mercat en relació amb la diversitat funcional.		
Actuació 4.1.3	Facilitar i assessorar en les empreses en les labors de contractació de persones amb diversitat funcional a través de professionals de l'institut i dels serveis i programes d'intermediació.		
Actuació 4.1.4	Subscriure convenis de col·laboració amb empreses normalitzades o altres entitats per a la contractació de persones amb diversitat funcional, oferint, formació, acompanyament i assessorament necessaris.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge d'inserció dels homes amb diversitat funcional en el centre especial d'ocupació.	%	50%
2	Percentatge d'inserció de les dones amb diversitat funcional en el centre especial d'ocupació.	%	50%
Objectiu 6.1	Cobrir les necessitats de suport, protecció, defensa i salvaguarda de tots els drets, tant personals com patrimonials, de les persones amb capacitat judicial modificada subjectes a càrrecs tutelars assignats a la Generalitat o es troben en una situació total de desemparament, conformement al que es disposa en el Codi Civil.		
Actuació 6.1.1	Protegir la persona amb capacitat modificada judicialment i prestar el suport al fet que pugua necessitar en l'exercici de la seua capacitat jurídica.		
Actuació 6.1.2	Procurar l'atenció integral de les seues necessitats, garantint la manutenció, la promoció de la salut i la formació integral.		
Actuació 6.1.3	Elaborar l'inventari de béns d'aquestes persones i administrar aquests béns, drets i interessos econòmics amb total lleialtat i transparència.		
Actuació 6.1.4	Promoure la recuperació de les seues capacitats en la mesura en què siga possible, facilitant els suports necessaris.		
Actuació 6.1.5	Retre compte de la situació personal i patrimonial a l'autoritat judicial amb caràcter anual o quan la resolució judicial ho determine.		
Actuació 6.1.6	Tractar d'atendre la voluntat, els desitjos i les preferències de la persona confiada a la nostra guarda que ho requerisca, informant, ajudant en la seua comprensió i facilitant el seu propi procés de presa de decisions, assumint funcions representatives només en casos excepcionals.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre de càrrecs tutelars homes acceptats.	Nombre	2.292
2	Nombre de càrrecs tutelars dones acceptats.	Nombre	1.527

3	Nombre de curateles homes.	Nombre	344
4	Nombre curateles dones.	Nombre	229
Objectiu 7.1	Prevenir situacions de violència de gènere.		
Actuació 7.1.1	Realitzar en els serveis accions de sensibilització o espais de reflexió sobre els drets de les persones, tant a professionals com a les persones usuàries.		
Actuació 7.1.2	En els centres, desenvolupar programes d'habilitats socials que incloguen les socials i afectives i de foment de l'autodeterminació.		
Actuació 7.1.3	Tindre un programa individualitzat de suport sobre la conducta positiva per a les persones usuàries que presenten problemes en el respecte a les altres persones.		
Actuació 7.1.4	Realitzar jornades de transferència tècnica sobre situacions i estudis de casos d'abús o maltractament en els serveis de l'Institut.		
Actuació 7.1.5	En els centres de més vulnerabilitat, desenvolupar amb les persones usuàries un programa específic preventiu d'habilitats socials, afectives i sexuals que fomenten el respecte i la responsabilitat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge d'implantació de programes de drets de les persones en tots els serveis professionals.	%	75
2	Percentatge d'implantació de programes d'habilitats socials en el pla de centres de persones autònomes.	%	80
3	Percentatge d'implantació de programes de suport conductual positiu per a persones que presenten conductes problemàtiques.	%	75
4	Nombre d'accions anuals de transferència de coneixement entre centres vulnerables sobre la base dels estudis de casos d'abús en els serveis de l'entitat.	Nombre	2
5	Percentatge d'implantació d'un programa específic preventiu en salut sexual (Saludiversex o similar) en les residències de persones autònomes.	%	100
Objectiu 8.1	Aplicar protocols d'actuació davant de situacions de violència de gènere		
Actuació 8.1.1	Aplicar protocols d'actuació davant de situacions de maltractament o violència que salvaguarden la possible víctima quan la situació ho requerisca.		
Actuació 8.1.2	Realitzar els aclariments dels fets de forma estructurada quan es produïsquen situacions de possible maltractament.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge d'obertura d'expedients d'aclariment de fets davant d'abusos físics i/o sexuals en residències amb incidències comunicades d'aquesta naturalesa.	%	100
Objectiu 9.1	Rellevància funcional: quantificació del nombre de professionals i persones usuàries diferenciades per sexes.		
Actuació 9.1.1	Avaluar la rellevància en la contractació de professionals per substitució i de les necessitats de personal de l'Institut diferenciant per sexes.		
Actuació 9.1.2	Avaluar la rellevància de les persones usuàries en els diferents serveis de l'Institut diferenciant per sexes.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre homes professionals contractats per substitució i necessitats	Nombre	143
2	Nombre dones professionals contractades per substitució i necessitats	Nombre	711
3	Nombre homes usuaris atesos/residents en serveis IVASS	Nombre	784
4	Nombre dones usuàries ateses/residents en serveis IVASS	Nombre	544
Objectiu 10.1	Mesurar la igualtat en l'àmbit de la contractació.		
Actuació 10.1.1	Avaluar el nombre d'empreses adjudicatàries, amb menys de 50 treballadors, que, tenint pla d'igualtat, incloguen mesures adscrites a la conciliació familiar i laboral.		
Actuació 10.1.2	Avaluar el nombre d'empreses adjudicatàries, amb més de 50 treballadors, que, tenint pla d'igualtat, incloguen mesures adscrites a la conciliació familiar i laboral.		
Actuació 10.1.3	Avaluar el percentatge de plec de contractació que continguem el llenguatge igualitari i no sexista.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

2	Nombre d'empreses adjudicatàries (més de 50 professionals) que tenen un pla d'igualtat que inclou mesures de conciliació familiar i laboral.	Nombre	12
3	Nombre de plecs amb textos amb llenguatge igualitari i no sexista.	Nombre	19
Objectiu 11.1 Mesurar la igualtat en l'àmbit econòmic i financer de les empreses proveïdores.			
Actuació 11.1.1	Avaluar, diferenciant per sexes, els càrrecs representatius de les empreses proveïdores en l'àmbit economicofinancer.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge d'empreses proveïdores representades per homes.	%	78
2	Percentatge d'empreses proveïdores representades per dones.	%	21

Entitat 00020. Institut Valencià de la Joventut

Objectiu 4.1	Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques de joventut.		
Actuació 4.1.1	Introduir la variable de gènere en els estudis de l'IVAJ sobre població juvenil.		
Actuació 4.1.2	Posar a la disposició de les persones joves recursos expositius i informatius que fomenten la prevenció de la violència de gènere.		
Actuació 4.1.3	Fomentar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a través del programa JOOP.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Estudis de l'IVAJ que incorporen variable de gènere.	Nombre	4
2	Registres sobre béns i serveis de l'IVAJ en què les dades estan desagregades per raó de gènere.	% Registres desagregats sobre el total de registres	100

3	Persones participants en el concurs "No em toques el Whatsapp"	Nombre	200
4	Exposicions "No em toques el Whatsapp" organitzades.	Nombre	150
5	Dones participants en el programa JOOP que passen a estudiar o treballar els 6 mesos posteriors a la finalització del programa.	% de dones que estudien o treballen sobre el total de participants	70
6	Dones participants en programa JOOP.	%	37
7	Consultes ateses sobre sexualitat i relacions afectives.	Nombre	2.000

4. VALORACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DELS RESULTATS ESPERATS EN FUNCIÓ DE L'EVOLUCIÓ RECENT I DE LES ACTUACIONS EN MARXA.

Direcció i serveis generals – Programa 311.10

Les unitats d'igualtat són el fil conductor de la transversalitat de gènere en les seues respectives conselleries. Entre les tasques que han de realitzar es troben la difusió dels treballs realitzats i altres materials d'interés per a elaborar informes d'impacte de gènere, recopilatori de la normativa en vigor, destacant l'acabat d'aprovar III Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat. D'altra banda, es continuarà incidint en el foment de la comunicació no sexista amb ús de llenguatge no sexista i inclusiu.

D'altra banda, en coordinació amb la Sotssecretària, es continuarà impulsant l'aplicació de les polítiques transversals d'igualtat de gènere amb mesures com la incorporació als contractes administratius, com a criteri de desempat en les adjudicacions, de la disponibilitat de pla d'igualtat per part de les empreses; la incorporació de la perspectiva de gènere als pressupostos de la Generalitat, els contractes, les subvencions, les beques, els convenis i els acords de la Conselleria, o el foment de l'ocupació de càrrecs directius per dones de manera proporcional a la seua presència en l'Administració, que és majoritària.

Igualtat de gènere – Programa 323.10

En relació als visats de plans d'igualtat d'empreses, s'està treballant en l'elaboració d'un projecte de decret sobre condicions i visat dels plans d'igualtat. Com a conseqüència d'aquest, es preveu un increment de sol·licituds i emissió de visats respecte als resultats de l'any anterior, situats en 326 expedients tramitats i 200 visats emesos.

La Xarxa Valenciana d'Igualtat, atesa per agents i promotors i promotores d'igualtat en ajuntaments i mancomunitats, amb finançament de la Conselleria i gestionada actualment per mitjà del contracte programa, és un instrument imprescindible per a incorporar la perspectiva de gènere dins de l'atenció primària de caràcter bàsic.

Es prosseguirà en l'impuls del Consell Valencià de les Dones, òrgan col·legiat de naturalesa participativa i de caràcter consultiu i assessor per a la defensa i promoció de la igualtat, així com dels drets i interessos de les dones, amb el compromís de treballar pel progrés cap a una societat més justa i igualitària.

Promoure l'associacionisme constitueix una eina fonamental per a la conscienciació de les mateixes dones mitjançant el seu apoderament personal i grupal. En 2023 es continuaran mantenint els dos locals que la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones posa a la disposició de les associacions de dones que ho sol·liciten i reunisquen una sèrie de requisits. Es preveu que, durant l'any 2023, 14 associacions es puguen beneficiar dels espais i 130

entitats més siguen beneficiàries d'ajudes per al desenvolupament de programes que fomenten l'associacionisme femení.

Es continuarà també en 2023 l'ajuda iniciada en 2019 destinada a entitats locals per a desenvolupar programes de foment de la igualtat, així com formatius o de millora per a la inserció laboral de les dones, amb una especial atenció als municipis més xicotets.

El Ministeri d'Igualtat ha impulsat el Pla Corresponsables en tot el territori nacional, una política que té per objecte iniciar el camí cap a la garantia de la cura com un dret des de l'òptica de la igualtat. Entre les accions que comporta destaca la implementació de borses de cura professional per a famílies amb filles i fills de fins a 16 anys. La Comunitat Valenciana col·labora amb aquest pla i es mantindrà en 2023 incorporant també entre les seues actuacions la formació d'homes en corresponsabilitat i cures.

En 2023 es donarà una projecció més gran a les actuacions que visibilitzen la contribució de les dones a la societat, i es denunciaran les dificultats a les quals s'enfronten per a desenvolupar els seus talents, treballs i activitats en igualtat de condicions. És fonamental que la projecció de la seua imatge no caiga en el sexisme, la reïficació, la sobreexplotació o la perpetuació de rols sexistes.

També es continuarà en 2023, com en anys anteriors, la subscripció de convenis amb les cinc universitats públiques de la nostra comunitat perquè realitzen investigacions i activitats amb perspectiva de gènere en els seus diferents camps d'estudi.

El Premi de Narrativa de Dones fa vint-i-tres anys que es convoca. El nombre de participants ha anat incrementant-se amb els anys fins a arribar en 2021 a una xifra pròxima als 100 relats. En 2023 es potenciaran els canals de difusió del certamen per a recuperar les xifres de participació anteriors. La contribució femenina a la cultura és un factor fonamental en l'impuls de la igualtat efectiva entre dones i homes. La Biblioteca de la Dona recopila, tracta i difon documentació sobre dones i gènere en les diferents matèries, des d'un punt de vista interdisciplinari. La previsió és que en 2023 s'aconseguisca el nivell d'activitat prepanidèmic en les dues seus.

Des de la promoció i l'execució d'accions per a afavorir la prevenció i l'atenció a les dones víctimes de violència, cal destacar com a primer servei el que ofereix la Generalitat quant a allotjaments d'emergència en la xarxa residencial en el moment en què una dona sola o amb els seus fills i filles decideix abandonar la situació d'explotació o violència. Compta amb un equip multidisciplinari en cada província, format per 9 professionals en cada seu i una dona supervivent amb formació en mediació que assessora i acompanya l'equip. Aquest programa es treballa tant en la seu com de manera itinerant amb unitat mòbil, tant per a la prospecció i contacte amb les possibles usuàries com en el seu acompanyament durant la intervenció.

La Xarxa Valenciana de Centres Dones continuarà prestant els seus serveis amb previsions d'arribar a les 8.000 dones víctimes de violència de gènere i altres violències contra les dones ateses, amb la prestació d'ajuda als seus fills i filles, així com a altres dones víctimes d'explotació o d'agressions, abusos i assetjaments sexuals, o responent a més de 60.000 trucades telefòniques del Servei d'Atenció 24 hores.

Quant a les ajudes a víctimes de violència de gènere, d'acord amb el que s'estableix en l'article 27 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, dirigides a les dones víctimes de violència en 2023 s'espera mantindre el nombre d'ajudes. A més, les ajudes d'emergència contemplades en l'article 55 de la Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, integral contra la violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, de pagament únic, es destinen a cobrir les següents necessitats bàsiques, d'allotjament, de transport i de seguretat.

Cal destacar també el programa d'intervenció psicosocial amb homes que han exercit o es troben en risc d'exercir violència de gènere, que es presta mitjançant un conveni amb la Universitat de València. La finalitat última d'aquesta intervenció és previndre la violència contra les dones i la reincidència, i protegir les dones víctimes i seus els fills i filles, així com futures parelles d'aquests homes.

Finalment, en 2023 i dins del Mecanisme de recuperació i resiliència en igualtat dissenyat i finançat pel Ministeri d'Igualtat MRR - pla "Espanya et protegeix contra la violència masclista", la Generalitat adquirirà un local per a posar en marxa un servei específic d'atenció a dones víctimes de violència sexual, la qual cosa garantirà un espai segur d'assistència integral 24 hores recuperació a les dones que han patit aquest tipus de violència.

Igualtat en la diversitat – Programa 313.80

Totes les actuacions del programa d'aquesta direcció general tindran un impacte positiu en les dones dels col·lectius més vulnerables que pateixen una situació de discriminació i es troben en un risc d'exclusió més elevat (famílies monoparentals femenines, gitanes, migrants, refugiades, lesbianes, trans, d'altres cultures i religions...). En conseqüència, l'impacte serà en el benefici directe i proporcional als recursos orientats a revertir la situació de vulnerabilitat i exclusió.

Des d'aquest programa s'han posat en marxa diferents estratègies, que són un compromís transversal del Consell, amb mesures a desenvolupar pels diferents departaments de la Generalitat, amb un clar enfocament de gènere:

- L'Estratègia valenciana per a la igualtat i la inclusió del poble gitano 2018-2023, en la qual totes les línies d'actuació en pro de la igualtat i la inclusió del poble gitano incideixen en aquells determinants socials que perpetuen l'especial vulnerabilitat de les dones gitanes. L'Estratègia considera la dona gitana un factor clau del canvi per a millorar la situació,

que parteix de posicions sota zero. El manteniment i l'ampliació del servei públic Kumpania, dirigit a la infància, l'adolescència i la joventut gitanes, reafirma el compromís amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat i la inclusió del poble gitano oferint l'eina més poderosa per a fer-ho, l'educació.

- Estratègia valenciana per a la igualtat de tracte, la no discriminació i la prevenció dels delictes d'odi 2019-2024, en la qual s'aborden de manera integral les polítiques basades en la prevenció, sensibilització, formació, mediació i actuació en el camp de la igualtat del tracte i la no discriminació (LGTBIfòbia, racisme i xenofòbia, sexisme i masclisme, aporofòbia, disfòbia...), i el reconeixement i la promoció de la diversitat, la convivència i la tolerància. Es preveu que més del 40 % de les realitzades per part del Servei d'Igualtat de Tracte i No Discriminació siguen a dones.

- L'Estratègia valenciana de migracions 2021-2026, per a afrontar el repte de la política migratòria i d'asil des d'una perspectiva inclusiva i intercultural. Entre les seues accions més destacables des de la perspectiva de gènere s'inclou la creació d'una xarxa específica per a l'atenció de dones de tràfic i explotació sexual, que en un 90 % són dones migrants.

- Esment destacat mereix el servei Orienta. S'estima que, en 2023, aquest servei públic d'informació, orientació i assessorament (que inclou els àmbits el psicològic, legal, administratiu i social) a persones LGTBIQ+ i als seus familiars i persones de l'entorn continuarà ampliant el nombre d'atencions en les seues instal·lacions provincials o a través de mitjans telemàtics. S'espera que en 2023 s'arribe a les 8.000 atencions i que, almenys, el 40 % siguen realitzades per a dones.

- Es preveu també augmentar el nombre de títols en vigor de famílies nombroses i monoparentals, fins a arribar en 2023 als 15.000 títols de famílies monoparentals en vigor (amb una representació quasi en la majoria de casos de dones).

Diversitat funcional i salut mental – Programa 313.40

El Projecte de Llei valenciana d'accessibilitat universal i inclusiva permetrà fer de la Comunitat Valenciana un territori plenament inclusiu, amb l'augment del nivell d'accessibilitat física, sensorial o cognitiva dels espais, productes i serveis. Aquesta llei es complementarà amb la implantació de noves polítiques de conscienciació social, formació de professionals i coordinació entre les administracions.

La promoció de l'autonomia i la vida independent de les persones amb diversitat funcional i trastorns mentals i del neurodesenvolupament greu s'assegurarà en 2023 amb la participació de més de 150.000 persones (la meitat seran dones) en 400 programes i serveis.

Encara que no hi ha diferències significatives quant al percentatge de dones i homes amb diversitat funcional i/o trastorn mental greu, les dones pateixen una doble discriminació

a l'hora d'accedir a l'ocupació, per la qual cosa l'impuls i el desenvolupament dels programes d'ocupació per a aquests col·lectius són especialment rellevants per a la promoció de la vida independent. Per a l'any 2023 estan previstos 20 programes individualitzats per a persones amb diversitat funcional i/o trastorn mental greu, que beneficiaran unes 2.185 dones en total en matèria d'ocupació i inserció laboral, així com d'estades vacacionals.

Per a fomentar la inclusió d'aquestes persones en qualsevol àmbit de la vida social, unes 7.500 dones amb diversitat funcional seran destinatàries del servei d'intèrprets i guies intèrprets de llengua de signes per a persones sordes i sordcegues, i, a més, el 80 % d'aquestes persones professionals seran dones. En general, el 60 % de les persones professionals que participen en programes de formació en l'atenció a persones amb diversitat funcional seran dones.

Cal destacar també que s'estima que en 2023 unes 5.500 persones seran titulars de targetes d'estacionament per a vehicles que transporten persones amb mobilitat reduïda inscrites en el registre autonòmic, de les quals el 52 % seran dones.

Persones majors – Programa 313.60

El programa té com a objectiu prioritari la promoció de l'envelliment actiu i la prevenció de la situació de dependència.

Per l'estructura sociodemogràfica segmentada per sexe en aquest rang d'edat, les dones seran en la seua majoria les persones destinatàries dels programes de cooperació social i convivència dirigits a la integració social de les persones majors, així com de les activitats d'oci i temps lliure i d'activitats lúdiques, culturals i d'accés a noves tecnologies.

En concret, es calcula que els centres especials d'atenció a majors (CEAM) tindran 150.000 persones usuàries, de les quals 106.500 seran dones (el 71 %). Es pretén a més que, d'entre les activitats oferides pels CEAM, algunes tinguen associat un contingut amb perspectiva de gènere, com ara tallers de corresponsabilitat en la llar o d'alfabetització digital. També les dones es beneficiaran en una mesura més elevada dels programes de vacances socials, en què representaran el 58 % de les 20.000 persones previstes, i dels programes de termalisme social, en què arribaran al 60 % de les 14.000 en total. També elles participaran més en les actuacions dirigides a persones majors en l'entorn rural: el 70 % de les 4.640 persones totals.

Un altre aspecte a tindre en compte és que, a més de l'impacte directe que els programes i serveis esmentats tenen en les dones usuàries d'aquests recursos, les actuacions amb càrrec a aquest programa tenen una gran repercussió sobre els i les familiars cuidadors d'aquestes persones, amb l'alliberament de les dones d'aquests treballs de cures, tradicionalment les filles, i la facilitació de la conciliació de les vides productives i reproductives.

Atenció primària i autonomia personal - Programa 313.70

L'increment pressupostari en el programa d'atenció primària i autonomia, que continuarà per a aconseguir augmentar les persones beneficiàries de la dependència, que en un 62 % són dones, unit a la publicació del Decret 102/2022, de modificació del Decret 62/2017, de 19 de maig, del Consell, pel qual s'estableix el procediment per a reconèixer el grau de dependència a les persones i l'accés al sistema públic de serveis i prestacions econòmiques, i la millora de la gestió de les ajudes i el seguiment dels processos mitjançant professionals especialitzats, milloraran l'atenció i el suport a les famílies/dones.

A més, es va avançant en la reordenació de les prestacions i serveis de la dependència segons el grau, cosa que, juntament amb la possibilitat de combinar diferents recursos, permetrà atendre de manera més individualitzada les persones beneficiàries. Entre les modalitats de serveis que es preveuen ampliar durant 2023 destaca la implantació de la teleassistència avançada, amb 14.000 terminals.

D'altra banda, un altre dels efectes positius que es preveu a l'hora d'estendre les prestacions previstes en la Llei de dependència és la generació d'ocupació indirecta de dones a través de prestacions econòmiques vinculades al servei (PVS) i empreses prestadores del servei d'ajudes a domicili, amb una ocupació estimada de 468 dones. Quant a la prestació de cures en l'entorn familiar i suport a persones cuidadores no professionals, es preveu incrementar-les en 13.000 al llarg de 2023, en un 80 % dones.

En aquest sentit, també cal destacar l'impacte en la igualtat de gènere que tenen els programes per al foment dels serveis municipals d'ajuda a domicili de la dependència, als quals està previst que s'adherisquen un més municipis, atés que les dones són les que assumeixen majoritàriament aquestes càrregues.

A més, es continuarà la dinàmica de reforçar els equips socials de base, gestionats pels ajuntaments i entitats locals, per a ampliar i millorar la cobertura a tota la població de la Comunitat Valenciana.

Inclusió social - Programa 313.50

Totes les actuacions del programa d'inclusió social tindran un impacte positiu, mitjançant el foment de mesures de discriminació positiva a fi de revertir la situació de vulnerabilitat i exclusió en benefici directe de les dones.

L'aprovació de la Llei 19/2017, de 20 de desembre, de renda valenciana d'inclusió (RVI), va suposar un canvi de paradigma en la configuració del dret reconegut en l'article 15 de l'Estatut d'Autonomia. D'aquestes prestacions es beneficien tant els homes com les dones, però en termes generals ens trobem amb què quasi el 67 % de les persones titulars (així com el 55 % de les destinatàries, que inclouen els membres de la unitat familiar) són dones. En

2023 es preveu incrementar el nombre de persones destinatàries d'RVI fins a arribar a les 83.000.

A més, la regulació de la renda valenciana d'inclusió incideix en aspectes concrets de gènere, ja que desenvolupa mesures específiques que beneficiaran especialment les dones en situació de vulnerabilitat, com, per exemple, les dones víctimes de violència, les dones amb menors a càrrec, etc., com ara:

- Establir la possibilitat d'unitats de convivència de caràcter individual en determinades situacions (quan la sol·licitant haja iniciat tràmits de separació o divorci o es tracte de víctima de gènere, o fins i tot quan la parella de dones refugiades, desplaçades forçoses o asilades no residisca en territori espanyol).

- Existència d'unitats de convivència independents fins i tot amb vincles de parentiu (quan es tracte de víctimes d'explotació sexual o tràfic, violència de gènere o intrafamiliar o que deixen el domicili habitual, juntament amb els seus descendents, per separació, divorci, insuficiència de recursos o procés de desallotjament).

- L'accés a la renda valenciana de les persones entre 16 i 24 anys amb menors d'edat al seu càrrec.

- La no exigència de temps mínim de residència per a l'accés a la prestació a les víctimes de violència de gènere, explotació sexual o tràfic, així com a les dones refugiades, asilades o desplaçades forçoses.

- Per a dones víctimes de violència de gènere es preveu la pròrroga automàtica de la prestació, així com la tramitació del procediment abreujat.

- Els complements a la renda valenciana d'inclusió, en els quals la condició de la persona destinatària constituirà un supòsit de valoració específic en l'accés a ajudes d'emergència social, habitatge social, obtenció de plaça en escola infantil pública i en centres educatius de qualsevol etapa.

En la modalitat de renda denominada renda de garantia d'inclusió social (RGIS), que estableix un acord d'inclusió social als demandants, es preveu que més d'un 43 % d'itineraris incloguen la perspectiva de gènere.

En l'àmbit de les prestacions no contributives, en 2023 s'espera arribar a més de 48.200 persones, de les quals es calcula que un poc més del 67 % seran dones beneficiàries.

Amb la posada en funcionament dels projectes per a la realització d'actuacions dirigides a la inclusió social de les persones o unitats familiars que es troben en situació de vulnerabilitat, es preveu arribar a 6.050 dones, el 58 % del total.

Els itineraris integrats d'inclusió activa i alfabetització dirigits a persones en situació d'especial vulnerabilitat per a fomentar la seua inserció sociolaboral afectaran més de 5.000 dones (quasi un 43 % més que en 2022), la qual cosa suposa el 60,6 % del total de persones participants.

Finalment, cal destacar que es continuaran desenvolupant els programes d'interés general per a atendre finalitats de caràcter social amb càrrec a l'assignació a la Comunitat Valenciana del 0,7 % de l'IRPF, que es troben estructurats en 15 eixos. Entre aquests es troba l'eix 5, destinat a la "igualtat de gènere i promoció dels drets de les dones", que té entre els seus objectius enfortir la salut de les dones durant tot el seu cicle vital i en situacions d'especial vulnerabilitat; lluitar contra la feminització de la pobresa, impulsant la incorporació i el manteniment de les dones en el mercat laboral (especialment les que es troben en situacions de més vulnerabilitat), així com facilitar els usos de temps i la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere i la prevenció de delictes relacionats amb totes les formes de violència contra les dones.

Infància i adolescència – Programa 313.30

En aquest programa pressupostari es pretén afavorir la implementació i transversalitat de la perspectiva de gènere i igualtat en tots aquells programes, accions i serveis que gestiona.

Entre els criteris d'adjudicació de les subvencions s'estableix que s'obtindrà puntuació si el programa inclou accions per a aconseguir la igualtat real entre dones i homes o aconseguir la no discriminació de col·lectius per raó d'ètnia, cultura, orientació sexual, diversitat funcional o altres. Aquestes accions desenvolupades en la proximitat i dirigides a la població menor d'edat ajuden a fomentar la perspectiva de gènere des de les edats més primerenques. Se'n desenvoluparan 70 programes en 2023. Quant a la formació del personal professional que treballa en aquest àmbit, s'estableix la recomanació de la incorporació d'un mòdul formatiu en els programes formatius multidireccionals per a sensibilitzar en matèria d'igualtat de gènere i igualtat.

En contractes administratius de gestió de centres es valorarà la implementació de programes específics d'intervenció sobre prevenció i detecció de situacions de violència de gènere.

En l'acolliment residencial i familiar, es preveu la formació i sensibilització en igualtat de gènere quant a les possibilitats d'acolliment familiar en famílies diverses. Així mateix, s'estableix l'eliminació de rols i estereotips de gènere i sexistes d'aquests programes. Això s'estén també als processos d'adopció on es preveu desenvolupar i implementar el protocol d'actuació en matèria d'adopció oberta i el manual del procés i procediment d'adopció.

En les residències s'ha introduït la figura de l'agent d'igualtat amb la finalitat de promoure la igualtat entre homes i dones i la prevenció de la violència de gènere. Alhora, també s'ha introduït la figura del mediador o mediadora intercultural, que, mitjançant la coordinació amb la figura de l'agent d'igualtat, donarà suport a la integració cultural igualitària entre tots dos sexes.

En els equips específics d'atenció a la infància i adolescència s'afavoreix l'atenció a víctimes de delictes contra la llibertat i identitat sexual. S'esperen també millores resultants de l'aplicació del nou model que s'està dissenyant d'atenció a les persones menors d'edat víctimes de maltractament sexual, i de les accions que s'estan implementant en matèria de sensibilització i prevenció contra la violència integral a xiquets, xiquetes i adolescents.

Amb el nou model de punts de trobada familiar s'ha incrementat de manera notable les plantilles professionals per a les diferents modalitats de places contractades. Aquest model, entre les seues millores, ha introduït la figura professional de la promotora o promotor d'igualtat, per la qual cosa es durà a terme un servei més eficaç, en què el benestar de les dones i els seus fills i filles víctimes de violència de gènere que acudeixen a aquest servei es veurà notablement millorat. Així mateix, s'estableix com a prioritari la modificació del Protocol d'actuació en matèria de violència de gènere en els punts de trobada familiar de la Comunitat Valenciana.

IVAFIQ (Institut Valencià de Formació, Investigació i Qualitat dels Serveis Socials) (programa 311.40), **Direcció General de Planificació i Coordinació d'Infraestructures de Serveis Socials** (programa 311.30) **Direcció General de Gestió i Organització del Sistema** (programa 311.20).

Actualment hi ha en la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives tres direccions generals amb funcions que tenen incidència en el conjunt dels serveis socials competència de la Conselleria, totes amb programa pressupostari propi en el pressupost de la Generalitat per a 2023: l'Institut Valencià de Formació, Investigació i Qualitat dels Serveis Socials (IVAFIQ), la Direcció General de Planificació i Coordinació d'Infraestructures de Serveis Socials i la Direcció General de Gestió i Organització del Sistema.

Des de l'**IVAFIQ**, existeix tot un conjunt de disposicions generals en tramitació amb una incidència positiva en l'aplicació del principi d'igualtat i la plena inclusió de les dones.

La primera és el Projecte de decret del Consell pel qual es regula la tipologia i el funcionament dels centres, serveis i programes de serveis socials i la seua ordenació dins de l'estructura funcional, territorial i competencial del Sistema Públic Valencià de Serveis Socials. La seua rellevància de gènere afectarà les àrees següents:

- Tots els centres, serveis i programes d'atenció primària bàsica hauran de comptar amb protocols específics que tindran en compte les condicions de la persona usuària, així com aquells altres relatius a l'atenció primària específica i secundària. S'organitzaran segons les característiques i els perfils de les persones usuàries, sexe, edat, capacitats i interessos.

- Les actuacions de tots els centres, serveis i programes es guiarà pels principis de no discriminació, entre els quals el gènere i l'orientació sexual.

- S'aplicaran mesures per a reduir la bretxa salarial de gènere ajustant els salaris i les condicions laborals del personal dels centres, serveis i programes als convenis col·lectius aplicables a cada àmbit d'actuació. També es vetlarà perquè en la fixació de les ràtios mínimes de presencialitat del personal d'atenció directa nocturna es tinga en compte una presència de dones més gran, tenint en compte que, de forma generalitzada, els llocs no diürns reben un plus econòmic per nocturnitat i actualment els homes són els que es mostren més disponibles a realitzar-los, ja que les dones continuen assumint en més gran mesura el rol de cuidadores en l'àmbit privat domèstic.

- Es destaca positivament l'atenció multidisciplinària que es brindarà adaptada a les circumstàncies i la situació personal de les dones, la qual inclourà: informació, assessorament jurídic, atenció psicològica, suport social, seguiment de les reclamacions de drets, suport educatiu a la unitat familiar, formació preventiva en els valors d'igualtat dirigida al seu desenvolupament personal i a l'adquisició d'habilitats, i suport a la formació i inserció laboral per a fomentar la seua autonomia personal. Tot això, paral·lelament a la protecció de la seua vida i la dels seus fills i filles, així com a la seua recuperació.

Mitjançant el Projecte de decret del Consell pel qual es regula la qualitat en el Sistema Públic Valencià de Serveis Socials, amb la finalitat de promoure la millora de la qualitat en el Sistema, es garantirà la incorporació de la perspectiva de gènere en la configuració dels sistemes d'informació i en el disseny de dades estadístiques com a principi rector. S'hi inclouen expressament indicadors que possibilitaran un millor coneixement de situacions, condicions i necessitats de les persones usuàries, familiars i treballadores i, específicament, de les dones que conformen aquests grups.

Des de la **Direcció General d'Infraestructures de Serveis Socials** i a través de l'estratègia relativa a la introducció de la perspectiva de gènere en l'impuls i gestió d'infraestructures de serveis socials, s'aborda l'ampliació de la xarxa de recursos específics destinats a dones víctimes de violència que requereixen una atenció biopsicosocial professionalitzada en el marc del Pla Convivent d'infraestructures de serveis socials. Aquest pla suposarà entre 2021-2025 una inversió de 561 milions d'euros per a la reforma o la posada en marxa de 247 instal·lacions que permetran la creació de 6.600 places públiques en residències i centres de dia de persones majors, persones amb diversitat funcional, persones amb problemes de salut mental, persones menors d'edat i dones víctimes de violència de gènere. En aquest últim apartat destinat a dones que han patit qualsevol tipus de maltractament, es preveuen 6 nous recursos i una inversió de 3 milions d'euros.

Amb aquesta finalitat, s'espera aconseguir en 2023, fonamentalment, tres objectius:

- Incrementar el nombre de places disponibles per a atendre víctimes de violència de gènere de manera que puguen disposar de més recursos per a protegir-se amb agilitat davant de situacions d'emergència a les quals puguen veure's sotmeses.
- Dignificar, actualitzar i millorar la xarxa de recursos existents amb la finalitat de donar una millor qualitat assistencial i una atenció més humana i personalitzada a les dones que acudisquen als centres de serveis socials de la Generalitat.
- Millorar les condicions laborals i salarials de les empleades en el sector de les cures promovent que les empreses responsables introduïsquen la perspectiva de gènere en protocols i formes de funcionar.

La **Direcció General de Gestió i Organització del Sistema** té com a competència directa, segons el Decret 170/2020, la gestió i l'organització del sistema mitjançant el contracte programa i la implementació de l'acció concertada. En aquest sentit, l'execució de les actuacions establides des d'un enfocament de gènere promourà en el següent exercici la consolidació i continuïtat del finançament dels equips i serveis bàsics en el sector de serveis socials, tant des del contracte programa com des dels acords concertats. En relació a l'accés al finançament mitjançant l'acció concertada, es tenen en compte ja protocols relacionats amb la igualtat de gènere per a baremar les sol·licituds.

A més, es generaran noves ocupacions amb la implantació dels acords d'acció concertada i el contracte programa en un sector altament feminitzat, tant en centres d'específics com en prestacions i intervencions personalitzades vinculades al sistema d'atenció de serveis socials.

La consolidació del model social valencià del contracte programa i l'acció concertada preveuen la inclusió de criteris de baremació i selecció que prioritzen l'existència de plans d'igualtat, així com clàusules d'igualtat de gènere i protocols d'actuació i prevenció de la violència de gènere. Addicionalment, es pretén l'obtenció de dades quantitatives i qualitatives per a l'obtenció d'un diagnòstic amb perspectiva de gènere, el qual afavorirà la inserció de mesures per a la promoció de la igualtat de gènere.

Institut Valencià de Serveis Socials (IVASS)

D'altra banda, l'Institut Valencià de Serveis Socials té entre les seues competències la gestió de centres de serveis socials per a persones amb discapacitat i/o en situació de dependència.

En 2023 està previst adequar els plans de formació dirigits als i les professionals a les necessitats de les persones usuàries i en matèria d'igualtat, amb la finalitat d'incrementar el nombre de persones que assisteixen a cursos de formació en matèria de gènere, que actualment és molt baix, especialment el cas dels homes.

També s'espera fomentar la inserció laboral i la formació per a l'ocupació de persones amb diversitat funcional a través d'accions formatives i del servei d'intermediació laboral, amb mesures com l'assessorament a les empreses que vulguen contractar aquests treballadors i la subscripció de col·laboració amb empreses normalitzades o altres entitats. Sobre aquest tema, cal recordar que les xifres d'accés a l'ocupació de les dones amb diversitat funcional són més baixes que les dels homes.

Un altre dels objectius rellevants d'aquesta entitat per a l'exercici 2023 és el de l'erradicació de la violència de gènere. A aquest efecte s'adoptaran diverses mesures en l'àmbit de la prevenció, com la realització d'accions de sensibilització i formació o el desenvolupament de programes d'habilitats socials que incloguen les socioafectives i de foment de l'autodeterminació. De manera específica, en els centres de més vulnerabilitat s'oferirà a les persones usuàries programes específics preventius d'habilitats socials, afectives i sexuals que fomenten el respecte i la responsabilitat. En aquest àmbit també cal fer esment del fet que els centres disposen de protocols específics de com s'ha d'actuar quan es detecten aquestes situacions.

En un altre ordre de coses, també està previst continuar en 2023 les polítiques per a afavorir la igualtat entre els homes i dones que integren la plantilla dels centres dependents de l'IVASS, fortament feminitzat. Entre aquestes destaquen aspectes com la incorporació de l'exigència de plans d'igualtat per a les empreses que contracten o són proveïdores de l'Administració, la valoració de si compten amb mesures per a la conciliació familiar i laboral o el percentatge de dones en càrrecs representatius.

Institut Valencià de la Joventut – Programa 00020 IVAJ

Durant l'exercici 2023, l'IVAJ impulsarà un nou estudi de la joventut, en el qual es tindrà en compte la perspectiva de gènere. L'estudi servirà com a diagnòstic general de la situació de la joventut a la Comunitat Valenciana amb vista a l'elaboració d'una nova estratègia valenciana de joventut.

A través de l'Observatori Valencià de la Joventut, s'impulsaran, a més, tres estudis més, en col·laboració amb entitats especialitzades en investigació social, com són la Universitat Jaume I, la Fundació Horta Sud i la Fundació FAD Joventut. En tots s'incorporarà la variable gènere per a obtenir la visió més encertada possible de la parcel·la de la realitat juvenil objecte d'estudi. A més, la Universitat de València, en col·laboració amb l'IVAJ, ha posat en marxa la Càtedra de Joventut, que es consolidarà al llarg de l'exercici 2023. Aquesta càtedra

atorgarà gran importància a la igualtat de gènere, i tots els estudis impulsats en aquest marc tindran en compte aquesta perspectiva.

S'han tornat a convocar els premis "No em toques el Whatsapp" per a la sensibilització, prevenció i lluita contra la violència de gènere i per al foment de la igualtat entre homes i dones. En 2023 s'organitzarà la trobada de participants i artistes, i la nova exposició produïda amb els projectes guanyadors s'inaugurarà al març de 2023 i es desplaçarà pels diferents municipis. Es preveu donar un impuls a aquesta exposició itinerant.

Una altra novetat destacable durant l'exercici 2023 és que l'IVAJ posarà en marxa un servei d'atenció, consulta i assessorament sobre qüestions de sexualitat i relacions afectives. Aquest ambiciós programa pretén donar continuïtat a la iniciativa #AcíHiHaTema des d'un enfocament més ampli i més útil per a la gent jove, i ampliar a tot el territori de la Comunitat Valenciana la iniciativa Joves.sex, posada en marxa per la Xarxa Joves.net, un consorci integrat per 22 municipis de la comarca de l'Horta de València. La iniciativa Joves.sex, finançada per l'IVAJ amb la participació de la Federació de Planificació Familiar Estatal, és un servei integral d'informació, orientació i assessorament dirigit a joves en matèria de sexualitat, recursos anticonceptius i salut psicoafectiva. Aquest servei es presta per via telefònica i a través de WhatsApp, amb professionals que atenen les persones joves interessades i les deriven a recursos especialitzats en els seus municipis, fins i tot detectant situacions de risc.

A més, en el marc d'aquest programa, s'elaboraran i difondran vídeos informatius sobre educació afectivosexual a través de les xarxes socials de l'IVAJ (Instagram, Twitch, TikTok) i es dissenyaran campanyes informatives sobre diferents temes d'interés per a la gent jove. L'assessorament es realitzarà des d'una perspectiva feminista, prestant especial atenció a les necessitats de les dones joves.

3.3. SECCIÓ 14. VICEPRESIDÈNCIA SEGONA I CONSELLERIA D'HABITATGE I ARQUITECTURA BIOCLIMÀTICA

La Vicepresidència Segona i Conselleria d'Habitatge i Arquitectura Bioclimàtica és el departament del Consell al qual correspon l'exercici de les competències en matèria d'habitatge, de regeneració urbana i sostenibilitat energètica residencial.

Sota la dependència directa de la persona titular de la Vicepresidència Segona està la Direcció General de Coordinació Institucional de la Vicepresidència Segona (Programa 431.70), que exerceix les funcions de coordinació en les matèries que el president de la Generalitat encomane o delegue al vicepresident segon, en el seu àmbit competencial. Aquest programa s'encarrega de la coordinació, impuls i avaluació de les polítiques de gènere que es desenvolupen en la Conselleria. El programa 431.70 des de la perspectiva de gènere s'ha classificat amb un nivell de rellevància de gènere mitjà.

La Secretaria Autònoma d'Habitatge i Funció Social exerceix les funcions en matèria d'habitatge i la seua funció social, regeneració urbana, patrimoni públic de l'habitatge i situacions d'emergència residencial, a través dels centres directius següents:

a) La Direcció General d'Habitatge i Regeneració Urbana (Programa 431.10), a la qual competeixen les funcions en matèria de gestió, ampliació i millora del parc públic d'habitatge de la Generalitat; projectes i actuacions de regeneració urbana; promoció de sòl per a l'edificació d'habitatges i actuacions urbanes relacionades, i actuacions concertades amb les entitats locals en matèria de patrimoni, infraestructures i equipaments urbans. Des de la perspectiva de gènere, en aquest programa es prioritza l'accés a un habitatge digne a les dones que es troben en situacions de vulnerabilitat, dones víctimes de violència de gènere i, a més, es promou el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en les polítiques urbanes i d'habitatge i està classificat amb un nivell de rellevància de gènere mitjà.

b) A la Direcció General d'Emergència Residencial, Funció Social de l'Habitatge, i Observatori de l'Hàbitat i Segregació Urbana (Programa 431.40), li competeixen les funcions en matèria d'estudi i anàlisi de la situació de l'habitatge en la Comunitat Valenciana i de les necessitats dels sectors més desfavorits; desplegament de mesures per a atendre situacions d'emergència residencial i, especialment, programes d'intermediació en situacions de desnonament; disseny i execució de plans d'ajudes al lloguer i la promoció d'habitatges socials, i lluita contra la pobresa energètica. Des de la perspectiva de gènere, té una gran importància en les polítiques de la conselleria amb actuacions dirigides especialment per a dones, estant catalogat aquest programa amb un nivell de rellevància de gènere alt.

La Secretaria Autònoma d'Arquitectura Bioclimàtica i Sostenibilitat Energètica exerceix les funcions en matèria de qualitat en l'edificació, amb especial atenció a l'ecoinnovació constructiva i a l'arquitectura sostenible resilient, per a contribuir a un model energètic sostenible i a una economia baixa en carboni, a través dels centres directius següents:

a) La Direcció General de Qualitat, Rehabilitació i Eficiència Energètica (Programa 431.50), que exerceix les funcions en matèria d'arquitectura i qualitat en l'edificació, rehabilitació del parc edificat, amb especial atenció a la sostenibilitat, a la millora de l'accessibilitat i a l'eficiència energètica, així com la formació per a l'ocupació verda lligada a aquestes actuacions. Aquest programa incorpora la perspectiva de gènere tant a nivell de desplegament normatiu, com en el disseny d'habitatges i en les actuacions en l'espai urbà, estant classificat amb un nivell de rellevància de gènere mitjà.

b) La Direcció General d'Innovació Ecològica en la Construcció (Programa 431.60), que exerceix les funcions en matèria de foment de l'ecodisseny, sistemes de gestió ambiental, compra pública verda, petjada ambiental i etiqueta ecològica en l'àmbit de la construcció; així com la col·laboració amb el departament competent en matèria de medi ambient per a la gestió i reciclatge de residus de la construcció i demolició. Igual que en els altres, en aquest programa també es produeix un enfocament de gènere, en concret quant a formació professional específica en matèria de sostenibilitat i a nivell de nous models residencials inclusivament que integren la perspectiva de gènere i l'equitat residencial. Aquest programa es classifica amb un nivell de rellevància de gènere mitjà.

Finalment, el programa 431.30 de "Direcció i serveis generals", amb competència sobre els serveis comuns de la conselleria, és rellevant per a incorporar la transversalitat del gènere, tant en les seues polítiques públiques, com en el funcionament intern. Entre les seues línies d'actuació destaca l'ús del llenguatge no sexista en els textos administratius, el foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació i la incorporació de la transversalitat de gènere en les polítiques de la conselleria. Aquest programa està classificat amb un nivell de rellevància de gènere mitjà.

Quant al sector públic instrumental, l'Entitat Valenciana d'Habitatge i Sòl (EVha), les funcions del qual han sigut regulades en el Reglament orgànic i funcional de l'entitat valenciana d'habitatge i sòl (article 2 del Decret 49/2020, de 17 d'abril, del Consell). Té la consideració d'entitat pública empresarial, sent els seus fins la promoció, construcció i gestió de sòl, infraestructures, equipaments i edificacions d'habitatges, així com la gestió, explotació i manteniment d'aquests i d'aquells altres ja existents respecte dels quals li siguen atribuïdes aquestes funcions, siguen de la seua titularitat o li siguen adscrites. L'EVha també incorpora la perspectiva de gènere en les seues actuacions, en la mateixa línia que en els anteriors programes, sent el seu nivell de rellevància de gènere mitjà.

1. PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL S'ACTUA: EVOLUCIÓ I SITUACIÓ ACTUAL TENINT EN COMPTE ELS AVANÇOS REGISTRATS.

Quant a la problemàtica que s'aborda, la Comunitat Valenciana es troba immersa en una situació d'emergència residencial, que respon a problemes de caràcter estructural, com ara especulació, preu elevat de lloguer, excessiu estoc d'habitatges buits, parc inadequat per a les necessitats actuals, entre altres. En resposta a aquesta situació, la Vicepresidència Segona, Conselleria d'Habitatge i Arquitectura Bioclimàtica va aprovar al juliol de 2020 el Pla Hàbitat 20-30, estratègia a llarg termini per a respondre a quatre reptes fonamentals: la gestió de política d'habitatge, la provisió d'habitatge, l'habitatge resilient i la transició ecològica.

Des de la promoció del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques de la conselleria, s'aborda la problemàtica següent:

- Insuficiència del parc públic d'habitatges i d'habitatge assequible, especialment en règim de lloguer. Alta dependència del mercat privat. Situacions d'emergències residencials per causes econòmiques, siga per deutes hipotecaris o per la impossibilitat d'assumir les despeses del lloguer.
- Dificultat per a l'adquisició directa d'habitatges en l'ampliació del parc públic.
- Dificultat d'accés a l'habitatge, així com per a evitar la pèrdua d'aquest i garantir la permanència, especialment dels col·lectius més vulnerables, en particular per part de dones supervivents de violència masclista i de gènere, i dels seus fills i filles.
- Necessitats elevades de rehabilitació, manteniment, conservació i reparació del parc públic d'habitatges, amb problemes de conservació, elevat consum energètic, inadequades condicions tècniques i d'accessibilitat.
- Dificultat per a avançar en la posada en marxa de les iniciatives regulades en la Llei per a la funció social de l'habitatge per a garantir el dret d'accés a l'habitatge davant la falta del seu desplegament reglamentari.
- Insuficiència de la informació sobre polítiques d'ajudes i promoció social d'habitatge en els municipis i a la ciutadania.
- Inadequació de l'estructura espacial de les ciutats i habitatges a les opcions vitals de les dones, així com per a garantir espais urbans de qualitat, sostenibles, inclusivament i igualitaris.

- Inadequació de l'oferta d'habitatge als nous models de famílies i d'habitat, desajust tradicional entre les polítiques públiques d'habitatge i les actuals necessitats residencials.

- Falta d'atenció a la perspectiva de gènere, a la diversitat i a la inclusió en la normativa de qualitat i disseny d'habitatges. En aquest àmbit, es detecta un ampli marge de millora quant a l'atenció a la perspectiva de gènere en la normativa de qualitat i disseny d'habitatges, així com en la garantia d'espais urbans de qualitat, sostenibles, inclusivament i igualitaris.

- El sector de la construcció es troba altament masculinitzat.

Des de la perspectiva de gènere, cal tindre en compte, en primer lloc, que les situacions de violència de gènere comporten una emergència social i residencial per part de les dones que la pateixen, així com de les seues filles i fills. Aquesta realitat fa necessari articular polítiques que permeten garantir-los l'accés a recursos residencials adequats. En segon lloc, es parteix d'una situació en què les dones tenen una major dificultat a l'hora d'accedir a un habitatge, bé en règim de lloguer o en propietat, atés que el seu nivell de renda continua sent inferior al dels homes, a conseqüència de la bretxa de gènere. La feminització de la pobresa continua situant les dones davant d'un major risc de pobresa i de vulnerabilitat, i una major dificultat a l'hora de poder comptar amb els recursos necessaris per a accedir a un habitatge.

En el Pla Hàbitat 20-30 es recullen algunes dades que ens permeten conèixer el context general relatiu a l'actual problemàtica d'habitatge, i mostren la necessitat d'aprofundir en dades desagregades per a efectuar un diagnòstic més precís i una posterior anàlisi de les polítiques.

2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DESTACADES I LA SEUA RELLEVÀNCIA EN IGUALTAT DE GÈNERE.

Les línies estratègiques es defineixen i detallen en el Pla Hàbitat 20.30, dissenyat per a fer front a l'actual problemàtica d'habitatge. Les grans línies estratègiques poden resumir-se en:

- Increment significatiu del parc d'habitatges amb finalitats socials.
- Foment de l'hàbitat resilient i transició ecològica.
- Pacte de transició verda i circular en l'hàbitat.
- Aplicació de la perspectiva de gènere a l'habitatge i els espais urbans.

Res és neutral des del punt de vista d'igualtat de gènere. La normativa vigent obliga a adoptar mesures dirigides a fer efectiu el principi d'igualtat entre dones i homes en les polítiques d'habitatge i, sumat a això, el compromís implícit en les línies estratègiques esmentades, farà que el transcurs del temps mostre els efectes positius de la seua aplicació.

D'altra banda, per la seua vigència, cal recordar alguns aspectes estratègics ja assenyalats en el IIGP2022:

- Mesures destinades a fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes, que fomenten l'accés a l'habitatge i milloren la situació de les dones que han sigut víctimes de violència de gènere, així com l'anàlisi i avaluació d'aquestes mesures.
- Adaptació dels sistemes d'ajudes a les necessitats socials actuals i l'escassetat de recursos disponibles: foment de la rehabilitació i regeneració i de la renovació urbana, amb criteris de sostenibilitat i eficiència energètica, introduint la perspectiva de gènere per a garantir el dret a la ciutat, com a espai col·lectiu, lliure de desigualtats.
- Investigació de les noves necessitats residencials amb perspectiva de gènere: anàlisi i investigació sobre l'habitatge i l'espai públic per a poder disposar de la informació de suport necessària per a la presa de decisions, que permeta una concepció de l'entorn igualitària i inclusiva.

Pel que respecta a les actuacions de la **Vicepresidència Segona i Conselleria d'Habitatge i Arquitectura Bioclimàtica**, destaquem:

- La Llei 2/2017, de 3 de febrer, de la Generalitat, per a la funció social de l'habitatge de la Comunitat Valenciana, que té un impacte positiu en els col·lectius amb el risc d'exclusió social, entre els quals s'inclouen les dones en situació de violència de gènere. És destacable la incorporació del títol VI dedicat a la garantia de la igualtat i la no discriminació en l'accés a l'habitatge, però és necessari el seu desplegament reglamentari. En aquest sentit destaca la publicació al setembre de 2021 del Decret 106/2021, de 6 d'agost, del Consell, del Registre d'Habitatge de la Comunitat Valenciana i del procediment d'adjudicació d'habitatges. En aquest Decret s'inclouen habitatges destinats específicament a dones víctimes de violència de gènere. D'altra banda, s'estan tramitant noves disposicions normatives, com l'avantprojecte de la Llei de barris, en el qual s'estableix la perspectiva de gènere com a aspecte preceptiu a tindre en compte en la planificació i el disseny de les actuacions de rehabilitació, regeneració i renovació urbanes susceptibles de finançament, o l'avantprojecte de Llei d'habitatges col·laboratius de la Comunitat Valenciana, que també s'espera que tinga una repercussió positiva quant a la perspectiva de gènere. A més, també s'ha iniciat la tramitació del projecte de decret del Consell pel qual s'aproven les normes de

disseny i qualitat en edificis d'habitatge, que preveu com a novetat la revisió de la normativa d'habitabilitat tenint en compte l'estratègia valenciana contra la violència sexual i incorpora la perspectiva de gènere en el seu àmbit d'aplicació.

- S'inclouen mesures en les convocatòries d'ajudes al lloguer d'habitatge, destinades a fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes, que han fomentat l'accés a l'habitatge i han millorat la situació de les dones que han sigut víctimes de violència de gènere.

- Es manté la necessitat de contribuir a la reactivació del sector mitjançant l'empenta a la rehabilitació d'edificis i a la regeneració urbana, amb criteris de sostenibilitat mediambiental i humana. S'impulsen actuacions urbanes per a millorar els espais públics amb la finalitat d'aconseguir espais inclusius, segurs i de qualitat. A més, la perspectiva de gènere també s'incorpora en les actuacions a nivell de rehabilitació d'edificis i s'impulsen nous models residencials més inclusius.

D'altra banda, des d'aquesta vicepresidència es fomenta l'ús del llenguatge no sexista en els textos administratius i, en matèria de contractació, els plecs incorporen mesures de foment de la igualtat.

A continuació, es recullen per departaments les principals línies d'actuació.

El Programa 431.30 de "**Direcció i serveis generals**", amb competència sobre els serveis comuns de la conselleria, és rellevant per a incorporar la transversalitat del gènere, tant en les seues polítiques públiques, com en el funcionament intern. Entre les seues línies d'actuació destaca l'ús del llenguatge no sexista en els textos administratius, fomentar la igualtat en l'àmbit de la contractació i la incorporació de la transversalitat de gènere en les polítiques de la conselleria.

La Unitat d'Igualtat, adscrita en aquest programa, vetlarà en l'àmbit de competències de la conselleria, per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes.

El programa 431.70 "**Coordinació i Avaluació**" té competència sobre la coordinació general de les polítiques en matèria d'habitatge i arquitectura bioclimàtica. En conseqüència, és rellevant a l'hora de la coordinació de les polítiques de gènere dins de la vicepresidència segona.

Es pot afirmar que la perspectiva de gènere està incorporada en les actuacions del centre gestor d'aquest programa pressupostari. A més, sorgeixen sinergies entre les actuacions de la Direcció General de Coordinació Institucional i la Unitat d'Igualtat, en la Subdirecció del Gabinet Tècnic (programa 431.30 Direcció i serveis generals), en el seu àmbit

competencial entorn de l'aplicació de la perspectiva de gènere en les actuacions de la conselleria.

El programa 431.10 de "**Habitatge i regeneració urbana**" desplega actuacions dirigides a afavorir l'accés a un habitatge digne a les dones víctimes de violència de gènere i els seus fills i filles, i fomenta que s'aplique la perspectiva de gènere en l'àmbit de la regeneració urbana i de l'habitatge. Els principals objectius són:

- Possibilitar l'accés a l'habitatge als col·lectius amb més dificultats.
- Assegurar una oferta d'habitatge adequat i suficient per a l'ocupació prioritària per part de dones supervivents de violència masclista i els seus fills i filles.
- Garantir l'accés a un habitatge digne a les dones víctimes de violència masclista i als seus fills i filles.
- Actuacions per a garantir la correcta ocupació dels habitatges gestionats per l'EVha.
- Promoure el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en les polítiques urbanes i d'habitatge

El programa 431.40 "**Emergència Residencial i Funció Social**" desplega actuacions dirigides a la consolidació del marc normatiu derivat de la Llei de funció social de l'habitatge. A més, facilita l'accés a l'habitatge a col·lectius més vulnerables i amb menys recursos (joves, majors, famílies monoparentals femenines amb xiquets i persones dependents, etc.), així com a les dones víctimes de violència de gènere. Així mateix, destaca l'aplicació i desplegament del protocol establert, amb participació de les diferents administracions, per a optimitzar els recursos públics en la detecció anticipada de situacions d'emergència residencial i el desenvolupament de les actuacions necessàries. També duen a terme actuacions per a millorar la coordinació i cooperació amb altres administracions públiques per a optimitzar els recursos públics disponibles. Els objectius destacats són:

- Consolidar el marc jurídic derivat de la Llei per la funció social de l'habitatge per a la total aplicació de les mesures dirigides a garantir el dret d'accés a l'habitatge.
- Facilitar l'accés a l'habitatge als col·lectius més vulnerables i amb menys recursos, com joves, majors, famílies monoparentals femenines amb xiquets i persones dependents, etc.
- Garantir l'accés a un habitatge digne a les dones supervivents de violència masclista i de gènere, i dels seus fills i filles.
- Desplegar mesures que faciliten l'accés a un habitatge en zones rurals desfavorides col·laborant en les actuacions de dinamització de l'entorn rural.
- Minimitzar l'impacte de les situacions d'emergència residencial en l'àmbit econòmic i social de la unitat familiar.

- Aplicació i desenvolupament del protocol establert amb la participació de les diferents administracions per a optimitzar recursos públics en la detecció anticipada de supòsits d'emergència residencial.
- Ampliació de l'oferta de lloguer assequible impulsant la seua promoció.

El programa 431.50 "**Qualitat i rehabilitació**" impulsa la incorporació de criteris d'atenció a la diversitat i inclusió tant en el disseny d'habitatges com en les actuacions en l'espai urbà. Regula la revisió de la normativa d'habitabilitat tenint en compte l'estratègia valenciana contra la violència sexual. Els objectius establerts són:

- Promoure el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la normativa de qualitat i disseny dels edificis d'habitatges.
- Impulsar i coordinar criteris d'atenció a la diversitat en el disseny d'actuacions en l'espai urbà.
- Millorar les àrees degradades dels municipis amb actuacions urbanes per a promoure espais públics de qualitat, inclusivament, segurs, resilents i sostenibles.

També destaquem el programa 431.60 "**Innovació ecològica en la construcció**". El sector de la construcció, a més de necessitar un canvi cap a la sostenibilitat, està fortament masculinitzat. Amb les seues línies d'actuació tracten d'incrementar la presència de dones i impulsar la formació especialitzada en noves maneres d'habitar. Destaquen els objectius següents:

- Promoure la formació professional específica en matèria de sostenibilitat que requereix la transformació del sector, incloent la perspectiva de gènere, creant nous llocs de treball que porten associats aquest estímul.
- Promoure l'ampliació del parc d'habitatge sostenible ambientalment, socialment i econòmicament, d'acord amb el plantejament de l'estratègia del Pla Hàbitat 20.30.
- Fomentar la generació de nous models residencials inclusivament que integren la perspectiva de gènere i l'equitat residencial.
- L'arquitectura ha de ser inclusivament i resilient amb capacitat per a adaptar-se als canvis tant ambientals com de la mateixa societat i reflectir els valors de l'equitat residencial.

Respecte a les actuacions que l'EVha realitza, aquestes tenen un impacte de gènere positiu directe. Van encaminades fonamentalment a fer efectiu el dret a l'habitatge a col·lectius de dones vulnerables, tant dones que han sigut víctimes de la violència de gènere com famílies monoparentals femenines o dones amb diversitat funcional. Cal tindre en compte que la pobresa i l'exclusió social afecta en major mesura a les dones, per la qual cosa, amb caràcter general, són les que apareixen majoritàriament com a sol·licitants d'habitatge públic. Així, les dones són les principals adjudicatàries i titulars dels contractes de lloguer que se signen per a

ocupar els habitatges i, en conseqüència, les principals beneficiàries de les accions i polítiques públiques que es duen a terme des de l'EVha.

Finalment, cal destacar, a més de les adjudicacions directes de l'EVha, el conveni mitjançant el qual se cedeixen, a la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones, habitatges per a dones víctimes de violència de gènere. Es va subscriure en 2021 amb una vigència de 4 anys, per la qual cosa per a 2023 es manté aquesta línia d'actuació. Tal com es recull en el citat conveni, hi ha 91 habitatges actualment destinats a dones víctimes de violència de gènere. A més, el fet de ser víctima de violència de gènere és un dels criteris de valoració preferencial inclòs en el barem de sol·licituds d'habitatge, tant de parc públic com d'habitatges propis de l'EVHA. Entre les mesures acordades en l'"Acord del Botànic", en data de 12 de juny de 2019, es troba la de reservar en l'oferta de parc públic d'habitatge, almenys, un 10% per a garantir recursos residencials destinats a dones víctimes de violència masculista i persones que tinguen al seu càrrec. Amb les mesures abans assenyalades es pretén garantir el compliment d'aquest percentatge i, en la mesura que siga possible, incrementar-lo.

3. OBJECTIUS, ACTUACIONS I INDICADORS PER A CADA PROGRAMA PRESSUPOSTARI.

Programa 431.10 Habitatge i regeneració urbana

Objectiu1.3	Possibilitar l'accés als habitatges als col·lectius amb més dificultats		
Actuació 1.3.1	Continuar atenent les sol·licituds de necessitats residencials urgents sol·licitades pels ajuntaments		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'adjudicacions totals	Nombre. d'habitatges	550
2	Nombre d'adjudicacions totals a dones representants de la unitat de convivència	Nombre. d'habitatges	300
4	Nombre d'adjudicacions urgents totals sol·licitades per ajuntaments	Nombre. d'habitatges	150
5	Nombre d'adjudicacions urgents a dones representants de la unitat de convivència, sol·licitades per ajuntaments	Nombre. d'habitatges	90
Objectiu 2.1	Assegurar una oferta d'habitatge adequat i suficient per a l'ocupació prioritària per part de les dones supervivents de violència masculista i els seus fills i filles		

Actuació 2.1.1	Mantindre un 10% d'habitatges integrats al parc públic de la Generalitat com a reserva destinada a la seua ocupació prioritària per part de dones supervivents de violència masclista i de gènere, i els seus fills i filles		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'habitatges públics destinats a ocupació prioritària per dones supervivents de violència masclista	%	10
Objectiu 2.2	Garantir l'accés a un habitatge digne a les dones víctimes de la violència masclista i als seus fills i filles		
Actuació 2.2.1	Continuar donant suport a la col·laboració EVha-DG de l'Institut Valencià de la Dona per a les adjudicacions urgents d'habitatge per a aquest col·lectiu		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'habitatges públics adjudicats a dones víctimes de violència masclista	Nombre d'habitatges	40
Objectiu 3.1	Actuacions per a garantir la correcta ocupació dels habitatges gestionats per l'EVha.		
Actuació 3.1.1	Reforç d'inspeccions i prevenció enfront dels assalts		
Actuació 3.1.2	Regularització d'ocupacions il·legals d'habitatges en supòsits de vulnerabilitat previstos en la normativa		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'inspeccions en habitatges	Nombre	10000
2	Nombre total d'ofertaments a ocupants sense títol per a la seua possible regularització	Nombre de expedients	600
3	Nombre d'ofertaments a dones ocupants representants de la unitat de convivència, sense títol per a la seua possible regularització	Nombre de expedients	350
5	Nombre total de regularitzacions per adjudicació d'habitatge	Nombre	400
6	Nombre de regularitzacions per a adjudicació d'habitatge a dones ocupants representants de la unitat de convivència	Nombre	250
8	Nombre total d'expedients de recuperació de possessió	Nombre	220

9	Nombre d'expedients de recuperació de possessió dirigits a dones representants de la unitat de convivència	Nombre	110
Objectiu 6.1	Promoure el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en les polítiques urbanes i d'habitatge		
Actuació 6.1.1	Fomentar l'aplicació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la regeneració urbana i de l'habitatge		
Actuació 6.1.2	Continuar col·laborant amb el desenvolupament de l'Agenda Urbana Valenciana		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de dones que han sol·licitat habitatge públic	%	55
2	Nombre de municipis amb ajudes de regeneració urbana per a impulsar projectes que incorporen la perspectiva de gènere i la participació ciutadana	Nombre	16
3	Accions de foment de la igualtat en l'àmbit urbà i de l'habitatge (premis, projectes, etc.)	Nre. d'accions	2

Programa pressupostari 431.30 Direcció i serveis generals

Objectiu 3.1	Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques del departament		
Actuació 3.1.1	Introduir la perspectiva de gènere en les normes, plans, programes d'actuació, subvencions i convenis que projecte, execute i impulse el departament		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del Departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere	Nombre	4
2	Percentatge, sobre el total, d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere	%	100

3	Nombre d'informes d'impacte de gènere remesos a la Unitat d'Igualtat per al seu assessorament i validació.	Nombre	8
4	Percentatge de bases reguladores de subvencions i ajudes, beques, etc. que, sobre el total, inclouen clàusules d'igualtat de gènere	%	100
5	Percentatge de convenis signats pel departament que, sobre el total, incorporen clàusules d'igualtat	%	100
Objectiu 3.2	Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la contractació		
Actuació 3.2.1	Introduir clàusules d'igualtat en els contractes, d'acord amb la regulació de la incorporació de les clàusules socials		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere en els plecs de clàusules administratives particulars com a condicions especials d'execució i/o criteris d'adjudicació	%	100
2	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere dins de les especificacions tècniques contingudes en els plecs de prescripcions tècniques particulars	%	100
Objectiu 3.3	Fomentar la comunicació no sexista i inclusiva en l'àmbit intern i cap a la ciutadania		
Actuació 3.3.1	Ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del departament		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'instruccions/recomanacions de la subsecretaria, dirigides als centres directius, en favor de l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del departament	Nombre	1
2	Nombre de textos remesos a la Unitat d'Igualtat per a la supervisió de l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.	Nombre	20

Programa pressupostari 431.40 Emergència residencial i funció social

Objectiu 2.2	Facilitar l'accés a l'habitatge als col·lectius més vulnerables i amb menys recursos, com joves, majors, famílies monoparentals femenines amb menors i persones dependents, etc.		
Actuació 2.2.1	Continuar el sistema d'ajudes per al pagament del lloguer a les persones i unitats de convivència amb ingressos baixos o moderats, a les quals el cost del lloguer pot situar en risc d'exclusió residencial		
Actuació 2.2.2	Prioritzar en les convocatòries d'ajudes i en l'accés els habitatges a col·lectius especialment vulnerables		
Actuació 2.2.3	Establir mesures d'atenció a la diversitat en les convocatòries d'ajudes i en l'accés als habitatges		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Ajudes de lloguer atorgades a dones	Nombre	3.500
2	Ajudes de lloguer atorgades a homes	Nombre	9.500
3	Ajudes de lloguer atorgades a dones joves	Nombre	1.500
4	Ajudes de lloguer atorgades a homes joves	Nombre	3.000
5	Dones que han sol·licitat ajudes per a pagar el lloguer de l'habitatge	Nombre	8.000
6	Homes que han sol·licitat ajudes per a pagar el lloguer de l'habitatge	Nombre	22.000
Objectiu 2.3	Garantir l'accés a un habitatge digne a les dones supervivents de violència masclista i de gènere, i dels seus fills i filles		
Actuació 2.3.1	Preveure les situacions de supervivència de violència de gènere amb caràcter preferent en les convocatòries d'ajudes públiques i accés a l'habitatge		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Dones víctimes de violència de gènere que han accedit a ajudes de lloguer	Nombre	420
2	Dones víctimes de violència de gènere adjudicatàries d'habitatge públic de la Generalitat	Nombre	25
Objectiu 2.4	Desenvolupar mesures que faciliten l'accés a un habitatge en àrees rurals desfavorides, col·laborant en les actuacions de dinamització de l'entorn rural		

Actuació 2.4.1	Establir línies de foment per a contribuir a l'accés a l'habitatge a les zones amb el risc de despoblació dirigides a la població jove		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Nombre d'ajudes concedides a dones joves per a adquisició d'habitatge en entorn rural	Nombre	36
3	Nombre d'ajudes concedides a homes joves per a adquisició d'habitatge en entorn rural	Nombre	84
Objectiu 3.2	Minimitzar l'impacte de les situacions d'emergència residencial en l'àmbit econòmic i social de la unitat familiar		
Actuació 3.2.1	Establir programes d'ajudes per a evitar la pèrdua de l'habitatge o l'accés a aquest en situació de vulnerabilitat residencial		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'ajudes per a concessió directa al lloguer o solució residencial alternativa per a dones	Nombre	2440
2	Nombre d'ajudes per a concessió directa al lloguer o solució residencial alternativa per a dones víctimes de violència de gènere	Nombre	150
3	Nombre d'ajudes per a concessió directa al lloguer o solució alternativa per a homes	Nombre	910
Objectiu 4.1	Aplicació i desplegament del protocol establert amb la participació de les diferents administracions per a optimitzar recursos públics en la detecció anticipada de supòsits d'emergència residencial		
Actuació 4.1.2	Impuls i foment de la Unitat d'Ajuda contra els Desnonaments amb la participació de diferents administracions		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Nombre de dones afectades per situacions de pèrdua d'habitatge sobre les quals s'ha mediat	Nombre	500
3	Nombre de dones afectades per situacions de pèrdua d'habitatge sobre les quals s'ha mediat, víctimes de violència de gènere	Nombre	100

4	Nombre d'homes afectats per situacions de pèrdua d'habitatge sobre els quals s'ha mediat	Nombre	475
Objectiu 7.1 Ampliació de l'oferta de lloguer assequible impulsant la seua promoció			
Actuació 7.1.1 Definir situacions jurídiques que propicien la concertació pública i privada per a estimular els propietaris i inversors a posar en el mercat habitatges per al lloguer assequible conformant una oferta voluntària d'habitatges privats per al lloguer social			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Nombre d'habitatges disponibles per al lloguer assequible a dones procedents de convenis amb entitats financeres	Nombre	5

Programa pressupostari 431.50 Qualitat i rehabilitació

Objectiu 5.1. Impulsar i coordinar criteris d'atenció a la diversitat i la inclusió en el disseny d'habitatges			
Actuació 5.1.1 Accions de formació, cerca i divulgació respecte a la diversitat i la inclusió en el disseny d'habitatges			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre de reunions, jornades o sessions de taules de diàleg	Nombre	6
Objectiu 5.2 Promoure el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la normativa de qualitat i disseny dels edificis d'habitatges			
Actuació 5.2.1 Revisió de la normativa d'habitabilitat tenint en compte l'Estratègia Valenciana contra la Violència Sexual			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre de reunions, jornades o sessions de meses de diàleg	Nombre	6
Objectiu 7.1 Impulsar i coordinar criteris d'atenció a la diversitat en el disseny d'actuacions en l'espai urbà			
Actuació 7.1.1 Millorar el coneixement de l'espai urbà amb accessibilitat universal i perspectiva de gènere			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'actuacions que milloren el coneixement de l'espai urbà amb atenció a la diversitat, accessibilitat universal i perspectiva de gènere	Nombre	2

Objectiu 7.2	Millorar les àrees degradades dels municipis amb actuacions urbanes per a promoure espais públics de qualitat, inclusivament, segurs, resilents i sostenibles		
Actuació 7.2.1	Actuar en l'espai urbà tenint en compte la perspectiva de gènere i la diversitat.		
Actuació 7.2.2	Marc d'ajudes per a la rehabilitació d'espais urbans i edificacions singulars amb criteris sostenibles i inclusivament		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'actuacions o ajudes gestionades	Nombre	100
2	Nombre d'actuacions que incorporen la perspectiva de gènere	Nombre	90

Programa pressupostari 431.60 Innovació ecològica en la construcció

Objectiu 6.1	Promoure la formació professional específica en matèria de sostenibilitat que requereix la transformació del sector, incloent la perspectiva de gènere, creant nous llocs de treball que porten associats aquest estímul, tan important en aquest moment de crisi multiescalar produïda pel COVID-19		
Actuació 6.1.1	Detectar les necessitats i la demanda de formació professional específica en matèria de sostenibilitat en el sector		
Actuació 6.1.2	Promoure la requalificació de les persones treballadores mitjançant accions formatives amb perspectiva de gènere		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'activitats formatives posades en marxa	Nombre	50
2	Percentatge de dones que participen en les activitats formatives, sobre el total de participants.	%	50
Objectiu 7.1	Promoure l'ampliació del parc d'habitatges sostenible ambiental, social i econòmicament, d'acord amb el plantejament de l'estratègia Pla Hàbitat 2030		
Actuació 7.1.2	Promoure la construcció de <i>Living Labs</i> .		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre de projectes pilot construïts i replicats	Nombre	3
Objectiu 8.1	Fomentar la generació de nous models residencials inclusius que integren la perspectiva de gènere i l'equitat residencial		
Actuació 8.1.1	Fomentar la investigació a través de projectes pilot de nous models residencials inclusius que integren els valors de la perspectiva de gènere.		
Actuació 8.1.2	Promoure solucions arquitectòniques en l'entorn construït que integren la perspectiva de gènere afavorint la integració i mitigant el desequilibri social, segons el Pacte Social per la Investigació.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre de models residencials inclusius que integren els valors de l'equitat residencial projectats	Projectes	10
2	Nombre d'actuacions arquitectòniques subvencionades en l'entorn construït que integre la perspectiva de gènere, afavorisca la integració i mitigues el desequilibri social	Projectes	20

Programa pressupostari 431.70 Coordinació i avaluació

Objectiu 4.1	Coordinació de les polítiques de gènere en les matèries que siguem competència de la Vicepresidència Segona i Conselleria d'Habitatge i Arquitectura Bioclimàtica		
Actuació 4.1.1	Coordinació de seminaris i jornades de treball sobre les polítiques de gènere relacionades amb les matèries competència de la Vicepresidència Segona i Conselleria d'Habitatge i Arquitectura Bioclimàtica		
Actuació 4.1.2	Promoure estudis i generar documents sobre les polítiques de gènere en matèria d'habitatge i arquitectura bioclimàtica		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Seminaris i jornades de treball	Jornades/trobades	2
2	Estudis i documents generats	Nombre	2

Entitat 0057 EVHA

Objectiu 2	Facilitar l'accés a l'habitatge a les unitats de convivència i col·lectius que no poden accedir al mercat lliure i realitzar un adequat acompanyament per a promoure la inclusió social		
2.1	Promoure el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en les polítiques urbanes i d'habitatge		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Adjudicacions totals a unitats de convivència representades per dones	Nombre.	300
2.2	Assegurar una oferta d'habitatge adequat i suficient per a l'ocupació prioritària per part de dones supervivents de violència masclista i els seus fills i filles		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
10	Habitatges públics destinats a ocupació prioritària per a dones supervivents de violència masclista	Nombre	40
2.3	Garantir l'accés a un habitatge digne a les dones víctimes de violència masclista i als seus fills i filles		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
11	Habitatges públics adjudicats a dones víctimes de violència masclista	%	10
14	Nombre de regularitzacions per adjudicació d'habitatges a unitats de convivència representades per dones	Nombre .	250
Objectiu 3	Posar en valor l'habitatge públic i la seua gestió mitjançant un nou model social		
3.1	Actuacions per a garantir la correcta ocupació dels habitatges gestionats per EVha. Nre. d'inspeccions en habitatges		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
5	Nombre d'ofertaments a unitats de convivència representades per dones ocupants sense títol per a la seua possible regularització	Nombre d'expedients a dones	350

Objectiu 9	Consolidar l'aplicació de la perspectiva de gènere		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Persones usuàries d'aplicacions de correcció del llenguatge respecte al total de persones usuàries de sistemes d'informació	%	80
2	Sistemes d'informació definits per a la revisió respecte al total de sistemes d'informació	%	90
3	Informes de seguiment d'implantació del Pla d'Igualtat	Nombre	3
4	Accions formatives i de sensibilització per a fomentar la igualtat de tracte i oportunitats i prevenció de violència de gènere	Nombre	4
5	Actuacions principals de l'entitat amb anàlisi de intersectorialitat amb enfocament de gènere	Nombre	2

4. VALORACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DELS RESULTATS ESPERATS EN FUNCIÓ DE L'EVOLUCIÓ RECENT I DE LES ACTUACIONS EN MARXA.

Programa 431.30 Direcció i serveis generals

A través d'aquest programa es pretén avançar, per part de la Subsecretaria, en la coordinació, la sensibilització i la col·laboració per a integrar les qüestions de gènere en el conjunt de la Conselleria. Així mateix, el seguiment i control dels indicadors pressupostaris sensibles al gènere de tots els programes de la secció contribuirà a un major coneixement i millor gestió de la visibilització i rellevància de les dones en l'àmbit de l'habitatge, així com la protecció de les que es troben en situacions vulnerables.

Per part de la Unitat d'Igualtat s'espera avançar en la sensibilització cap a l'enfocament de gènere i el major coneixement en aquest àmbit, posant a disposició informació especialitzada en la matèria, fomentant el llenguatge inclusiu i col·laborant en l'elaboració d'avantprojectes de llei o projectes de norma, plans o programes a través del assessorament en els informes d'impacte de gènere.

En relació amb tot això, el programa 431.70 Coordinació, a través de l'objectiu 4.1. possibilitarà avançar en la coordinació, impuls i avaluació de l'aplicació de polítiques de gènere en totes les matèries que siguen competència de la conselleria, mitjançant l'organització de jornades, seminaris i trobades i la seua difusió pública, i la generació d'estudis i documents.

Programa 431.10 Habitatge i regeneració urbana

Des de la Conselleria de d'habitatge, es pretén que les mesures destinades a fer efectiu el principi d'igualtat entre homes i dones a través del foment de l'accés a l'habitatge, especialment de les dones que han sigut víctimes de violència de gènere, ajude a millorar la seua situació d'accés a un habitatge a través d'una oferta d'habitatge adequat i suficient.

També es busca, amb les mesures destinades a fer efectiu aquest principi d'igualtat, que es facilite l'accés a l'habitatge i millore la situació de les dones que es troben en altres situacions de vulnerabilitat, com caps de família monomarentals, dones majors que viuen soles o amb capacitats funcionals reduïdes.

S'espera que promoure el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en la política urbana i d'habitatge contribuïska a l'eliminació dels obstacles que en determinats àmbits continuen tenint les dones per a accedir a un habitatge en propietat o en règim de lloguer.

D'igual manera, potenciar el disseny dels habitatges amb perspectiva de gènere, facilitarà i promourà la corresponsabilitat domèstica i familiar, i el repartiment igualitari de tasques entre dones i homes que trenque amb els estereotips i rols de gènere en la configuració de l'espai de la llar, així com la seua adaptació amb els nous models de família, incorporant una mirada més igualitària en els projectes arquitectònics i disseny dels habitatges.

Una altra de les actuacions amb impacte en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere és l'adaptació dels sistemes d'ajudes a les necessitats actuals, tenint en compte l'actualitat social i l'escassetat de recursos disponibles. Així s'intenta fomentar la rehabilitació, regeneració i renovació urbana, introduint la perspectiva de gènere per a garantir el dret a la ciutat com a espai col·lectiu, lliure de desigualtats.

També s'espera contribuir a la reactivació del sector immobiliari com una conseqüència directa de les anteriors actuacions descrites, representades a través de dos elements molt concrets: el foment del lloguer i el suport a la rehabilitació d'edificis i la regeneració urbana.

Finalment, la investigació de les noves necessitats residencials amb perspectiva de gènere, a través de l'anàlisi i la investigació sobre l'habitatge i l'espai públic ens permetrà disposar de la informació de suport necessària per a la presa de decisions, que permeta una concepció de l'entorn amb perspectiva de gènere.

Programa 431.40 Emergència residencial i funció social

Amb les línies d'ajuda al lloguer i accés a l'habitatge públic es continuar prioritzant les dones en situació de violència de gènere, les famílies monomarentals i nombroses, afegint les persones jubilades, col·lectius prioritaris per a combatre la feminització de la pobresa i això s'espera millorar la situació residencial d'aquests grups poblacionals

Mitjançant l'anàlisi de l'habitatge amb perspectiva de gènere es possibilitarà comptar amb la informació de suport necessària per a la presa de decisions.

En afavorir l'accés a l'habitatge en condicions d'igualtat de dones i homes es contribuirà a incrementar la titularitat femenina de l'habitatge.

Quant a les línies d'ajudes a l'accés a l'adquisició de l'habitatge en municipis xicotets amb el risc de despoblació situats en àmbits rurals, les dades obtingudes d'execució revelen que aquestes ajudes es concedeixen de manera paritària a homes i dones.

Programa 431.50 Qualitat i rehabilitació

Mitjançant les accions de formació, cerca i divulgació respecte a la diversitat i la inclusió es pretén incorporar criteris d'atenció a la diversitat i la inclusió en el disseny d'habitatges.

Amb la revisió de la normativa d'habitabilitat tenint en compte l'Estratègia valenciana contra la violència sexual es pretén promoure el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la normativa de qualitat i disseny dels edificis d'habitatges.

A través de la millora del coneixement de l'espai urbà amb accessibilitat universal i perspectiva de gènere es pretén afavorir la inclusió de criteris d'atenció a la diversitat en el disseny d'actuacions en l'espai urbà

Mentre que amb les ajudes per a la rehabilitació d'espais urbans i edificacions singulars amb criteris sostenibles i inclusius, es pretén l'adequació de l'espai urbà des del punt de vista de la perspectiva de gènere i la diversitat.

431.60 Innovació ecològica en la construcció

A través de la detecció de les necessitats i la demanda de formació professional específica en matèria de sostenibilitat en el sector, es pretén crear nous llocs de treball que incloguen la perspectiva de gènere.

Amb la construcció de projectes pilot es pretén ampliar el parc d'habitatge sostenible des del punt de vista ambiental, social i econòmic i fomentar nous models residencials inclusius que integren els valors de la perspectiva de gènere.

Per part seua, amb les solucions arquitectòniques a l'entorn construït es pretén integrar la perspectiva de gènere i afavorir així la integració i la reducció del desequilibri social.

Entitat 00057 EVHA

En facilitar l'accés a l'habitatge a les unitats de convivència representades per dones que no poden accedir al mercat lliure, es persegueix assegurar una oferta d'habitatge adequat i suficient per a l'ocupació prioritària per part de dones, sobretot a les supervivents de violència masclista i els seus fills i filles

Les actuacions destinades a garantir la correcta ocupació dels habitatges gestionats per EVha s'incrementarà el nombre d'ofertiments a unitats de convivència representades per dones ocupants sense títol per a la seua possible regularització.

3.4. SECCIÓ 06. CONSELLERIA D'HISENDA I MODEL ECONÒMIC

La rellevància de gènere dels programes pressupostaris de la Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic s'ha analitzat amb criteris de transversalitat, rellevància funcional i capacitat d'impacte. El resultat d'aqueix procés per als huit programes inclosos en aquest Informe ha sigut que quatre d'ells es classifiquen amb un grau mitjà de rellevància (613.10 Tributs de la Generalitat i joc, 611.10 Direcció i Serveis Generals, 612.10 Fons Europeus i 612.50 Pressupostos de la Generalitat i Administració de Nòmines), mentre que els quatre restants obtenen un grau baix de rellevància (121.60 Sistemes d'informació, 611.40 Finançament Autonòmic, 631.50 Actuacions sobre el Sector Financer, 140 Infraestructures i Serveis de Telecomunicacions i Certificació SAU-ISTEC).

1. PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL S'ACTUA: EVOLUCIÓ I SITUACIÓ ACTUAL TENINT EN COMPTE ELS AVANÇOS REGISTRATS.

El Decret 171/2020, de 30 d'octubre, del Consell, estableix que la Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic és responsable en matèria d'hisenda, política financera, model econòmic i finançament, sector públic instrumental de la Generalitat, patrimoni, projectes i fons europeus, i tecnologies de la informació i la comunicació de l'administració.

La Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic en l'àmbit de les seues competències i amb l'objectiu d'incorporar la transversalitat de gènere en el conjunt de les seues polítiques, actua sobre la problemàtica següent:

- El programa **Direcció i Serveis Generals** promou el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques de la Conselleria, centrant-se en la normativa de la Conselleria, en l'àmbit de la contractació i en l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.

En aquest sentit, s'està treballant perquè en els projectes normatius, programes d'actuació, plans, subvencions i convenis, es contemple aquest principi. Un exemple és el nou Pla Estratègic Subvencions (PES) 2021-2023, la redacció dels convenis de col·laboració, o les bases reguladores de l'ordre per a la concessió de beques, on queda recollit aquest criteri.

A fi d'incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions dels centres gestors i poder fer una valoració adequada de la situació de partida i dels resultats obtinguts, és necessari disposar de dades desagregades per sexe. En aquest sentit, s'ha observat que en les dades facilitades per òrgans gestors de les seues actuacions no sol contemplar-se aquesta desagregació. Vista la seua necessitat i seguint les directrius del recentment aprovat *III Pla*

d'igualtat de dones i homes de l'administració de la Generalitat, es continuarà incidint en aquesta qüestió per part de la Sotssecretaria d'aquesta Conselleria.

En matèria de contractació, les disposicions sobre contractació administrativa contingudes en la normativa de contractes del sector públic obliguen a introduir clàusules socials, que impulsen les empreses al compliment de mesures que corregisquen qualsevol situació de desigualtat que puga afectar les dones.

Referent a l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu, s'han aconseguit avanços en els quals han contribuït iniciatives com l'aplicació informàtica THEMIS, posada a la disposició del personal de l'administració valenciana, que està facilitant el correcte ús del llenguatge inclusiu en la redacció dels textos administratius, oferint alternatives adequades per a la seua correcció. Malgrat aquests avanços, s'han detectat dificultats d'adaptació d'alguns textos al llenguatge inclusiu, en derivar i basar-se en normativa més antiga on aquest ús del llenguatge no és present. En aquest sentit, és important continuar amb la formació en aquesta matèria per a fixar criteris i continuar avançant.

- El programa de **Pressupostos de la Generalitat**, al qual competeix entre altres cometes l'elaboració i gestió del pressupost de la Generalitat de cada exercici anual. El pressupost és l'instrument per excel·lència de les polítiques públiques del Consell, tant per la via dels ingressos com per la de les despeses, i és necessari que la perspectiva de gènere siga present des que comença la seua elaboració fins a l'execució final, així com en els procediments i en l'avaluació de resultats.

En la fase d'elaboració del pressupost, aquest programa pressupostari s'encarrega de centralitzar i analitzar la documentació corresponent en l'avantprojecte de llei de cadascuna de les seccions pressupostàries i de les entitats que integren el sector públic, i d'evacuar diferents informes que l'acompanyen, entre els quals es troba l'*Informe d'impacte de gènere en els pressupostos de la Generalitat*, l'elaboració dels quals coordina i culmina la Direcció General de Pressupostos sobre la base de les instruccions que són aprovades prèviament per la Comissió de l'IIGPG.

La *Comissió de l'Informe d'impacte de gènere en els pressupostos de la Generalitat*, presidida per la Direcció General de Pressupostos (DGP), és una important eina per a avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere a l'hora de pressupostar les polítiques públiques i consolidar els avanços aconseguits en els últims anys.

A més de la seua comesa principal, que és l'elaboració de l'esmentat *Informe*, aquesta Comissió també impulsa, a través dels seus components (representants de les unitats d'Igualtat i dels serveis responsables de l'elaboració del pressupost) i grups de treball creats en el seu si, accions que redunden en la millora de les capacitats, de les persones que treballen al

servei de l'administració, en l'àmbit de l'aplicació de l'enfocament de gènere en la formulació de les propostes d'actuació dels diferents departaments.

Aqueixes accions, unides a la formació que s'imparteix en els cursos organitzats a instàncies de l'IVAP, van millorant les condicions de partida per a avançar en el pressupost amb perspectiva de gènere.

Un altre aspecte destacable en l'activitat de la Comissió és l'impuls donat a l'anàlisi del grau de rellevància des de la perspectiva de gènere dels programes pressupostaris, amb la finalitat d'identificar en quin nivell se situen els diferents programes, atesa una escala de graduació que es mou entorn de tres valors: rellevància alta, mitjana i baixa, que les unitats d'Igualtat s'encarreguen de coordinar en l'àmbit de la seua respectiva Conselleria.

La informació i el treball entorn dels indicadors de realització i de resultats necessita reforçar-se en el futur immediat per a quantificar l'avanç per sexes i disposar d'elements de mesura i quantificació adequats i suficients, com a base per a un pressupost que tinga en compte les bretxes de gènere.

- El programa de **Tributs de la Generalitat** dissenya la política tributària de la Generalitat, l'elaboració de projectes de normes tributàries i de preus públics competència de la Generalitat.

Las polítiques tributàries, com tota política econòmica, no són neutrals a les circumstàncies socioeconòmiques de les persones. Han de ser sensibles a les qüestions de gènere i eliminar les desigualtats existents i promoure una distribució igualitària dels recursos.

Segons les estadístiques de 2020 publicades per l'AEAT, el desglossament de les persones declarants de l'IRPF en la Comunitat Valenciana és el següent:

Declaració estat	Nombre de-claracions	Home	Dona
Total	2.409.920	1.314.823	1.095.097
Amb deducció família nombrosa o monoparental	77.582	44.410	33.172
Individual	2.029.060	1.027.790	1.001.270
Amb deducció família nombrosa o monoparental	46.717	22.197	24.520
Conjunta monoparental	73.381	20.313	53.068
Amb deducció família nombrosa o monoparental	6.325	1.348	4.977
Conjunta casat	307.479	266.720	40.759
Amb deducció família nombrosa o monoparental	24.540	20.865	3.675

Les dades indiquen que del total de declaracions de l'IRPF presentades en l'exercici 2020, el 84,20 % van correspondre a declaracions individuals, sent aquesta opció la majoritària. Si s'analitza la variable sexe, del total de declaracions presentades en l'exercici 2020, el 54,56 % van ser presentades per subjectes passius homes (1.314.823 declaracions), i el 45,44 % per subjectes passius dones (1.095.097 declaracions). Atés que les declaracions individuals són, com s'ha indicat, la modalitat majoritària sobre el total, el fet que els percentatges d'homes i dones siguen pròxims a la paritat, es considera molt positiu.

Aquest equilibri representatiu no es produeix, no obstant això, en la modalitat conjunta, perquè es comprova que les declaracions de renda corresponents a l'exercici 2020 de manera conjunta casat i conjunta monoparental, van representar el 15,80 % del total (380.860 declaracions sobre 2.409.920). En modalitat conjunta casat, el nombre de subjectes passius homes com a primer declarant ha sigut del 86,74 % (266.720 declaracions) enfront del 13,26 % de dones (40.759 declaracions), en canvi en la modalitat conjunta monoparental, corresponen a declaracions de subjectes passius dones el 72,32 % (53.068 declaracions) enfront del 27,68 % (20.313 declaracions) que corresponen a declarants homes.

Segons l'informe *La fiscalitat a Espanya des d'una perspectiva de gènere*¹, els principals factors que incideixen en l'àmbit tributari són els següents:

- Les dones es concentren en els nivells de renda més baixos.
- Segons els càlculs realitzats a partir de les dades de l'*Enquesta d'Estructura Salarial* entre 2008 i 2019 a la Comunitat Valenciana, la bretxa es va reduir un 8,7 % en termes de salari anual i un 37,3 % en termes de salari hora. En el conjunt nacional aquestes reduccions van ser del 10,8 % i del 34,4 %, respectivament. Així, en 2019, la bretxa en salari anual va ser del 21,2 % en la Comunitat Valenciana i del 19,5 % a Espanya i en termes de salari hora del 11,1 % i del 10,3 % respectivament.
- Els rols socials comporten patrons de consum diferents segons el sexe. Aquests rols atribueixen a les dones, entre altres, la funció de la cura de les persones dependents, raó per la qual, les dones gasten més que els homes en el manteniment de la llar, l'habitatge, la salut i les cures.
- La llei vigent afavoreix les famílies biparentals sobre les monoparentals, no solament com a efecte de la declaració conjunta, sinó perquè les deduccions per a famílies monoparentals –normalment més pobres i encapçalades per dones– són menors a les deduccions previstes per a les famílies biparentals.
- Les deduccions i bonificacions presents en la Llei tendeixen a afavorir als grups amb majors nivells de renda, perjudicant les dones en situar-se generalment en els nivells de renda inferiors, encapçalant majoritàriament a les famílies monoparentals, i romandre moltes d'elles en la llar.

¹ Institut per a l'Estudi i la Transformació de la Vida Quotidiana (2016). *La fiscalitat a Espanya des d'una perspectiva de gènere* (pdf).

Actualment i a fi de corregir les desigualtats detectades, el Consell ha adoptat mesures concretes a través de les successives Lleis de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera, i d'organització, de la Generalitat, i mitjançant la modificació d'alguns apartats de la Llei 13/1997, de 23 de desembre, per la qual es regula el tram autonòmic de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques i restants tributs cedits, destacant les deduccions destinades a fomentar la conciliació familiar i laboral de dones i homes o l'aprovació de beneficis fiscals a víctimes de violència de gènere i a famílies nombroses o monoparentals, o exempcions en el pagament de determinades taxes per a víctimes de violència de gènere o famílies monoparentals.

El programa de **Fons Europeus** actua sobre la programació, negociació i planificació del desenvolupament de la Política Regional i de Cohesió Europea, inclosa la cooperació territorial, aprofitant al màxim els recursos procedents de la Unió Europea, així com en relació amb la política de desenvolupament regional de l'Estat.

La promoció de la igualtat de gènere està recollida en la normativa comunitària reguladora dels Fons com un principi transversal, i constitueix un important mecanisme de finançament de les polítiques públiques.

Les actuacions cofinançades amb fons comunitaris són susceptibles d'integrar l'enfocament de gènere, per la qual cosa és fonamental fer una anàlisi prèvia, identificar les desigualtats i bretxes de gènere de partida i així prendre les mesures oportunes que frenen qualsevol situació de desigualtat.

La Unió Europea va establir l'obligació de l'emissió d'un dictamen d'igualtat de tots els programes operatius (PO), a fi de vetlar pel compliment del principi horitzontal d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les intervencions cofinançades amb Fons Europeus.

La Direcció General de Fons Europeus és la responsable de la supervisió de l'execució de les polítiques públiques en matèria d'igualtat de gènere que altres organismes de la Generalitat Valenciana realitzen, en estar integrades en aqueixos Programes Operatius que la Direcció General coordina, impulsant el desenvolupament d'accions que garantisquen la igualtat de gènere, anticipant els fons i afavorint-ne el cofinançament per part del Fons Social Europeu (FSE) i del Fons Europeu de Desenvolupament Regional (FEDER), i revisant el desenvolupament d'accions que impulsen aquest principi transversal de la Unió Europea.

Referent a això, cal assenyalar que amb les accions cofinançades per aquests fons, s'han obtingut una sèrie d'avanços importants en matèria d'igualtat de gènere:

- S'ha afavorit que l'economia siga més igualitària, en termes de distribució de la renda, accés a l'educació i altres serveis, atés que la taxa mitjana d'ocupació femenina com el nombre d'hores setmanals continua sent inferior als dels homes.

- S'ha contribuït a la igualtat de gènere i a la igualtat de tracte per a la inclusió social. Amb un 58% de participació de dones en l'Eix 2 - *Promoure la inclusió social i lluitar contra la pobresa i qualsevol forma de discriminació* (Font: Informe Anual d'Execució 2021)
- S'ha contribuït a sensibilitzar en matèria de gènere a la ciutadania i a les institucions públiques.
- S'ha Incrementat la participació de les dones en les actuacions del Fons Social Europeu i en el mercat de Treball. Vegeu la taula següent:

Dades de total de participants				
	Homes	Dones	Total	% Dones
Eix 1 - Promoure la sostenibilitat i la qualitat en l'ocupació i afavorir la mobilitat laboral	29.844	41.385	71.229	58 %
Eix 2 - Promoure la inclusió social i lluitar contra la pobresa i qualsevol forma de discriminació	7.793	10.816	18.609	58 %
Eix 3 - Invertir en educació, formació i formació professional per a l'adquisició de capacitats i un aprenentatge permanent	59.347	41.458	100.805	41 %
Eix REACT	23.181	17.778	40.959	43 %
Total P. o. FSE 14-20 CV	120.165	111.437	231.602	48 %

Font: Informe Anual d'Execució 2021

FSE 7-13 CV	107.247	96.936	204.183	47 %
--------------------	----------------	---------------	----------------	-------------

Font: Informe d'execució final P.O. FSE 2007-2013 de la Comunitat Valenciana

El programa de **sistemes d'informació** en l'àmbit de les **tecnologies de la informació i de les comunicacions** està dirigit a aconseguir una prestació de serveis moderns, segurs, inclusius i integrats que permeten esmenar la falta de visibilitat de les dones i la seua menor representació en el camp de les TIC, així com detectar i corregir la possible bretxa digital de gènere en el sector.

Actualment, en plena revolució tecnològica, el sector de les TIC es troba en ple creixement i amb un enorme potencial en el mercat laboral. Aquesta tendència contrasta, segons les últimes dades, amb la infrarepresentació femenina en el sector. Els estereotips professionals segueixen molt presents i continua molt arrelada la percepció de la tecnologia com una cosa reservada per a homes. Aquests estereotips s'interioritzen des d'edats molt primerenques, d'ací la importància d'adoptar mesures encaminades a canviar aquests comportaments i que permeten a les joves triar els seus itineraris formatius de manera més lliure.

L'estudi *Radiografia de la bretxa de gènere en la formació STEAM* (Ministeri d'Educació i Formació Professional, 2022), el major informe oficial realitzat fins al moment sobre la bretxa

de gènere en l'elecció d'estudis, reflecteix que aquesta bretxa no tendeix a tancar-se, sinó que ha augmentat en les últimes dècades i es continua eixamplant amb el pas dels anys en disciplines com matemàtiques, informàtica i bona part de les enginyeries i titulacions tecnològiques, on el percentatge d'homes és cada vegada major.

En aquest sentit, i corroborant aquesta tendència, l'entitat mercantil **ISTEC** (Infraestructures i Serveis de Telecomunicacions i Certificació de la Generalitat, SAU) dependent d'aquesta Conselleria, presta serveis dins del sector de "Serveis de Telecomunicació" i "Sistemes d'Informació", activitats lligades a l'explotació de les xarxes de comunicacions i dels sistemes d'informació, molt vinculades a un sector que històricament ha sigut molt masculinitzat.

Segons l'informe publicat pel Ministeri d'Universitats, "*Dades i xifres del Sistema Universitari Espanyol, 2020-2021*", podem observar que, les titulacions que s'adeqüen pel seu perfil tècnic als llocs de l'ISTEC, són ocupades per un 75 % d'homes i un 25 % de dones. Això es reflecteix en les persones candidates als llocs de l'ISTEC, que en la seua majoria són homes.

El programa relatiu al **Finançament Autonòmic** estudia i proposa les directrius per a l'anàlisi i seguiment de les necessitats de despesa i el seu finançament autonòmic.

Des d'aquest àmbit i en el cas de detectar-se situacions de desigualtat que puguen afectar les dones, es proposaran estudis i investigacions en matèria d'economia pública que contempen la perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats.

Respecte a les actuacions sobre el **sector financer** un dels objectius prioritaris és el d'atendre les dificultats d'accés al finançament de les empreses de la Comunitat Valenciana, especialment de les pimes, microempreses i persones autònomes en el desenvolupament dels seus projectes.

2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DESTACADES I LA SEUA RELLEVÀNCIA EN IGUALTAT DE GÈNERE.

- La Conselleria, a través de la Sotssecretaria i el seu programa "Direcció i Serveis Generals", a fi d'impulsar el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en el conjunt de les polítiques del departament, les mesures destacades són:
 - Sensibilització als centres gestors per a la inclusió de clàusules d'igualtat de gènere en els seus projectes normatius, plans i programes, en les bases reguladores de subvencions, beques i ajudes i en els convenis.

En aquesta línia, el *Pla Estratègic de Subvencions 2021-2023* contempla, quan així siga possible, la perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats en els processos de selecció de personal, en les diferents bases reguladores i resolucions de convocatòries i en les subvencions nominatives. També en els convenis de col·laboració, com el subscrit amb l'Institut Valencià d'Investigacions Econòmiques (IVIE), on la perspectiva de gènere es contempla, en indicar que les dades de personal hauran d'estar desagregats per sexe a fi de tindre un estudi detallat de l'estructura salarial de les persones treballadores de l'IVIE i poder detectar possibles bretxes salarials. O en l'ordre de bases reguladores per a concessió de beques de pràctiques professionals en la Conselleria, on s'inclou la condició de víctima de violència de gènere per a resoldre en cas d'empat.

- La Unitat d'Igualtat continuarà amb l'assessorament i sensibilització als centres gestors amb l'objecte d'incrementar el nombre de programes pressupostaris de la Conselleria que continguen objectius i actuacions en matèria de gènere.

- Impulsar en els departaments de la Conselleria perquè adapten els seus sistemes informàtics, registres i bases de dades de manera que permeten l'explotació de les dades desagregades per sexe i així poder fer una valoració més precisa de les seues actuacions des d'una perspectiva de gènere.

- La Unitat d'Igualtat fomentarà l'ús d'un llenguatge no sexista i inclou i continuarà amb el suport als centres gestors facilitant les directrius oportunes i la recomanació de guies per a un correcte ús. És important perseverar amb les iniciatives formatives per a sensibilitzar el personal de la Conselleria, especialment aquelles persones que treballen directament en la redacció de textos.

- En l'àmbit de la contractació es continua amb les mesures adoptades per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, com ara:

- Mantindre en tots els plec de contractació clàusules que prioritzen, en cas d'empat, l'existència de plans d'igualtat en les empreses

- Recomanar l'ús de la *Guies de clàusules de responsabilitat social en la contractació pública de la Generalitat i el seu sector públic* als òrgans proponents.

- En matèria de **pressupostos** es reforçarà, des de la *Comissió de l'Informe d'impacte de gènere en els pressupostos de la Generalitat*, la integració de la perspectiva de gènere i el seguiment i l'avaluació de resultats en les polítiques públiques del Consell a través de:

- Informe d'impacte de gènere en els pressupostos de la Generalitat.
- Continuitat en l'aplicació de l'eina d'anàlisi de la rellevància de gènere dels programes pressupostaris.
- Impuls a la millora dels sistemes de mesurament de resultats a través dels pertinents indicadors.

- En l'àmbit **tributari** destaquen les mesures següents de suport a la conciliació de la vida laboral i familiar, a dones en situació de vulnerabilitat víctimes de violència de gènere i a famílies monoparentals:

a) Beneficis fiscals aplicables en l'àmbit dels tributs cedits:

1) Deduccions autonòmiques en l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF):

1.1) Exclusivament aplicable a dones:

- Per conciliació del treball amb la vida familiar.

1.2) Aplicable a víctimes de violència de gènere:

- Per arrendament de l'habitatge habitual, sobre les quantitats satisfetes en el període impositiu.

1.3) Aplicable a tots dos sexes:

- Per les quantitats destinades, durant el període impositiu, a la custòdia no ocasional en guarderies i centres de primer cicle d'educació infantil per a menors de 3 anys.
- Per ostentar, a la data de la meritació de l'impost, el títol de família nombrosa o el de família monoparental.
- Per persona contribuent amb dos o més descendents.
- Per quantitats destinades a l'adquisició de material escolar.
- Per contractar de manera indefinida persones afiliades en el Sistema Especial d'Empleats de Llar del Règim General de la Seguretat Social, per a la cura de menors i majors dependents.

2) Reducció autonòmica en l'Impost sobre Successions i Donacions aplicable a víctimes de violència de gènere, en el supòsit de donacions de diners realitzades al seu favor per a l'adquisició d'un habitatge habitual situat a la Comunitat Valenciana.

3) Tipus impositiu autonòmic reduït en l'Impost sobre Transmissions Patrimonials Oneroses aplicable a víctimes de violència de gènere i famílies nombroses o monoparentals per a l'adquisició d'habitatge habitual.

b) Beneficis fiscals en l'àmbit de les taxes de la Generalitat per a dones víctimes de violència de gènere i per a famílies monoparentals.

• En l'àmbit del control i coordinació dels **Fons Europeus**, la Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic, a través de la direcció general corresponent, participa i ha posat en marxa les actuacions següents:

- Participa en la Xarxa Valenciana d'Igualtat, col·laborant en l'avaluació, programació i desenvolupament d'intervencions relacionades amb la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- Participa en l'avaluació temàtica de la igualtat d'oportunitats dels PO a través de l'Informe d'Avaluació Temàtica d'Igualtat de Gènere del període 2021-2027.

- Des de l'àmbit del Fons Social Europeu (FSE) es participa en activitats que organitza la Xarxa de Política d'Igualtat entre dones i homes en els fons comunitaris, de l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat, que és el principal fòrum de debat i anàlisi per a millorar la integració real i efectiva de la perspectiva de gènere en les intervencions cofinançades pels fons estructurals.

- L'entitat beneficiària de les ajudes del Fons Social Europeu (FSE) ha d'identificar en la sol·licitud de finançament la dimensió de gènere que aplica en l'operació.

- Mètodes de recollida de dades basades en indicadors desglossats per gènere.

- En l'Estratègia de Comunicació dels Programes Operatius FEDER i FSE de la Comunitat Valenciana 2021-2027 s'indica que, en el seu disseny, així com en els documents de suport a les persones beneficiàries/gestores, se segueixen les recomanacions realitzades en la *Guia per a incorporar l'enfocament de gènere en la informació i comunicació dels fons estructurals i d'inversió europeus*, elaborada per l'Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats.

- Promoció de jornades de formació per a la incorporació de l'enfocament de gènere en la comunicació dels Fons Europeus destinades a les persones beneficiàries i òrgans gestors.

- Des del 2019 es publica en línia i es distribueix per subscripció el Butlletí informatiu C.V. Finançament Europeu gestionat per la Direcció General de Fons Europeus, on s'inclou un apartat "En Clave Femenina", amb notícies i informació sobre igualtat de gènere en l'àmbit de la Unió Europea.

- Elaboració i presentació de Bones Pràctiques davant l'Autoritat de Gestió. En totes elles s'inclou com a criteri, la consideració dels criteris horitzontals d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.

- En les verificacions administratives de les despeses declarades pels Òrgans Gestors cofinançats pels PO FEDER i FSE es comprova el compliment de la

normativa aplicable en matèria d'Igualtat. Per a això en les llistes de comprovació s'inclouen qüestions específiques en aquesta matèria.

- La informació estadística que elabora el departament referent als programes operatius (PO), quan faça referència a persones, estarà desagregada per sexe.

- Ús d'un llenguatge inclusiu en els textos elaborats pel departament.

- En matèria de **tecnologies de la informació i les comunicacions**, a través del programa "Sistemes d'Informació" es continuarà amb l'organització d'activitats per a celebrar el Dia Internacional de la Dona, encaminades a donar visibilitat a les dones en les professions relacionades amb les TIC i així crear referents en les futures generacions a l'hora de triar el seu itinerari formatiu. Entre aquestes activitats, cal destacar l'elaboració i difusió d'un vídeo en el qual les dones treballadores de la DGTIC expliquen la importància de la seua professió. La idea és que el vídeo siga difós en col·legis i instituts a fi de donar a conèixer entre les joves les professions TIC, trencar amb els estereotips educacionals i socials, i impulsar la formació tecnològica entre les joves.

També es posaran en marxa accions encaminades a sensibilitzar a les persones treballadores de la DGTIC per a poder detectar i combatre en la pràctica de la seua professió la possible bretxa digital de gènere. En aquest sentit, està previst l'organització de xarrades per a conscienciar al personal del departament i posar en pràctica mesures encaminades per a l'ús d'un llenguatge inclusiu en la comunicació amb les persones usuàries, aconseguir una representació igualitària de gèneres en les imatges difoses i en els portals web, facilitar l'accés i normalitzar l'ús de les TIC entre les dones.

- En matèria d'economia pública i financera, i en particular, sobre **finançament autonòmic** cal destacar la promoció d'estudis i investigacions on es contemplarà la perspectiva de gènere quan siga procedent, especialment en aquells casos en què es detecten situacions de desigualtat entre home i dones. Com a novetat, s'ha inclòs en el barem de l'ordre de grups d'investigació una puntuació addicional de cinc punts per a aquells projectes que contemplen la perspectiva de gènere. Com a criteri de desempat es tindrà en compte, en primer lloc, la qualitat del grup i, en segon lloc, la igualtat de gènere.

- L'Institut Valencià de Finances, a través del programa "**Actuacions sobre el Sector Financer**" i a fi d'incrementar el nombre d'empreses valencianes que de manera voluntària i sense estar obligades a això elaboren un pla d'igualtat, en millorarà les condicions de finançament, i concedirà una bonificació del cost del finançament a aquelles que tinguen entre 10-50 persones treballadores i que acrediten haver implantat un pla d'igualtat o es comprometen a això abans del venciment de l'operació.

3. OBJECTIUS, ACTUACIONS I INDICADORS PER A CADA PROGRAMA PRESSUPOSTARI.

Programa 611.10 Direcció i Serveis Generals

Objectiu 7.1	Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques del Departament		
Actuació 7.1.1	Introduir la perspectiva de gènere en les normes, plans, programes d'actuació, subvencions i convenis que projecte, execute i impulse el Departament.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del Departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	Número	10
2	Percentatge, sobre el total, d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del Departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	25
3	Nombre d'informes d'impacte de gènere remesos a la Unitat d'Igualtat per al seu assessorament i validació.	Número	25
4	Percentatge de bases reguladores de subvencions i ajudes, beques, etc., que sobre el total, inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	100
5	Percentatge de convenis signats pel departament que, sobre el total, incorporen clàusules d'igualtat.	%	23,5
Objectiu 7.2	Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la contractació.		
Actuació 7.2.1	Introduir clàusules d'igualtat en els contractes, d'acord amb la regulació de la incorporació de les clàusules socials		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere en els plecs de clàusules administratives particulars com a condicions especials d'execució i/o criteris d'adjudicació.	%	100

2	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere dins de les especificacions tècniques contingudes en els plecs de prescripcions tècniques particulars.	%	100
Objectiu 7.3	Fomentar la comunicació no sexista i inclusiva en l'àmbit intern i cap a la ciutadania		
Actuació 7.3.1	Ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del Departament		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Nombre de textos remesos a la Unitat d'Igualtat per a la supervisió de l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.	Número	40

Programa 612.50 Pressupostos de la Generalitat i administració de nòmines

Objectiu 1.3	Assegurar la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els pressupostos de la Generalitat.		
Actuació 1.3.1	Reforçar la integració de la perspectiva de gènere i el seguiment i l'avaluació de resultats a través de l'Informe d'impacte de gènere en els pressupostos de la Generalitat i de la seua Comissió.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Reunions de la Comissió de l'informe d'impacte de gènere	Número	2
2	Components Comissió de l'informe d'impacte de gènere.	Número	31
3	Percentatge dones en la Comissió de l'informe d'impacte de gènere.	%	70
4	Percentatge d'homes en la Comissió de l'informe d'impacte de gènere.	%	30
5	Informes d'impacte de Gènere en Pressupostos.	Número	1

Programa 613.10 Tributs de la Generalitat i Joc

Objectiu 1.1.3	Promoure el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística amb especial atenció als col·lectius vulnerables de la societat, el foment de l'activitat econòmica i la protecció del medi ambient.		
Actuació 1.1.3 - a)	Analitzar amb perspectiva de gènere les figures impositives del sistema tributari sobre les quals té competència la Comunitat Valenciana.		
Actuació 1.1.3 - b)	Utilització de la capacitat normativa de la Generalitat per a promoure el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques econòmica, laboral, social, cultural i artística amb especial atenció a les dones, incentivar l'activitat econòmica i la creació d'ocupació; aconseguir una distribució de la riquesa més equitativa garantint la progressivitat del sistema tributari.		
Actuació 1.1.3 - c)	Continuar amb la incorporació de la perspectiva de gènere en els ingressos pressupostaris de la Generalitat, a través de beneficis fiscals que contribuïsquen a l'assoliment de la igualtat entre dones i homes i a fomentar la redistribució de la riquesa ateses les especials necessitats de les dones víctimes de la violència de gènere.		
Actuació 1.1.3 - d)	Fomentar la utilització d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Revisió de la regulació de les figures tributàries pròpies i cedides d'acord amb la competència normativa de la Comunitat Valenciana.	Nombre de normes	8
2	Emissió d'informes relacionats amb l'exercici de la potestat tributària de la Generalitat o d'altres ens públics en el marc dels tributs cedits.	Nombre d'informes.	15
3	Anàlisi de les figures tributàries que siguen competència de la Comunitat Valenciana.	Nombre de textos normatius tramitats	11
4	Nombre de textos revisats (llenguatge no sexista)	Nombre de textos normatius tramitats	11

Programa 612.10 Fons Europeus

Objectiu 1.1	Planificar i aplicar la política regional que acorda el Consell de la Generalitat en el marc establert per la Unió Europea, l'Administració General de l'Estat i el propi de la Generalitat, tenint en compte la perspectiva de la igualtat de dones i homes.		
Actuació 1.1.1	Seguiment de la Política Regional de la UE, elaboració d'informes i coordinació amb departaments responsables de l'Administració General de l'Estat i la Comissió Europea, tenint en compte la perspectiva de la igualtat de dones i homes, així com la Política de Cohesió.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Informe anual relatiu a la promoció de la igualtat en el PO FSE 2014-2020.	Informes anuals	1

121.60 Sistemes d'Informació

Objectiu 2.7	Participació ciutadana i transparència		
Actuació 2.7.3	Visibilització de les dones en les TIC		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'accions dirigides a la visibilitat de les dones en les TIC.	Nombre	2
2	Nombre d'accions dirigides a sensibilitzar al personal de la DGTIC en matèria de bretxa digital de gènere.	Nombre	1

Programa 611.40 Finançament autonòmic

Objectiu 1.1	Contribuir a la generació de coneixements d'economia pública enfocats a la seua aplicabilitat en l'Administració autonòmica i considerant quan escaiga la perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats.		
Actuació 1.1.2	Realitzar estudis i anàlisis en matèria d'economia pública considerant, quan siga escaient, la perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats.		
Actuació 1.1.3	Promoure la investigació en matèria d'economia pública en els centres d'investigació valencians incentivant la inclusió, quan siga escaient, de la perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Estudis i informes	Número	3

2	Grups d'investigació amb suport financer	Número	9
3	Persones realitzant projecte tesi subvencionat CHME-Universitat.	Número	6

Programa 631.50 Actuacions sobre el sector financer

Objectiu 1.2	Incrementar el nombre d'empreses valencianes que, de manera voluntària, elaboren un pla d'igualtat, millorant les condicions de finançament de les empreses que acrediten haver implantat un pla d'igualtat o es comprometen a això.		
Actuació 1.2.1	Incorporació d'un increment del 0,5 % del Tram No Reemborsable (TNR) dels préstecs de l'IVF a empreses el nombre de treballadors de les quals se situe entre 10 i 50 i que acrediten haver implantat un pla d'igualtat o es comprometen a això.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Bonificació cost del finançament. Nombre d'empreses que s'acullen al finançament.	Número	10
2	Bonificació cost del finançament. Percentatge d'empreses que s'acullen a la bonificació sobre el total d'empreses finançades en el mateix segment de grandària.	%	2,5

Entitat 00140 Infraestructures i Serveis de Telecomunicacions i Certificació SAU (ISTEC).

Objectiu 4	Impulsar marca ISTEC: innovació i valor		
Actuació 4.7	Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la contractació.		
Actuació 4.8	Incorporar la transversalitat de gènere en les actuacions de l'entitat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
7	Contractes amb clàusules relacionades amb la igualtat de gènere en els plecs de clàusules administratives particulars com a condicions especials d'execució i/o criteris d'adjudicació.	%	100

8	Introduir la perspectiva de gènere en les normes, plans, programes d'actuació i convenis que projecte, execute i impulse l'entitat.	%	100
---	---	---	-----

4. VALORACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DELS RESULTATS ESPERATS EN FUNCIÓ DE L'EVOLUCIÓ RECENT I DE LES ACTUACIONS EN MARXA.

Amb las actuacions encaminades a la incorporació de la transversalitat de gènere en les polítiques de públiques de la Conselleria emmarcades en el programa "**Direcció i Serveis Generals**" han aconseguit importants avanços, especialment quant al ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu, observant-se una major sensibilitat, coneixement i autonomia per part dels centres gestors en el seu ús. En això ha tingut impacte la recent aplicació THEMIS, ja que constitueix una eina de suport al personal de la Generalitat en l'ús del llenguatge inclusiu donant-li una major autonomia en la seua utilització.

En l'àmbit de la contractació, les disposicions sobre contractació administrativa contingudes en la Llei de contractes del sector públic obliguen a introduir clàusules socials en la contractació que permeten exigir a les empreses el compliment de mesures que fomenten la igualtat. Això produeix, segons s'observa, una major conscienciació a l'hora d'incloure la transversalitat de gènere en els projectes normatius, plans, convenis, bases reguladores de subvencions i beques de la inclusió de clàusules d'igualtat de gènere.

Pressupostos

Des del programa de pressupostos de la Generalitat s'espera continuar avançant en l'enfocament de gènere del conjunt dels programes pressupostaris gestionats per tots els centres gestors i, en conseqüència, augmentar el seu impacte en termes de la igualtat entre dones i homes, tant en el disseny com en l'aplicació de les polítiques públiques de la Generalitat, comptant per a això amb l'eina d'anàlisi del seu grau de rellevància, d'acord amb la metodologia implementada en 2021. L'aplicació d'aquesta eina d'anàlisi suposa, en tot cas, aprofundir en el procés de reflexió entorn de l'impacte dels programes des de la perspectiva de gènere.

Així mateix, i des de la Comissió de l'Informe d'impacte de gènere dels pressupostos de la Generalitat, es donarà impuls perquè s'avance en la definició d'indicadors amb rellevància de gènere, i es propiciarà la incorporació de nous programes pressupostaris en aquest *Informe*, aconseguint progressivament més i millor implicació de tots els departaments, utilitzant per a això eines d'assessorament i formació.

Tributs de la Generalitat

Les polítiques fiscals sensibles al gènere són instruments necessaris per a lluitar contra la desigualtat i la pobresa. En aquest sentit, les mesures adoptades pel Govern valencià a través de les modificacions de la Llei 13/1997, de 23 de desembre, de la Generalitat Valenciana, per la qual es regula el tram autonòmic de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques i restants tributs cedits, han posat en marxa iniciatives fiscals que han suposat un suport a la maternitat, a la conciliació de la vida familiar i laboral, i a aquelles dones en situació de vulnerabilitat per la seua condició de víctima de violència de gènere o com a caps de famílies monoparentals. Quant als resultats esperables per tipologia d'impost, cal assenyalar el següent:

1) Impost sobre la Renda de les Persones Físiques:

- Segons dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), a la Comunitat Valenciana el nombre de víctimes de violència de gènere l'any 2021 va ascendir a 4.548, un 1,7 % més respecte a l'exercici anterior. En l'àmbit de l'IRPF equivaldria al nombre potencial de dones que podrien afavorir-se per la deducció en la quota autonòmica per arrendament d'habitatge.
- Respecte als beneficis fiscals relatius a les famílies nombroses i monoparentals, a la Comunitat Valenciana es van presentar 26.598 declaracions de renda en total, que es van beneficiar d'aquesta deducció per complir amb els requisits exigits per la normativa autonòmica.

En aquest sentit, cal tindre en compte que segons l'última Enquesta Contínua de Llars (ECL), corresponent a l'any 2020 publicada per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), el nombre de llars monoparentals integrades per dones l'any 2020 va augmentar un 3,4 %. Així mateix, segons dades facilitades per la Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives, a data de gener de 2021, constaven registrades un total de 16.899 títols de famílies monoparentals, 11 vegades més respecte el nombre de fa cinc anys (1.515). Aquest increment ha vingut motivat principalment perquè el Consell, en un exercici de reconeixement de la "diversitat familiar", ha equiparat els beneficis d'aquestes famílies amb els de les nombroses.

- A partir de l'exercici 2022 s'afig una nova deducció en la contractació de persones, amb caràcter indefinit, per a la cura de menors de 5 anys i ascendents dependents. Aquesta mesura permetrà a les persones contribuents fer un treball remunerat fora de casa i possibilitarà a les dones, a les quals tradicionalment se'ls ha assignat el rol de criança i cures, la incorporació i continuïtat en el mercat laboral.

2) Impost sobre Transmissions Patrimonials i Actes Jurídics Documentats:

En relació amb els beneficis fiscals regulats per a aquest impost s'espera beneficiar a víctimes de violència de gènere i a famílies monoparentals. Els resultats esperats per al pròxim exercici, segons les estimacions calculades per als beneficis fiscals per aquests conceptes en els pressupostos de la Generalitat Valenciana, són els següents:

- S'estima en sis el nombre de persones que es beneficiaran del tipus impositiu reduït d'ITP per adquisició de l'habitatge habitual per víctimes de violència de gènere, la qual cosa suposa que el benefici fiscal relatiu a aquesta mesura serà de 10.161,45 euros.
- S'estima que 2.778 declarants es podran aplicar del tipus reduït del ITP per adquisició d'habitatge habitual per famílies nombroses i monoparentals, resultat un benefici fiscal de 3.186.434,98 euros.

Si ho comparem amb les dades obtingudes durant l'exercici 2021, s'aprecia que a penes hi ha modificació en totes dues partides, mantenint-se aquestes constants.

En matèria tributària es continuarà amb la revisió de les deduccions autonòmiques contingudes en la Llei 13/1997, de 23 de desembre, per la qual es regula el tram autonòmic de l'Impost sobre la renda de les persones físiques i restants tributs cedits, tenint en consideració la perspectiva de gènere i el suport a les dones en situació de vulnerabilitat.

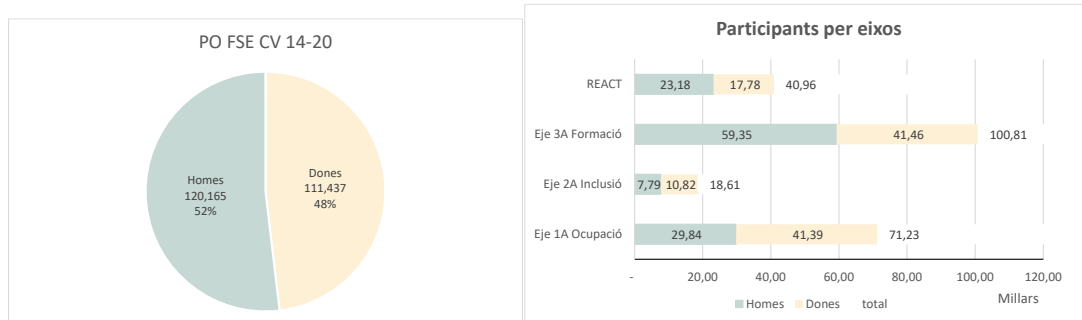
Així mateix, en matèria de taxes, s'estudien futures modificacions de la Llei 20/2017, de taxes, que incloguen noves mesures més favorables a la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquesta tasca s'impulsa des dels centres gestors de les taxes i es canalitza a través de la Direcció General de Tributs i Joc, a l'efecte de la seua inclusió en la corresponent llei de mesures fiscals.

Fons europeus

Els objectius i els resultats esperats de les actuacions i mesures aplicades són els següents:

- Que els Programes Operatius de la Comunitat Valenciana apliquen el principi d'igualtat entre homes i dones en tots els sectors i àmbits d'aplicació, corregint situacions de desigualtat i possibles bretxes de gènere. En l'actualitat, s'ha aconseguit una composició

equilibrada (40 %-60 %) en el Programa Operatiu (PO) i en tots els seus eixos, com s'observa en la taula següent:



- Una major sensibilitat per part dels centres gestors a l'hora de gestionar i supervisar els Fons Europeus amb perspectiva de gènere.
- Contribuir a sensibilitzar en matèria de gènere a la ciutadania i a les institucions públiques.
- Donar compliment a les directives europees d'igualtat i no discriminació i les seues lleis de transposició a l'ordenament jurídic espanyol.
- S'han establert mesures d'acció positiva amb les quals s'espera afavorir la participació de col·lectius en risc d'exclusió i discriminació.
- Major participació de les dones en les actuacions dels programes operatius. De fet, cal assenyalar que, respecte al període anterior de programació comunitària, l'increment ha sigut d'un punt i en els eixos 1 i 2 la participació de dones aconsegueix un 58 %.

Amb les iniciatives posades en marxa per la Direcció General de Tecnologies de la Informació i les Comunicacions, s'espera trencar amb els estereotips professionals convencionals i encoratjar i despertar l'interès de les joves per les professions tecnològiques, actualment en el rànquing de les professions amb més futur i que major ocupació generaran en els pròxims anys. És important que les dones no perden aquest tren professional.

Així mateix, amb les xarrades informatives que rebrà el personal de la DGTIC, aquest podrà detectar i corregir la possible bretxa digital de gènere que puguen trobar en les tasques dels seus respectius llocs de treball.

3.5. SECCIÓ 07. CONSELLERIA DE JUSTÍCIA, INTERIOR I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

El resultat de l'anàlisi del grau de rellevància de gènere amb criteris de transversalitat, rellevància funcional i capacitat d'impacte dels huit programes pressupostaris de la Conselleria seleccionats per a aquest informe ha sigut que el 75 % obté una catalogació mitjana (141.10 Administració de justícia, 112.70 Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia), 121.40 Funció Pública, 121.30 Formació i Estudis, 221.10 Emergències, Protecció Civil i Extinció d'Incendis de l'AVSRE, i 222.10 Seguretat Pública: Policia de la Generalitat i Policia Local de l'AVSRE), i el 25 % restant obté un grau de rellevància baix (141.20 Direcció i Serveis Generals i 222.20 Formació IVASPE de l'AVSRE). A aquests programes se suma l'empresa pública Societat Valenciana de Gestió Integral de Serveis d'Emergències catalogada amb un grau de rellevància de gènere mitjà.

1. PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL S'ACTUA: EVOLUCIÓ I SITUACIÓ ACTUAL TENINT EN COMPTE ELS AVANÇOS REGISTRATS.

La finalitat d'aquesta secció és exercir les competències en matèria de justícia, reformes democràtiques, consultes populars, col·legis professionals, fundacions, associacions, registres i notariat, interior, protecció civil, gestió de la Unitat del Cos Nacional de Policia adscrita a la Comunitat Valenciana, extinció d'incendis, situacions d'emergència i funció pública.

En matèria de **justícia**, la finalitat del programa 141.10 és dotar als òrgans judicials dels mitjans humans i materials suficients per a exercir la seua funció, garantint l'accés de totes les persones a la justícia en condicions d'igualtat. Amb càrrec a aquest programa, es finança la contractació dels subministraments i serveis ordinaris, així com les inversions en la construcció o reforma, o en les instal·lacions de les diferents seus judicials. Així mateix, s'inclouen les despeses de gestió i formació del personal al servei de l'Administració de justícia. Per part seua, el programa de justícia té encomanades la direcció, l'impuls, la coordinació i l'execució de les competències atribuïdes a la Generalitat en matèria de col·legis professionals, associacions, fundacions, unions de fet, registres i notariat.

A més de l'aplicació de la perspectiva de gènere en la gestió de les diferents competències pròpies en matèria de justícia, s'ha establert també aquest mateix enfocament transversal, però centrat en la lluita contra la violència de gènere. D'aquesta manera, un dels principis que han regit les polítiques dutes a terme en el marc del present programa pressupostari ha sigut el de maximitzar els mitjans dedicats a combatre la violència masclista.

De totes les competències exercides en l'àmbit d'aquest programa pressupostari tenen especial incidència, en matèria d'impacte de gènere, les activitats de formació i sensibilització del personal al servei de l'Administració de justícia, així com el desenvolupament de les mesures previstes en el I Pla d'igualtat del personal de justícia, a més de totes les mesures específiques de lluita contra la violència de gènere a les quals s'ha fet referència. Així mateix, cal destacar les actuacions dutes a terme per a garantir la separació d'espais que cal en les seus judicials per a evitar la coincidència de víctimes i agressors o la dotació de recursos materials i personals suficients als òrgans que coneixen o intervenen en els supòsits de violència de gènere.

En matèria de justícia, l'aprovació mitjançant resolució de 20 d'abril de 2018 del I Pla d'igualtat de justícia abans esmentat va suposar un gran avanç en la promoció i el desenvolupament de la igualtat plena de tracte i oportunitats entre dones i homes, amb la finalitat de remoure qualsevol mena de discriminació que pugua persistir en l'àmbit laboral i professional del personal d'Administració de justícia adscrit als òrgans judicials de la Comunitat Valenciana.

A través de les reunions de seguiment es dona impuls als objectius específics següents:

1. Incorporar en la gestió de recursos humans, així com en els procediments i les actuacions de l'Administració de justícia, el principi d'igualtat.
2. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en òrgans i taules de negociació col·lectiva, així com en els diversos òrgans col·legiats de participació i representació.
3. Promoure la igualtat entre homes i dones en l'accés a l'ocupació pública i en la promoció i la carrera professional, i fomentar la paritat en la distribució per sexes en els cossos de l'Administració de justícia.
4. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, amb l'eliminació dels obstacles que impedeixen la participació plena de les funcionàries i funcionaris dels cossos al servei de l'Administració de justícia.
5. Fomentar la formació en igualtat i en prevenció de violència de gènere, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
6. Detectar, combatre i erradicar de manera prioritària les situacions d'una protecció especial, referides a la violència de gènere i a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere, orientació sexual i identitat de gènere, i proporcionar protecció efectiva.

7. Fomentar la comunicació en igualtat, mitjançant el llenguatge no sexista i inclusiu, en l'àmbit intern i amb la ciutadania.

8. Promocionar la salut laboral des d'una perspectiva de gènere en l'àmbit d'aquest pla.

9. S'impulsaran mesures per a garantir l'absència de discriminació retributiva per raó de sexe, especialment la derivada de la maternitat.

Del seguiment i l'avaluació de les mesures del I Pla d'igualtat de justícia a la Comunitat Valenciana, cal destacar la realització d'una sèrie d'actuacions:

- Actuacions en matèria de presència equilibrada en els diferents òrgans, respecte a la designació de representants, i composició de tribunals, comissions, etc.

- La inclusió en els temaris de contingut en la matèria, per als processos selectius que es convoquen.

- La publicació en la intranet de justícia d'una guia de llenguatge inclusiu, així com d'una adreça de correu electrònic (igualdad.justicia@gva.es) en què es puguen efectuar suggeriments en matèria d'igualtat.

- Treballs d'actualització del programa de gestió de personal per a disposar de dades desagregades per sexe i per a la revisió de les denominacions.

- Revisió en profunditat de la formació en la matèria, tal com es detalla en el programa de justícia. L'any 2020 es va començar amb la formació al personal al servei de l'Administració de justícia. Es van publicar 2 edicions del curs denominat "Igualtat de gènere en l'Administració de justícia de la Comunitat Valenciana", amb 767 persones formades. Durant el 2021 es van dur a terme 4 edicions d'aquest mateix curs, amb l'objectiu de formar tot el personal de la Comunitat, i amb la qual cosa es va assolir un total de 1.908 persones. En 2022 s'han revisat i actualitzat els continguts i s'han dut a terme 2 noves edicions, amb 500 participants en cada edició. Està previst que l'any 2023 es continue oferint el curs a tots els que no l'hagen realitzat.

- L'ordre de borses, Ordre 3/2020, de 7 de febrer, de la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública, sobre selecció i nomenament de personal interí per a cobrir llocs dels cossos de medicina forense, de gestió processal i administrativa, de tramitació processal i administrativa i d'auxili judicial de l'Administració de justícia a la Comunitat Valenciana, publicada en el DOGV en data 17/02/2020.

- Publicació del Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament laboral en l'Administració de justícia de la Generalitat (Resolució de 22 d'abril de 2021, de la Direcció General de Modernització i Relacions amb l'Administració de Justícia DOGV de 17.05.2021)
- Elaboració de l'informe final de seguiment del I Pla d'igualtat de justícia.

El I Pla ha tingut un període de vigència de tres anys (2018-2021), i ha assolit un grau de compliment de les mesures adoptades d'un 75 %, segons la valoració realitzada en la Comissió de Seguiment del pla, en la reunió mantinguda el passat 7 d'abril de 2022, en la qual es va presentar l'informe final de seguiment del pla esmentat.

Quant a les mesures pendents d'execució en gran manera responen a modificacions normatives de competència estatal, o la manca en les aplicacions informàtiques de gestió del personal de les funcionalitats necessàries per a l'obtenció de determinats indicadors.

- Elaboració de la proposta de treball per al desenvolupament del II Pla d'igualtat de justícia.

En la referida reunió de la Comissió de Seguiment es va proposar a les organitzacions sindicals representades en la Comissió la presentació de propostes de treball per a estudiar-les.

En relació amb la **formació** en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere del personal al servei de l'Administració de justícia, s'actua a través de les accions següents:

- *Institut Valencià d'Administració Pública*: en matèria de violència de gènere ha tingut continuïtat l'esforç realitzat en anteriors anualitats per a oferir més oferta formativa dirigida a tot el personal implicat en la lluita contra aquesta mena de violència, no únicament al personal al servei de l'Administració de la Generalitat, sinó també a tots els/les operadors jurídics que tenen responsabilitats en l'Administració de justícia quant a aquesta matèria (jutges i jutgesses, fiscals, forces i cossos de seguretat, advocacia, etc.).

Al llarg de l'any 2022 s'han programat els següents cursos en la matèria:

- Detecció i prevenció social de la violència de gènere des de l'Administració.
- Prevenció de la violència de gènere per mitjà de les xarxes socials.
- Els processos de violència de gènere des de la perspectiva judicial, jurídica i psicològica.
- Perspectiva de gènere en l'Administració.

- Taller de llenguatge de gènere: usar-lo de manera natural en les nostres llengües.
 - Estatut de la víctima. Atenció especial a víctimes especialment vulnerables.
 - El procés civil i penal en matèria de violència de gènere.
 - L'activitat del jutjat de guàrdia.
 - Tramitació processal i instrucció penal.
- *Conveni amb el Consell General del Poder Judicial*, que reforça l'oferta formativa especialitzada i que se subscriu anualment per a la formació continuada de membres de la carrera judicial amb destinació a la Comunitat Valenciana en matèria de violència sobre la dona, perspectiva de gènere i víctimes especialment vulnerables.

D'altra banda, cal referir-se a la **comarcalització** que ha sigut aplicada amb la finalitat d'universalitzar serveis amb incidència particular en l'àmbit de la violència contra la dona. A aquest efecte s'ha produït una desconcentració territorial de determinats serveis per a fer-los més accessibles a la ciutadania. Així es va procedir, dins de l'àmbit dels instituts de medicina legal de la Comunitat, amb les unitats de valoració forense integral (UVFI) que exerceixen una tasca essencial en la protecció de les víctimes, ja que entre les seues funcions es troba fer valoracions del risc.

D'aquesta manera, a més de les UVFI provincials, a les quals també es va dotar d'una secció especialitzada amb funcions de coordinació i impuls, en 2019 es van crear nou UVFI a Elx, Benidorm, Ibi, Vila-real, Vinaròs, Paterna, Torrent, Gandia i Alzira, dependents dels instituts de medicina legal. La xarxa comarcal d'UVFI, juntament amb les tres unitats provincials, inclouen la totalitat de partits judicials de la Comunitat, de manera que s'han creat per resolució de 3 de juny de 2022 les UVFI de Dénia i Sueca. També està prevista la creació l'any 2022 d'una UVFI de la infància i l'adolescència, dependent de la UVFI d'Alacant, per a la qual cosa s'establirà una formació específica en la matèria.

Aquestes unitats es van dotar dels recursos humans necessaris per a constituir-se amb professionals en matèria de medicina forense, psicologia i treball social. També s'ha continuat amb l'acció de reforç del personal dels instituts de medicina legal i ciències forenses.

L'organització nova esmentada va dotar tots els partits judicials dels mateixos recursos, de manera que va superar l'actual model provincial d'unitats de valoració forense integral del risc en matèria de violència de gènere. Aquest fet ha afavorit una especialització superior en violència de gènere per part dels pèrits, que tenen dedicació preferent en aquesta matèria.

Des de maig de 2021 es disposa d'una *Guia d'actuació de les unitats de valoració forense integral de la Comunitat Valenciana*. És un nou instrument amb el qual combatre millor la violència de gènere i ajudar a previndre-la.

El nou manual conté el protocol de sol·licitud d'informes per part dels jutges i jutgesses per a valorar les dones i els fills i filles en situació de risc per violència de gènere i els seus potencials agressors. La guia ha sigut elaborada per personal dels instituts de medicina legal i ciències forenses (IMLCF) i s'hi defineixen les funcions específiques, la metodologia i el protocol d'actuació de cada un/una dels/de les tres professionals que integren les unitats (medicina forense, psicologia i treball social) per a realitzar uns informes d'alta qualitat, amb una base científica i una metodologia prèviament establida, en el context de la violència de gènere de manera integral. En aquest sentit, unifica criteris de manera integral. En aquest sentit, unifica criteris, detalls del procediment extern i intern de comunicació amb els òrgans judicials. A més de l'atenció a les dones, el document detalla com fer les exploracions i les avaluacions als i les menors i aclareix aspectes fonamentals per a avaluar les valoracions de risc de reincidència del presumpte agressor.

Quant a la formació, la docència i la investigació, en els IMLCF s'ha dut a terme al llarg de l'any la formació de tot el nou personal contractat per part de l'equip que ja treballava en la seu central i s'ha participat en diferents fòrums de formació específica en violència de gènere.

Dins d'aquest procés de comarcalització de serveis, s'ha d'assenyalar la posada en marxa, durant la passada legislatura, dels gabinets psicosocials comarcals (GPC) adscrits també als instituts de medicina legal. Aquests gabinets es configuren com a unitats multidisciplinàries amb funcions d'assessorament i informe a jutjats i tribunals, fiscalia i òrgans tècnics.

L'activitat pericial i d'assistència d'aquests gabinets té una incidència decisiva en matèria d'igualtat i lluita contra la violència de gènere. La incidència de les dues qüestions en l'àmbit de treball d'aquests gabinets és destacable, ja que correspon a aquests efectuar les valoracions necessàries a instàncies dels òrgans judicials competents en assumptes de família, la qual cosa exigeix la realització d'entrevistes a membres de la unitat familiar, proves psicomètriques, visites al domicili familiar i centres escolars, etc.

La rellevància d'aquests informes en la presa de decisions judicials fa necessari que aquests siguen realitzats amb perspectiva de gènere, ja que les seues conclusions poden perpetuar o modificar situacions de desigualtat després de la ruptura de la parella i de la unitat familiar.

Els GPC atenen els assumptes de família excepte els que deriven de violència sobre la dona, que són atesos per personal de la UVFI corresponent. Específicament, quan s'han produït situacions de violència (siga física, psicològica, sexual, econòmica...) durant la convivència prèvia a la ruptura familiar, és fonamental l'actuació de les UVFI, a través dels seus informes, perquè servisquen perquè no es perpetuen aquest tipus de situacions ni en la dona ni en les seues filles i fills. D'aquesta manera, a més, els i les menors implicats en aquesta mena de procediments judicials evitaran l'aprenentatge de models sexistes en les relacions de parella.

Quant a la formació, la docència i la investigació, aquests gabinets han participat en els cursos organitzats per l'IML, que han sigut esmentats amb anterioritat. Així mateix, el personal d'aquests gabinets ha pogut participar en altres cursos més específics organitzats a aquest efecte per l'IVAP i per la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública i el Vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Sostenibilitat de la Universitat de València, en col·laboració amb la Fundació Universitat-Empresa de València (ADEIT).

Pel que fa a les seues judicials, el **Pla d'infraestructures judicials**, que es troba en execució, té entre els seus objectius prioritaris dotar els edificis judicials dels recursos necessaris perquè la compareixença de la ciutadania es faça de manera adequada a la seua dignitat i preservant la seua intimitat, de manera que s'assegure, especialment, la separació de la víctima o el testimoni amb l'agressor quan coincidisquen en les dependències judicials.

En tots els projectes de nous edificis judicials i en tots els espais per a oficines d'assistència a les víctimes del delictes es garanteix aquesta mesura mitjançant el disseny d'accessos separats i/o la instal·lació de cambres Gesell que garantisca espais segurs. El mateix ocorre en les intervencions per a la redistribució o la remodelació d'espais d'edificis ja consolidats l'estructura dels quals així ho permeta.

Concretament, tal com estableix la Llei 4/2015, de 27 d'abril, de l'Estatut de la víctima del delictes, tots els jutjats exclusius de violència sobre la dona de la Comunitat Valenciana (Castelló de la Plana, Vila-real, Paterna, València, Torrent, Gandia, Dénia, Benidorm, Alacant, Elx, Orihuela i Torreveja) disposen de paravents per a la separació que cal, amb la finalitat d'evitar el contacte directe entre les víctimes i els seus familiars, d'una part, i el sospitós de la infracció o acusat, d'una altra.

A més d'aquests jutjats exclusius, els jutjats mixtos de la Comunitat Valenciana amb competències en matèria de violència sobre la dona també disposen de paravents. En data de hui hi ha un estoc de paravents per a poder atendre les necessitats noves que puguen sorgir.

En resum, es pot afirmar que actualment totes les seues judicials de la Comunitat Valenciana disposen almenys d'un paravent que garanteix la separació de la víctima davant de l'agressor, sempre que siga necessari.

Durant l'any 2021 es va dotar les UVFI de diferent material infantil consistent en joguets específicament triats per a facilitar la comunicació dels menors (policia, ambulància, escola, hospital, avis...), així com taula, cadires i prestatgeria infantil.

Està previst posar en marxa l'any 2022 una UVFI infància i adolescència com un pla pilot a Alacant que disposarà d'unes dependències específiques: "L'espai per a la infància i l'adolescència". En el procés judicial pel qual passen els xiquets, xiquetes i adolescents, l'arquitectura i el disseny que els acompanya és de vital importància, els quals proporcionen benestar i protecció al menor víctima de violència, i a les persones amb discapacitat. Aquest entorn també humanitza i millora la qualitat del mateix servei.

En matèria de planta judicial s'han dut a terme diferents accions per a afavorir **l'especialització i la dedicació exclusiva d'òrgans judicials competents en matèria de violència de gènere**, amb els avantatges que això implica. Així, la via de diàleg amb els òrgans judicials és de més fàcil accés i consens a l'hora de protocol·litzar tant les sol·licituds de les perícies com dels continguts que han de ser reflectits en els continguts dels informes elaborats per a afavorir l'assessorament a tribunals per part de les UVFI. Per part seua, la coordinació amb un nombre inferior d'òrgans judicials afavoreix l'optimització de recursos tant materials com personals. A més, també es millora l'intercanvi d'informació entre els diferents operadors que intervenen en violència de gènere, cosa que agilitza la tasca pericial, mitjançant l'ús de mitjans telemàtics i l'intercanvi de dades, tot això bloquejat moltes vegades per la Llei de protecció de dades, tot això vehiculat amb l'intercanvi d'informació corresponent a través de la Comissió Provincial contra la Violència de Gènere.

El programa de **reformes democràtiques i accés a la justícia** és el que més impacte de gènere presenta, ja que desenvolupa la seua activitat en els àmbits següents:

- L'atenció i l'assistència integral i especialitzada a les víctimes del delictes, amb especial atenció a les víctimes de violència de gènere i persones en situació d'especial vulnerabilitat.
- Assegurar que la ciutadania sense recursos o col·lectius vulnerables reconeguts per la Llei 1/1996 puguen accedir al sistema judicial. En concret, l'assistència jurídica gratuïta directa a totes les dones víctimes de violència de gènere, amb independència dels recursos per a litigar.
- Reforçar la idea d'accés a la justícia integral a través de la mediació basada en la llibertat de la ciutadania i en el dret a disposar d'una forma alternativa, a l'hora d'abordar els conflictes, en igualtat de condicions amb la via judicial.

- Avaluar els índexs de qualitat democràtica a la Comunitat Valenciana, proposant canvis i millores de cara a superar els obstacles que impedisquen o dificulten la plena eficàcia dels drets i les llibertats de les valencianes i valencians.

En l'àmbit de l'atenció a les víctimes de delictes, destaca la consolidació de la Xarxa de la Generalitat d'**Oficines d'Assistència a les Víctimes del Delicte** (OAVD), creada mitjançant Decret 165/2016, del Consell, que ha suposat un salt quantitatiu i qualitatiu en l'assistència que, fins a febrer de 2018, es prestava a les víctimes a través de FAVIDE. Així, davant de l'anterior model basat en una mena d'assistència únicament jurídica, el model implantat des de la passada legislatura permet a les víctimes disposar d'equips multidisciplinaris d'atenció en els quals s'integren també professionals de la psicologia i del treball social.

La posada en marxa d'aquesta nova xarxa ha suposat un increment substancial dels punts d'atenció a la Comunitat Valenciana i del nombre de professionals al seu servei. Amb 35 oficines en l'actualitat plenament operatives, és la xarxa d'oficines més gran d'Espanya. Així, s'ha passat de 17 oficines en 2018 a les 35 que ja estan en funcionament en 2022, i es preveu que 37 estiguen operatives quan finalitze l'any 2022. En aquest sentit, s'ha multiplicat la inversió des de 2015, la qual cosa ha permés l'atenció a 23.935 víctimes en 2021, i s'ha ampliat l'horari d'atenció per a permetre la coordinació que cal amb els jutjats de guàrdia.

Cal destacar que en l'actualitat hi ha dues oficines de denúncies i d'assistència a les víctimes de violència de gènere: una a València i una altra a Castelló de la Plana. La primera va ser posada en marxa en 2019, i la de Castelló està en funcionament des de juny de 2022. El setembre de 2022 es posarà en funcionament l'oficina de denúncies d'Alacant i està previst que durant l'any vinent s'obriga una oficina més a Elx.

Es tracta d'un projecte pioner a escala nacional com a referent de les mesures posades en marxa a la Comunitat Valenciana per a millorar la resposta de les institucions públiques cap a les víctimes.

Compta amb la col·laboració del Ministeri de l'Interior i posa a la disposició de les víctimes un nou servei on poder denunciar els seus agressors davant d'un equip de policies, psicòlogues i treballadores socials especialitzat en violència de gènere.

L'objectiu és facilitar aquest procés fent que les dones se senten acompanyades quan s'atreveixen a fer el pas, i millorar la resposta en la seua protecció. A més, la informació aportada per l'equip policial i psicosocial garanteix una millor valoració del risc de les víctimes.

El nombre de dones ateses des de 2018 fins a juny de 2022 per violència de gènere en la Xarxa de la Generalitat d'Oficines d'Assistència a Víctimes del Delicte i en les oficines de

denúncies i assistència a víctimes de violència de gènere és de 55.087. D'elles, 2.384 dones han sigut ateses en les oficines especialitzades en violència de gènere, de les quals 1.390 van presentar denúncia en la mateixa oficina, i 994 hi van acudir per a rebre informació i assessorament.

Des de l'any 2019 s'ha estat treballant en el **Projecte pilot per al trasllat de víctimes de partits judicials**. L'1 de gener de 2019 es va estendre la jurisdicció del Jutjat de la Violència sobre la Dona núm. 1 de Vila-real als partits judicials de Nules i Segorbe. Fins a aquesta data, aquests dos partits judicials comptaven amb sengles jutjats de primera instància i instrucció que compatibilitzaven la matèria de violència de gènere amb les de la resta de l'ordre jurisdiccional penal. Davant d'aquesta situació, i per a assistir a les víctimes de violència de gènere residents en poblacions dels partits judicials de Nules i Segorbe, que no tingueren possibilitat de traslladar-se pels seus mitjans a Vila-real, la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública, a través de les oficines d'assistència a les víctimes del delictes, es va fer càrrec de traslladar-los des del lloc de residència, comissaria o caserna, fins a les instal·lacions judicials on havien d'interposar la denúncia, assistir a la celebració de la vista, o fer qualsevol altre tràmit o gestió processal.

En l'actualitat, des del 6 de maig de 2021, aquest servei, que es fa 24 h diàries els 365 dies de l'any, s'ha estés a la resta de províncies i partits judicials de la Comunitat Valenciana. Totes les víctimes de violència de gènere que residixen o es troben en l'àmbit territorial de la Comunitat Valenciana, en qualsevol moment del procediment judicial (fins i tot abans d'interposar la denúncia i amb posterioritat a la celebració de la vista), poden utilitzar el servei de trasllats. Des d'1 de gener de 2019 fins al 30 de juny de 2022 s'han realitzat un total de 1.894 trasllats de víctimes de violència de gènere.

Cada any s'han subscrit convenis de col·laboració amb el Consell Valencià de Col·legis d'Advocats i el Consell Valencià de Col·legis de Procuradors de la Comunitat Valenciana per a efectuar actuacions relacionades amb cursos de **formació i divulgació** en matèria de reformes democràtiques, drets i llibertats, mediació i accés a la justícia i, paral·lelament, amb les universitats públiques de la Comunitat Valenciana, amb la finalitat de desenvolupar activitats d'investigació, informació, formació i difusió en matèria de drets fonamentals, accés a la justícia, mediació, assistència a les víctimes del delictes, especialment violència sobre la dona, abordats des de la perspectiva jurídica a la Comunitat Valenciana.

Com a resultat, els col·legis professionals de l'advocacia de la Comunitat Valenciana han fet cursos d'especialització, sessions i jornades formatives en matèria de violència de gènere en les tres províncies i les universitats de la Comunitat Valenciana han dut a terme formació específica en violència de gènere, dirigida fonamentalment al personal de les OAVD, al personal de justícia i a totes les persones amb contacte professional amb víctimes de

violència de gènere, amb prop de 500 hores formatives en 2021. Per a l'any 2022 s'ha programat una oferta formativa en la mateixa línia de l'any anterior.

El **Fòrum Valencià per a l'Abolició de la Prostitució**, posat en marxa mitjançant Resolució de la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública de 25 de febrer de 2021, es constitueix amb la finalitat d'erradicar la prostitució i garantir, defensar i protegir els drets i la llibertat de les dones del delictes de tràfic i de l'explotació sexual, com a grup de treball que analitze, pronostique i propose les possibles modificacions normatives i mesures que s'han d'adoptar per a abolir la prostitució.

Els treballs desenvolupats en aquest fòrum, en el qual han participat un total de 47 professionals, entre personal expert i coordinador, han contribuït a desplegar tota una sèrie de mesures que estan sent claus en aquesta lluita. Els diagnòstics i les propostes realitzats per les persones expertes s'han recollit en l'informe "Fòrum Valencià per a l'Abolició de la Prostitució: mesures i propostes per a erradicar-la", que es va presentar el dia 21 de desembre de 2021. Una selecció d'aquestes mesures s'ha materialitzat en el document "10 accions per a una estratègia abolicionista", que es va presentar el dia 2 de març de 2022.

Aquest decàleg defineix les deu accions de l'estratègia abolicionista de la Comunitat Valenciana per a lluitar contra aquesta forma de violència de gènere. S'hi inclouen reformes normatives en l'àmbit estatal, autonòmic i local, així com iniciatives assistencials per a les dones prostituïdes i accions de formació i sensibilització, tant per als professionals que estan en contacte amb aquestes dones com de la ciutadania. Totes les iniciatives que són competència exclusiva de la Generalitat ja s'han implementat o s'han iniciat els tràmits per a això.

Entre les mesures i les actuacions efectuades cal destacar:

1. La modificació de determinats articles de la Llei 14/2010, de 3 de desembre, de la Generalitat, d'espectacles públics, activitats recreatives i establiments públics.
2. La modificació de determinats articles de la Llei 6/1991, de 27 de març, de la Generalitat, de carreteres de la Comunitat Valenciana.
3. S'ha posat a la disposició dels municipis un model d'ordenança abolicionista que es va presentar el dia 12 de maig de 2022 a Mislata.
4. S'ha dut a terme una campanya de conscienciació i sensibilització dirigida als joves per a donar a conèixer la vertadera cara de l'explotació sexual i el tràfic de persones, mostrant que la prostitució és realment violència contra la dona: "Joves

per l'abolició". La campanya es va presentar els dies 4 de març a València i 8 d'abril a Alacant.

5. I s'ha editat el llibre *La prostitución en la Comunitat Valenciana. Una mirada sociològica*, del catedràtic de Sociologia de la Universitat de València, el Sr. Antonio Ariño Villarroya.

En matèria d'**assistència jurídica gratuïta**, s'ha consolidat un nou model de justícia gratuïta que atorga més cobertura i recursos per a accedir, en condicions d'igualtat, al sistema jurisdiccional, caracteritzat per:

- Torns especialitzats en matèria de violència de gènere, en els col·legis en els quals el nombre de professionals ho permeta, a més del torn especialitzat en víctimes en qui concórreguen circumstàncies de vulnerabilitat especial que requereixen necessitats especials de protecció, d'acord amb la Llei 4/2015, de 27 de febrer, de l'Estatut de la víctima del delictes. A més, en 2019 es va crear un nou torn específic per a les oficines de denúncies especialitzades en violència de gènere.
- Serveis d'orientació jurídica que funcionen en coordinació amb les oficines d'ajuda a les víctimes del delictes en tots els casos en què hi haja una víctima de violència de gènere, a fi de facilitar-li l'accés immediat de lletrada o lletrat del torn d'ofici i l'inici de l'expedient per a la sol·licitud del benefici de justícia gratuïta.
- La interpretació de la violència de gènere inclou qualsevol manifestació de violència contra la dona per raó del seu gènere que comporte violència física, psicològica, econòmica, sexual i abusos sexuals, amb inclusió de les víctimes de prostitució i de delictes sexuals. Criteri acordat pel Consell Assessor d'Assistència Jurídica Gratuïta de la Comunitat Valenciana en data de 14 de maig de 2021, de conformitat amb el que s'estableix en el Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i violència domèstica (Conveni d'Istanbul).

A més, amb l'entrada en vigor del nou Reglament d'assistència jurídica gratuïta (aprovat mitjançant Decret 175/2021, de 29 d'octubre), es millora la prestació del servei mitjançant:

- Assistència inicial i prèvia, amb caràcter previ a la via judicial, de professionals de la procuradoria per a víctimes de violència de gènere.
- Professionals especialitzats per a col·lectius vulnerables.
- Nou torn d'ofici especialitzat per a persones menors d'edat víctimes de violència.

- Creació de nous mòduls i bases de compensació econòmica, per a atendre la màxima dedicació i especialització que exigeix la prestació dels serveis d'assistència jurídica gratuïta, en particular, l'assistència ordinària a persones especialment vulnerables que siguen víctimes de delictes.
- Millora dels mòduls i bases de compensació econòmica. S'han incrementat les quanties dels mòduls per a compensar adequadament el servei prestat pels professionals de l'advocacia i la procura, en particular, el treball fet en favor de les persones més desfavorides.
- Simplificació de tràmits.

Durant 2021 s'han tramitat 11.334 sol·licituds d'assistència jurídica gratuïta per víctimes de violència de gènere, xifra superior a la de l'any 2020, amb 10.957 sol·licituds; a la de l'any 2019, amb 9.552, i a la de l'any 2018, amb 8.305, amb la qual cosa ha augmentat també el nombre de professionals especialitzats de 1.429 lletrats i lletrades en 2019 a 1.632 en 2020, i 2.469 en 2021.

El pressupost anual destinat a partides dirigides tant al Consell Valencià de Col·legis d'Advocats com al Consell Valencià de Col·legis de Procuradors s'ha incrementat notablement des de l'inici de la legislatura. A més dels serveis prestats pels professionals de l'advocacia i la procura, se sufraguen inversions per a dotar d'infraestructures necessàries els col·legis professionals.

Amb la finalitat de millorar la qualitat de la prestació del servei d'assistència jurídica gratuïta per part dels i les professionals, es van subscriure l'any 2021 convenis de col·laboració amb el Consell Valencià de Col·legis d'Advocats i el Consell Valencià de Col·legis de Procuradors de la Comunitat Valenciana, l'objecte dels quals és la formació, la difusió i la divulgació en matèria de reformes democràtiques, drets i llibertats, mediació i accés a la justícia, i les actuacions formatives en matèria d'accés a la justícia van estar dirigides a professionals tant per a l'accés al torn d'ofici o a torns especialitzats com la seua continuïtat en aquests, amb l'objectiu d'assegurar un nivell de qualitat i competència professional que garantisca el dret constitucional de defensa.

Quant a la **mediació**, la Llei 24/2018, de 5 de desembre, de la Generalitat, de mediació de la Comunitat Valenciana, regula aquest mètode alternatiu de solució de conflictes, posant a la disposició de la ciutadania el recurs de la mediació dins del procés judicial o com a alternativa a aquest.

Malgrat que la normativa no preveu l'aplicació en situacions de conflicte que tinguen com a origen la violència de gènere, el desenvolupament reglamentari de la regulació integral

de la mediació que conté el Decret 55/2021, de 23 d'abril, del Consell, d'aprovació del Reglament de mediació de la Comunitat Valenciana, facilitarà a les dones una via més pròxima i ràpida i menys costosa de resolució de conflictes, en l'àmbit familiar, laboral, penal, administratiu, contenciós administratiu o civil, i deixarà oberta la possibilitat d'acudir en qualsevol cas a la via judicial.

En matèria de **funció pública**, l'objectiu prioritari és aconseguir una Administració pública professional, moderna i motivada, que es configure com un instrument capaç de donar resposta a les necessitats de la societat valenciana a través, entre altres, de l'adequació de l'estructura orgànica i dels llocs de treball, la reducció de la provisionalitat i temporalitat en les plantilles i, en general, totes les mesures que formen part de l'estratègia acordada fruit del diàleg social.

El desenvolupament d'aquestes actuacions ha de fer efectiu, a més, el dret de tota la ciutadania a accedir a l'ocupació pública en condicions d'igualtat. En aquest sentit, han d'esmentar-se les mesures d'acció positiva desenvolupades per a possibilitar la integració de les persones amb diversitat funcional i, particularment, les que s'han dut a terme per a corregir les possibles desigualtats de gènere i les barreres que obstaculitzen l'accés a la funció pública i perquè la igualtat d'oportunitats siga real i efectiva, en aquest àmbit, incrementant les mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar, entre altres.

En el procés de desenvolupament i transformació de l'Administració de la Generalitat, és un factor clau l'adequació de l'estructura retributiva i la classificació professional, amb la finalitat última de modernització i millora en els resultats de la gestió dels serveis públics que gestiona i a fi d'aconseguir l'homologació de les retribucions per als que impliquen unes funcions semblants.

En aquest sentit, per a assolir l'objectiu esmentat, resulta necessari continuar implementant mesures, com ara incrementar les retribucions dels llocs de treball que es refereixen a les denominades professions feminitzades, a fi d'aconseguir una homologació amb els llocs de treball que exercisquen funcions i responsabilitats semblants i que estiguen reservats en els mateixos grups/subgrups o agrupacions professionals funcionaris.

En matèria d'igualtat en l'àmbit del personal al servei de la Generalitat, i una vegada finalitzat el II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat, aprovat per Acord del Consell de 10 de març de 2017, es va fer necessari elaborar el **III Pla d'igualtat**, per la qual cosa, mitjançant Resolució de 28 d'abril de 2021, es va constituir la comissió per a la seua elaboració i va ser aprovat pel Consell mitjançant Acord de 5 d'agost de 2022 (DOGV núm. 9405, de 16.08.2022).

D'altra banda, en relació amb *la mobilitat de les empleades públiques*, l'octubre de 2017 es va signar el conveni entre la Generalitat, a través de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, i la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (FVMP) per a impulsar la mobilitat de les empleades públiques, per raó de violència de gènere, entre administracions públiques, al qual es van adherir 19 ajuntaments, 2 diputacions i 1 mancomunitat. Després d'això, es va presentar al Ministeri i es va liderar l'Acord de la Conferència Sectorial d'Administració Pública, aprovat per unanimitat dels membres, en la reunió de 22 d'octubre de 2018, per la qual s'aprova l'Acord per a afavorir la mobilitat interadministrativa de les empleades públiques víctimes de violència de gènere a l'àmbit estatal. Finalitzada la vigència d'aquest conveni, la Conselleria i l'FVMP han volgut mantindre en els respectius àmbits les accions necessàries per a l'existència del sistema ja dissenyat, i han tramitat un nou conveni, signat el juliol de 2022, que incorpora, entre altres, les novetats introduïdes en aquesta matèria a conseqüència de l'Acord adoptat en data de 22 d'octubre de 2018 per la Conferència Sectorial d'Administració Pública, i l'actualització de les referències conseqüència de l'aprovació i entrada en vigor de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la funció pública valenciana (Llei 4/2021), que preveu en els articles 125 i 129 les mesures de protecció i de mobilitat entre administracions de les empleades públiques víctimes de violència de gènere.

En aquesta mateixa línia, la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública i les Universitats públiques de la Comunitat Valenciana, han volgut promoure, així mateix, en els respectius àmbits, accions que possibiliten l'efectiva posada en marxa d'un sistema de mobilitat interadministrativa de les empleades públiques per raó de violència de gènere. Per a fer-ho, el mes de setembre de 2022 se signarà un conveni de col·laboració en aquesta matèria.

El teletreball no constitueix en si mateix una mesura de conciliació de la vida familiar, personal o laboral, sinó que és un element que possibilita a l'Administració la reorganització dels seus processos de treball. No obstant això, és cert que constitueix una modalitat de prestació de serveis que permet avançar en la millora de les condicions de treball del personal empleat públic, entre les quals cal destacar la corresponsabilitat i la ja referida conciliació. En aquest sentit, el Decret 49/2021, d'1 d'abril, del Consell, de regulació del teletreball com a modalitat de prestació de servei del personal empleat públic de l'Administració de la Generalitat, regula un nou procediment d'aprovació dels programes de teletreball més flexible i àgil que el decret anterior. Així mateix, preveu que el personal puga sol·licitar de manera individual un pla personal de treball per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per raons de salut laboral, per a la protecció efectiva en cas de ser víctimes de violència de gènere o de violència terrorista, per conciliació familiar en el supòsit d'estat de gestació a partir de la setmana 30 d'embaràs o de la setmana 26 si és gestació múltiple i a qui estiga gaudint del permís per cura de fill o filla menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, tot això, per considerar que contribueix de manera positiva al foment de les necessàries polítiques de conciliació sense afectar el principi de corresponsabilitat.

En el moment actual, han sigut aprovats els programes de teletreball següents:

- Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball.
- Labora: 4 programes (Subdirecció General d'Estratègia i Modernització, Subdirecció General d'Orientació i Intermediació Laboral, Espai Labora i serveis territorials).
- Agència Tributària Valenciana.
- Conselleria de Política Territorial, Obres Públiques i Mobilitat: 5 programes (Sotssecretaria, gabinet del conseller i secretaries autonòmiques; Direcció General d'Obres Públiques, Transports i Mobilitat Sostenible (serveis centrals i territorials de Transport); Direcció General de Ports, Aeroports i Costos; Direcció General de Política Territorial i Paisatge i Direcció General d'Urbanisme (serveis centrals i territorials d'Alacant i València).

Estan pendents d'aprovar-se:

- Programa de teletreball del Servei de Documentació, Publicacions i Estadística Departamental de la Sotssecretaria de la Conselleria d'Agricultura, Desenvolupament Rural, Emergència Climàtica i Transició Ecològica.
- Autoritat de Transport Metropolità de València.
- Agència Valenciana de la Innovació.
- Institut Cartogràfic Valencià.

Han sigut formalitzats per les sotssecretaries corresponents tres plans personals de teletreball.

Pel que fa a la **formació**, correspon a l'**IVAP** desenvolupar una estratègia de formació adaptada al context, a les necessitats organitzatives i a les aspiracions de desenvolupament del personal empleat públic, mitjançant la planificació i la gestió dels plans i accions formatives, i la seua coordinació amb les planificades per altres centres de formació de personal empleat públic que hi ha en la Generalitat. En aquest sentit, en finalitzar el pla de formació anual es du a terme un estudi d'impacte de gènere amb finalitats estadístiques i per a detectar necessitats formatives amb vista al pla de formació següent. Fruit d'això, s'ha continuat reforçant la formació en matèria d'igualtat i prevenció de la violència de gènere i innovant en aquesta temàtica. En la part de formació específica també s'han realitzat cursos relacionats amb l'impacte psicosocial de la violència de gènere en la infància i l'adolescència, l'avaluació del risc i dels factors de vulnerabilitat en víctimes violència de gènere i la formació sobre el procés civil i penal en matèria de violència de gènere.

Per a acomplir el que es disposa en el II Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat, s'ha continuat treballant per a perfeccionar l'oferta formativa progressivament. En 2022 s'ha intensificat la formació sobre sensibilització en igualtat,

promoció de la igualtat, la prevenció de la violència de gènere en l'Administració pública o la prevenció d'agressions sexuals.

Entre les accions que es duen a terme per a conscienciar i combatre la violència de gènere en tots els àmbits i fomentar la igualtat, cal destacar les següents: "Detecció i prevenció social de la violència de gènere des de l'Administració", "Prevenció de la violència de gènere per mitjà de les xarxes socials", "Conciliació, corresponsabilitat i ús del temps", "Els processos de violència de gènere des de la perspectiva judicial, jurídica i psicològica", "Igualtat i comunicació", "Perspectiva de gènere en l'Administració", "Masculinitats igualitàries", "Taller de llenguatge de gènere: el seu ús natural en les nostres llengües", "Promoció de la igualtat", "Prevenció d'agressions sexuals", "El procés civil i penal en matèria de violència de gènere" i "Actualització i procediments d'actuació en violència de gènere".

Quant a la gestió, es continua mantenint com un dels criteris de selecció dels cursos la preferència durant un any de les persones que s'hagen incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o bé hagen reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones majors dependents o persones amb discapacitat, de conformitat amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Durant la pandèmia, l'Institut Valencià d'Administració Pública es va adaptar a les circumstàncies sobrevingudes, i va transformar i redirigir totes les accions formatives possibles a la modalitat telepresencial. En 2022, el pla de formació, encara que és majoritàriament telepresencial i en línia, torna a incloure en un percentatge significatiu la modalitat presencial, que anirà incrementant-se en funció de la millora de les condicions sanitàries.

Així mateix, caldrà equilibrar percentualment en la plantilla real la participació d'homes i dones en l'assistència als cursos de formació, de conformitat amb el que es disposa en l'article 44 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes. En la selecció s'ha de tindre en compte, a més, la reserva del 40 % de les places prevista en l'article 60 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, entre empleades públiques que reunisquen els requisits.

A més, en els plans de formació del personal s'ofereixen cursos sobre ús de llenguatge no sexista, prevenció de violència de gènere i corresponsabilitat, que no computen a l'efecte de petició del màxim nombre d'accions formatives.

El **programa de direcció i serveis generals**, amb un **caràcter transversal**, té com a objectiu, entre altres, promoure el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques de la Conselleria, mitjançant la coordinació dels diferents departaments en matèria d'igualtat, la millora en l'obtenció de dades sol·licitades per al seguiment de les

actuacions i en l'àmbit de les diferents lleis (igualtat, violència de gènere) així com del Pacte valencià per la violència de gènere i masclista.

Del total de mesures del Pacte, correspon a la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública executar 26 mesures, amb les quals aquest departament està contribuint a la consecució dels objectius proposats i col·laborant en la construcció d'una societat més justa i igualitària. El grau de compliment aconseguït per la Conselleria ha sigut del 96 %.

En matèria de *contractació*, cal assenyalar que en el plec tipus de clàusules administratives per a l'adjudicació de contractes administratius de serveis i subministraments, tant pel procediment obert com per l'obert simplificat, es va incloure la necessitat que els contractistes compliren amb l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat d'acord amb el que es disposa en l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes.

De la mateixa manera, l'apartat k de l'annex I de les Característiques particulars per a l'adjudicació de contractes utilitzat des del Servei de Contractació de Serveis, Subministraments i Assumptes Generals informa sobre les obligacions relatives a igualtat de gènere respecte de l'execució del contracte, i remet a aquest efecte a la pàgina web de l'Institut Valencià de les Dones i per la Igualtat de Gènere.

En l'apartat x de l'annex I tipus de tots els contractes es determinen com a condicions d'execució que cal complir que el contractista puga demostrar que durant l'execució del contracte ha ocupat, en el conjunt de tots els serveis prestats, almenys un 10 % de persones compreses en els col·lectius amb dificultats d'accés al mercat laboral, com ara dones, incloent-hi les víctimes de violència de gènere. És cert, no obstant això, que és l'òrgan proponent el que determina quines clàusules de les previstes incorporar.

Finalment, i respecte dels criteris de desempat, són diversos els aspectes que es tenen en consideració a l'hora de determinar-los, sense ser el factor igualtat de gènere d'incorporació obligada.

Així doncs, i en resum, sí que s'incorporen clàusules d'igualtat de gènere, però la veritat és que no resulten determinants per a l'adjudicació del contracte, ja que no tenen associat cap percentatge en la valoració de les propostes.

En matèria d'**interior**, li correspon l'exercici de les competències en matèria d'interior, protecció civil, gestió de la Unitat del Cos Nacional de Policia adscrita a la Comunitat Valenciana, extinció d'incendis i gestió de les competències en matèria de situacions d'emergència. La problemàtica que aborda el programa es relaciona en general amb les

situacions d'emergència en matèria de protecció civil i, de manera concreta, amb l'extinció d'incendis forestals.

En matèria d'**emergències, protecció civil i extinció d'incendis**, cal destacar, des de la perspectiva de gènere, que el servei telefònic únic d'emergències 112CV ofereix un tractament prioritari a les telefonades procedents de dones incloses en programes de protecció per violència masclista. Es tracta de minimitzar els temps d'atenció de les telefonades i augmentar la qualitat en la resposta quan aquestes dones utilitzen el servei telefònic d'atenció i protecció per a víctimes de la violència de gènere (ATENPRO), un servei del Ministeri d'Igualtat que utilitza tecnologies de comunicació telefònica mòbil i de telelocalització.

Des de 2017, gràcies a la col·laboració del 112CV amb el servei telefònic d'atenció i protecció per a víctimes de violència de gènere (ATENPRO), una mitjana de més de 1.100 telefonades efectuades al telèfon d'emergències a causa de violència de gènere ha rebut una atenció prioritària, a les quals s'han d'afegir les més de 500 telefonades anuals que es deriven des del telèfon 016 i les prop de 100 des dels Centre Dona 24 hores.

La qualitat en la prestació del servei oferit (temps mitjà d'atenció de les telefonades, recopilació d'informació, etc.), està plenament garantida mitjançant l'aplicació de protocols específics, la supervisió del treball fet pel personal del 112CV, així com per la seua formació contínua, mantenint la perspectiva de gènere en els cursos dirigits al personal dels serveis d'emergència. A més, la incorporació del sistema AML (*advanced mobile location*), que permet una localització de qualsevol telefonada amb precisions mètriques, és un valor afegit més en la millora de la resposta i en la qualitat del servei.

Quant al programa de **seguretat pública** i el seu impacte de gènere, cal destacar, d'una banda, la coordinació dels cossos de policia de la Comunitat en relació amb la lluita contra la violència de gènere i la protecció de les víctimes i, d'altra banda, la seua contribució potencial per a augmentar tant el nombre de dones que ingressen en aquests cossos, tradicionalment masculinitzats, com el de les agents que formen part dels òrgans col·legiats de la policia i dels tribunals de selecció.

Com a mesura correctora de la desigualtat de gènere en els cossos de policia local de la Comunitat Valenciana, la disposició transitòria setena de la Llei 17/2017, de 13 de desembre, de coordinació de policies locals de la Comunitat Valenciana, preveu, com a regla general per als municipis en els quals el nombre de dones no arribe al 40 % de la plantilla de policia local, i fins que s'arribe al percentatge esmentat, que en les convocatòries per a l'escala bàsica s'establisca una reserva per a dones del 30 % de les places d'accés per torn lliure, sempre que es convoquen més de 3 places en aquest torn.

D'altra banda, pel que fa a la Unitat del Cos Nacional de Policia adscrita a la Comunitat Valenciana, el mateix compte en les seues tres seus provincials amb grups denominats "menors i violència de gènere". Tant els grups esmentats com la totalitat de patrulles uniformades de la unitat que es despleguen per la Comunitat atenen tots els requeriments que en matèria de violència de gènere els transmeten les sales policials operatives del 091, del 112CV o directament la ciutadania. Aquesta unitat col·labora, a més, en trasllats de dones víctimes de violència de gènere per a la seua protecció i cobertura, a sol·licitud de les oficines d'assistència a víctimes del delictes i oficines de denúncies i assistència a les víctimes de violència de gènere, dependents de la Direcció General de Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia, així com els centres d'atenció a la dona 24 hores i altres centres dependents de la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones.

L'**IVASPE** dona cobertura a la **formació** bàsica i especialitzada d'agents de la Policia Nacional de la unitat adscrita, de les policies locals i del personal d'emergències (bombers i brigades forestals, protecció civil, etc.), en el disseny i la programació dels quals es preveu la convocatòria i realització de cursos de sensibilització i formació específica en matèria d'igualtat i lluita contra la violència masclista.

Els cursos d'accés als diferents cossos i escales de policia incorporen la formació obligatòria de gènere, de manera que s'assegura que tots els agents que accedeixen al cos tinguen una formació inicial bàsica. Aquesta formació també resulta obligatòria per al personal interí i està inclosa en el curs previ.

A aquestes accions formatives bàsiques se sumen d'altres complementàries per a l'especialització del personal que redunde en una millor qualitat en l'atenció a la ciutadania i a la víctima, en concret. Així, dins de la formació duta a terme apareix el curs "Protecció de persones en situacions de risc o amenaça (PSR)" amb una part específica dedicada als casos de violència de gènere.

La violència de gènere és present en l'oferta de l'Institut Valencià de Seguretat Pública i Emergències (IVASPE) sota diverses modalitats formatives quant a tipologia i duració dels cursos. Els continguts d'aquesta oferta formativa abasten els diferents tipus de violència contra les dones en un sentit ampli que inclou la prostitució i l'explotació sexual. Aquesta oferta es compon de cursos genèrics, monogràfics, formació especialitzada (diploma d'expert o experta), així com cursos dirigits a abordar problemàtiques específiques des d'un punt de vista eminentment pràctic (jornades i congressos).

Dins de l'activitat formativa impartida per l'IVASPE durant els exercicis 2019 a 2021, destaca la docència per a l'obtenció del Diploma Expert o Experta en Prevenció i Intervenció en Violència de Gènere de 210 hores, gestionat en col·laboració amb la Universitat d'Alacant,

així com el curs monogràfic de formació contínua en violència de gènere, amb una duració de 20 hores.

L'elaboració de la planificació docent amb perspectiva de gènere de tota l'oferta formativa determina que la igualtat i la violència de gènere apareguen incloses no només en cursos específics sobre la matèria, sinó de manera transversal en la totalitat de la programació que inclou els diferents cursos selectius d'accés a les diferents categories i escales.

Entre els aspectes més destacables des d'una perspectiva de gènere per la **Societat de Gestió Integral de Serveis d'Emergències** (SGISE) es troba el Pla d'infraestructures en el disseny del qual es tenen en compte les diferències de gènere, de manera que s'assegura la seua adaptació a les necessitats pròpies de les dones. La SGISE actualment està executant un pla d'infraestructures perquè els parcs d'emergències responguen adequadament a les necessitats diverses, creant espais inclusius que garantisquen la convivència, el dret a l'aprenentatge, el descans i el treball.

Igualment s'ha de destacar, en relació amb la seua plantilla, la composició, en la qual el percentatge de dones suposa vora un 8 %, la qual cosa implica que es tracta d'una plantilla molt masculinitzada en línia amb el que passa en el conjunt d'aquesta professió. Les barreres a les quals s'enfronten les dones dels diversos serveis de bombers i bomberes i que expliquen aquest biaix deriven de la tradició de concebre el combat dels incendis com un esforç masculí, així com de les restriccions socials relacionades amb els rols i les capacitats atribuïts a homes i dones.

Una de les principals eines que la SGISE proposa per a ampliar el percentatge de dones davant del d'homes és el Pla d'igualtat de la SGISE que actualment s'està negociant amb la part social, en el qual es preveuen accions encaminades a aconseguir la paritat homes-dones en la seua plantilla, com ara establir convenis amb centres formatius i universitats per a oferir pràctiques prioritàriament al gènere que es trobe infrarepresentat en cada àrea, prioritzar en la promoció el sexe subrepresentat, dissenyar un sistema de promoció professional amb perspectiva de gènere o donar prioritat en la contractació del gènere infrarepresentat en igualtat de condicions.

La SGISE està treballant amb la màxima celeritat possible en la creació i l'aprovació del pla d'igualtat esmentat amb l'objecte no només de complir el que estableix la normativa sobre aquest tema, sinó amb el ferm propòsit que la no discriminació, la igualtat d'oportunitats i la conciliació de la vida familiar, laboral i personal permeten valorar i millorar les potencialitats i eficiències de tota la plantilla alhora que millorar la seua qualitat de vida en general, que repercuteix directament en un increment de la productivitat en l'organització.

Alguna de les seues accions, com la realització d'una valoració de llocs de treball, l'establiment d'una política de treball a distància, establir tribunals, òrgans o equips de selecció paritaris, l'adequació dels EPIS al patronatge femení o formació en sensibilització ja s'estan aplicant o s'han iniciat els tràmits de posada en marxa a fi d'anar avançant en la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en la SGISE.

Així, s'ha procedit a licitar el contracte per a nous equips de protecció individual amb uns plecs que preveuen la necessitat que l'uniforme conste de dues peces, i evitar així complicacions a les dones en el desenvolupament del seu treball derivades de les seues característiques físiques i fisiològiques, i, a més, s'especifica que els proveïdors hauran de garantir que el tallatge s'ajusta a la fesomia concreta de cada treballador o treballadora, podent establir el sistema de tallatge que siga més apropiat per al compliment d'aquest objectiu, tant en homes com en dones.

També s'ha posat en marxa un projecte pioner de foment de la salut física femenina dins de l'àmbit de les competències de l'activitat preventiva de vigilància de la salut. Les bones pràctiques preventives en matèria de salut per a les dones treballadores de la SGISE es complementen amb la posada a la disposició de les companyes en estat d'embaràs i durant el postpart d'un manual multimèdia d'exercicis i rutines que contribuïsquen a millorar tant el seu estat de salut com la del fetus durant la gestació i postpart.

D'altra banda, s'ha instal·lat la primera sala de lactància en la seu de Paterna, la qual permetrà readaptar temporalment el lloc de treball mentre dure el període de lactància, que compleix amb tots els requisits de privacitat i intimitat. Està prevista la implantació de sales de lactància en la resta de les seus provincials de la SGISE.

2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DESTACADES I LA RELLEVÀNCIA QUE TENEN EN IGUALTAT DE GÈNERE.

Aquesta Conselleria va presentar a l'inici de la legislatura una sèrie de projectes, mesures i objectius per a una justícia més eficaç, un marc de convivència més segur i uns recursos públics més ben administrats, que té sentit si la meitat de la societat se sent lliure i amb els mateixos drets. L'augment del pressupost registrat en les àrees de justícia i reformes democràtiques i llibertats públiques des de l'any 2015 ha permés dissenyar i posar en marxa un ambiciós programa que pivota sobre tres elements: més recursos, més coordinació i més formació.

Aquesta Conselleria té una responsabilitat essencial en la prevenció i la protecció de les víctimes de la violència masclista i per això treballem per a millorar els mecanismes de resposta institucional en l'àmbit judicial i en el qual totes les institucions públiques, tots les i

els operadors jurídics i tota la societat civil treballem conjuntament per a erradicar-la. És fonamental proporcionar a la víctima, des del primer moment, les mesures d'atenció, garantia i protecció i integrar no només tots els recursos sinó tota la informació disponible que permeta una adequada valoració del risc.

D'altra banda, en l'àmbit de competències relacionades amb la funció pública, l'objectiu és tindre una administració en la qual s'avance en l'erradicació de qualsevol forma de discriminació directa o indirecta per raó de sexe en tots els àmbits: selecció, formació, promoció, salut laboral i retribucions.

Les línies estratègiques més destacades són les següents:

- *Xarxa d'Oficines d'Atenció a les Víctimes del Delicte (OAVD)*. S'està ampliant la xarxa per a disposar d'una oficina en cadascun dels partits judicials de la Comunitat, amb professionals del dret, psicologia i treball social. Amb 35 oficines en l'actualitat plenament operatives, és la xarxa d'oficines més gran d'Espanya. Es preveu que quan finalitze l'any 2022 n'estiguen operatives 37.
- *Oficina de Denúncies i Assistència a les Víctimes de Violència de Gènere*. En l'actualitat es compta amb dues oficines: una a València i una altra a Castelló de la Plana. El setembre de 2022 es posarà en funcionament l'oficina de denúncies d'Alacant i està previst que durant l'any vinent s'obriga una oficina més a Elx.
- *Accés universal a la justícia sense que el lloc de residència implique un nivell de prestació inferior*. En aquest sentit, s'han estés serveis al llarg de tot el territori autònom a través de mecanismes com ara la *comarcalització* (unitats de valoració forense integral del risc, gabinets psicosocials comarcals), la justícia de proximitat i el trasllat de víctimes a les instal·lacions dels jutjats i altres serveis.
- *Assistència jurídica gratuïta i torn d'ofici*, que atorga més cobertura i recursos per a accedir, en condicions d'igualtat, al sistema judicial i perquè tots els col·legis d'advocats i de procuradors de la Comunitat Valenciana disposen no només d'un torn d'ofici especialitzat en violència de gènere, sinó que, a més, tinga caràcter exclusiu, és a dir, que un mateix lletrat no puga defensar un presumpte maltractador després d'haver atés una víctima de maltractament.
- *Pla d'igualtat de justícia*. Desenvolupament i seguiment del I Pla i elaboració del II Pla.
- *Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat*. Aprovat el III Pla.

- *Conciliació vida personal i laboral i mobilitat.*
- *Formació.* En la construcció d'aquest ecosistema de recursos, la formació en matèria d'igualtat i de violència de gènere sempre ha estat en el nucli de la nostra actuació i s'ha apostat per la formació especialitzada no només del personal de justícia i mèdic forense, sinó de tot el personal que presta serveis en aquest àmbit, així com del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, a través de l'IVAP, l'IVASPE i dels convenis subscrits amb universitats i CGPJ, principalment.
- *112 CV.* El servei telefònic 112CV ofereix un tractament prioritari a les telefonades procedents de dones incloses en programes de protecció per violència masclista per a minimitzar els temps d'atenció de les telefonades i augmentar la qualitat en la resposta, en col·laboració amb el servei telefònic d'atenció i protecció per a víctimes de la violència de gènere (ATENPRO), un servei del Ministeri d'Igualtat, que utilitza tecnologies de comunicació telefònica mòbil i de telelocalització.

3. OBJECTIUS, ACTUACIONS I INDICADORS PER A CADA PROGRAMA PRESSUPOSTARI.

Programa 141.10. Administració de justícia

Objectiu 1.1	Desenvolupament del Pla d'infraestructures judicials que inclou les necessitats específiques de funcionalitat, millora de l'atenció ciutadana, accessibilitat, nova oficina judicial, espais segurs, separació víctima-agressor, eficiència energètica i seguretat de les seus judicials.		
Actuació 1.1.3	Garantir espais segurs i la separació entre víctimes i agressors perquè no coincidisquen en les seus de l'Administració de justícia.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'estudis de necessitats.	Nombre	1
Objectiu 10.1	Desenvolupament del Pla d'igualtat de l'Administració de justícia de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 10.1.1	Efectuar el seguiment del Pla d'igualtat de l'Administració de justícia.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Comissions de seguiment.	Nombre	1
Objectiu 10.2	Formar el personal de l'Administració de justícia, forenses, psicòlegs i psicòlogues, treballadors i treballadores socials en matèria d'igualtat, violència de gènere i formació en perspectiva de gènere.		

Actuació 10.2.1	Cursos de formació per a personal funcionari de l'Administració de justícia (gestors, tramitadors auxili), forenses, psicòlogues/psicòlegs, treballadores/treballadors socials, jutges, magistrats, fiscals i lletrats de l'Administració de justícia en matèria d'igualtat, violència de gènere i formació en perspectiva de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Cursos de formació per a personal funcionari de l'Administració de justícia (gestors, tramitadors auxili), forenses, psicòlogues/psicòlegs, treballadores/treballadors socials, jutges, magistrats, fiscals i lletrats de l'Administració de justícia en matèria d'igualtat, violència de gènere i formació en perspectiva de gènere.	Nombre	15
2	Personal format en la matèria a personal funcionari de l'Administració de justícia (gestors, tramitadors auxili), forenses, psicòlogues/psicòlegs, treballadores/treballadors socials, jutges, magistrats, fiscals i lletrats de l'Administració de justícia.	Nombre	4.500

Programa 112.70. Reformes democràtiques i accés a la justícia

Objectiu 4.2	Assegurar la prestació d'assistència jurídica gratuïta especialitzada, especialment en matèria de violència de gènere, menors, estrangeria i situacions d'especial vulnerabilitat, entre altres.		
Actuació 4.2.1	Efectuar accions formatives especialitzades, entre altres, en matèria de violència de gènere i igualtat.		
Actuació 4.2.2	Dur a terme actuacions per a ampliar el torn d'ofici de violència de gènere perquè les víctimes puguen rebre una assistència jurídica adequada.		
Actuació 4.2.3	Realitzar actuacions per a proporcionar assistència jurídica gratuïta especialitzada, especialment en matèria de violència de gènere, menors, estrangeria i situacions d'especial vulnerabilitat, entre altres.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Accions formatives especialitzades.	Cursos	15
2	Concessió del benefici de justícia gratuïta a les dones víctimes de violència de gènere.	Nombre	10.000

Objectiu 6.1	Prestar assistència a les víctimes, als testimonis i a qualsevol altra persona en situació de risc a conseqüència de contacte consubstancial amb el delicte i, especialment, a les dones víctimes de violència de gènere i a persones en situació d'especial vulnerabilitat, mitjançant un servei de caràcter públic, gratuït, assequible, multidisciplinari i integral a través de la Xarxa d'Oficines de la Generalitat d'Atenció a les Víctimes del Delicte (OAVD).		
Actuació 6.1.2	Garantir una assistència a les víctimes de caràcter individualitzat, integral i interdisciplinari en les àrees jurídica, psicològica i social.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Assistència a dones víctimes de violència de gènere.	Assistències	12.000
4	Impulsar, secundar i promoure actuacions i mesures per a l'abolició de la prostitució i el tràfic de dones amb finalitats d'explotació sexual.	Actuacions	5
Objectiu 6.4	Promoure accions formatives en matèria d'assistència a les víctimes del delicte.		
Actuació 6.4.3	Garantir la formació específica en matèria de violència de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Garantir la formació específica en matèria de violència de gènere.	Actuacions	4

Programa 121.40. Funció pública

Objectiu 1.1	Reestructurar i reordenar el personal empleat públic, així com optimitzar la gestió, aplicant criteris de racionalització en l'organització administrativa i d'igualtat de gènere.		
Actuació 1.1.1	Assignar de manera òptima el personal de l'Administració de la Generalitat a les necessitats de prestació del servei, amb una perspectiva de gènere.		
Actuació 1.1.2	Efectuar el seguiment i la implementació del III Pla d'igualtat de l'Administració de la Generalitat, en l'àmbit de les seues competències.		
Actuació 1.1.3	Analitzar l'impacte de gènere de les ofertes d'ocupació pública.		
Actuació 1.1.4	Introduir una clàusula de desempat favorable a les dones en cas que es troben infrarepresentades en les convocatòries de concursos i processos selectius d'accés, provisió i promoció interna.		
Actuació 1.1.5	Incorporar en els temaris matèries de llenguatge inclusiu, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	II Pla d'igualtat de l'Administració de la Generalitat Comissions de seguiment.	Nombre	4
2	Informe d'impacte de gènere de l'oferta d'ocupació pública.	Nombre	1
3	Introduir una clàusula de desempat favorable a les dones en cas que es troben infrarepresentades en les convocatòries de concursos i processos selectius d'accés, provisió i promoció interna.	%	100
4	Incorporar en els temaris matèries de llenguatge inclusiu, igualtat d'oportunitats, violència de gènere, assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.	%	100
Objectiu 4.1	Fomentar i garantir la conciliació de la vida professional, personal i laboral del personal de la Generalitat.		
Actuació 4.1.1	Tramitació de procediments per a aprovar programes de teletreball per al personal de l'Administració de la Generalitat.		
Objectiu 6.1	Garantir la màxima protecció jurídica a les empleades públiques víctimes de violència de gènere.		
Actuació 6.1.1	Impuls de convenis de col·laboració entre administracions públiques per a garantir la mobilitat de les empleades víctimes de violència de gènere.		
Actuació 6.1.2	Seguiment del protocol de prevenció i actuació per a casos de violència de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Convenis de col·laboració entre administracions públiques per a garantir la mobilitat de les empleades víctimes de violència de gènere.	Nombre	20
2	Expedients tramitats en relació amb empleades públiques víctimes de violència de gènere.	Nombre	1

Programa 121.30. Formació i estudis

Objectiu 2.1	Formació del personal de l'Administració pública valenciana en polítiques d'igualtat.		
Actuació 2.1.1	Cursos de formació relacionats amb polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral de l'Administració pública valenciana. Cursos en línia de sensibilització en igualtat (Pla d'igualtat).		
Actuació 2.1.2	Accions de sensibilització en igualtat.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Cursos de formació relacionats amb polítiques d'igualtat.	Edicions	19
2	Accions de sensibilització en igualtat.	Nombre	2

Programa 141.20. Direcció i serveis generals

Objectiu 1.6	Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques del departament.
--------------	--

Actuació 1.6.1	Introduir la perspectiva de gènere en les normes, els plans, els programes d'actuació, les subvencions i els convenis que projecte, execute i impulse el departament.
----------------	---

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	Nombre	Indeterminat
2	Percentatge, sobre el total, d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	60
3	Nombre d'informes d'impacte de gènere remesos a la Unitat d'Igualtat per a l'assessorament i la validació.	Nombre	4
4	Percentatge de bases reguladores de subvencions i ajudes, beques, etc., que, sobre el total, inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	60
5	Percentatge de convenis signats pel departament que, sobre el total, incorporen clàusules d'igualtat.	%	60

Objectiu 1.7	Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la contractació.
--------------	--

Actuació 1.7.1	Introduir clàusules d'igualtat en els contractes d'acord amb la regulació de la incorporació de les clàusules socials.
----------------	--

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere en els plecs de clàusules administratives particulars com a condicions especials d'execució i/o criteris d'adjudicació.	%	100
2	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere dins de les especificacions tècniques que contenen els plecs de prescripcions tècniques particulars.	%	50

Objectiu 1.8	Fomentar la comunicació no sexista i inclusiva en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.		
Actuació 1.8.1	Ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del departament.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'instruccions/recomanacions de la Sotssecretaria, dirigides als centres directius, en favor de l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del departament.	Nombre	1
2	Nombre de textos remesos a la Unitat d'Igualtat per a la supervisió de l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.	Nombre	4

Entitat 00132 Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències:

Programa 221.10. Emergències, protecció civil i extinció d'incendis

Objectiu 1.1	Elaboració, implantació i actualització dels plans d'emergència davant dels riscos, la competència dels quals té la Generalitat. Direcció dels plans i dels recursos en cas d'emergències pels riscos esmentats. Coordinació i gestió integrada d'emergències.		
Actuació 1.1.1	Elaboració i programació de cursos per a personal de bombers, brigades, escala tècnica de protecció civil, voluntariat de protecció civil i altre personal dels serveis d'emergència.		
Actuació 1.1.5	Coordinació de recursos i comunicacions per als casos d'emergència a la Comunitat Valenciana. Gestió del telèfon únic d'emergències 1·1·2.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
28	Aplicació de protocols específics a la tramitació de telefonades rebudes a causa de violència de gènere.	%	99
29	Estadístiques de telefonades ateses en violència de gènere correctament classificades.	%	99
30	Implantació del Pla d'igualtat personal 1·1·2.	%	100

Programa 222.10. Seguretat pública: Policia de la Generalitat i Policia Local

Objectiu 2.4	Lluita contra la violència de gènere, menors i delictes d'odi.		
Actuació 2.4.1	Participar en actuacions contra la violència de gènere, menors i delictes d'odi.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Actuació policial contra la violència de gènere, menors i delictes d'odi.	Protocol	1
2	Actuacions policials amb dones i menors.	Serveis	26.000

Programa 222.20 Formació IVASPE

Objectiu 1.1	Desplegament normatiu.		
Actuació 1.1.3	Col·laboració amb universitats públiques per a fomentar la formació en matèria de violència de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Elaboració de conveni de beques per estudis universitaris. Conveni amb la Universitat d'Alacant per a beques de formació d'expert en violència de gènere.	Disposicions	5

Objectiu 1.2	Policia local i altre personal de seguretat pública. Formació.		
Actuació 1.2.4	Organització d'accions formatives en matèria de violència de gènere.		
Actuació 1.2.5	Capacitació d'agents per a la conscienciació de menors i joves en matèria de violència de gènere.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Manteniment i impuls de la formació en violència de gènere.	Cursos, jornades i seminaris	5-10
12	Implantació programa agent tutor/a a la CV.	Cursos	5-10

Objectiu 1.5	CISE. Investigació en Seguretat i Emergències.		
Actuació 1.5.4	Potenciació del treball en xarxa en matèria de violència de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Disseny, coordinació i posada en marxa de projectes europeus. Tutorització de treballs de recerca en matèria de violència de gènere, inclosos en el títol d'expert de la Universitat d'Alacant.	Projecte	1

Entitat 00142. Societat Valenciana de Gestió Integral de Serveis d'Emergències

Objectiu 1.2	La societat tindrà per objecte l'exercici de les actuacions necessàries per a la prestació del servei públic essencial de bombers forestals, així com els serveis de protecció civil i gestió d'emergències, a través de qualssevol mitjans personals i materials, sota la planificació, el control, la supervisió i la coordinació de l'Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències o l'òrgan o organisme públic amb competències en matèria de resposta a les emergències i sense que pugua disposar de facultats que impliquen l'exercici de potestats administratives; tot això, en els termes previstos per Llei 13/2010, de 23 de novembre, de la Generalitat, de protecció civil i gestió d'emergències i normativa de desplegament.
Actuació 1.2.1	Dur a terme les actuacions necessàries per a assegurar la plena capacitat operativa del personal per a la prestació del Servei de Bombers Forestals mitjançant la Societat Valenciana de Gestió Integral de Serveis d'Emergències, així com els serveis necessaris de protecció civil i gestió d'emergències.

4. VALORACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DELS RESULTATS ESPERATS EN FUNCIÓ DE L'EVOLUCIÓ RECENT I DE LES ACTUACIONS EN MARXA.

En relació amb els resultats esperats a conseqüència de les accions en marxa o les que s'emprenquen a través del pressupost de l'exercici 2023, cal destacar les següents:

El I Pla d'igualtat de justícia (2018-2021) ha suposat un avanç molt destacat en matèria d'igualtat entre dones i homes, com ha posat de manifest la seua comissió de seguiment en xifrar en un 75 % les mesures complides. Aquest primer pla és el que ha de servir com a referència per a avançar en els aspectes encara pendents que, segons aquesta mateixa comissió, depenen en molts casos en la competència normativa estatal, així com en la necessitat de millorar funcionalitats de les aplicacions informàtiques a l'hora d'obtenir els indicadors necessaris.

Tot això es tindrà en compte a l'hora d'elaborar el nou pla, així com les noves necessitats que han anat sorgint, incloses les derivades de la pandèmia. Per a fer-ho, s'ha reclamat la participació de les organitzacions sindicals perquè formulen noves propostes que, a mesura que es vagen remetent, s'incorporaran al nou document, juntament amb les plantejades des de la mateixa Direcció General. En matèria de funció pública s'han aconseguit importants assoliments en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'Administració de la Generalitat. No obstant això, i amb el convenciment que l'Administració ha de servir d'exemple a la societat, es continuarà duent a terme la implementació de mesures que contribuïsquen a consolidar una cultura de la igualtat i corresponsabilitat, com són l'adequació de l'estructura retributiva i la classificació professional i les accions previstes en el III Pla d'igualtat.

El pla de **formació** de l'IVAP manté l'aposta per facilitar l'aprenentatge en matèria de gènere, incloent-hi accions formatives sobre la perspectiva de gènere en l'Administració, la promoció de la igualtat, la conciliació, la corresponsabilitat i els usos de temps, així com la detecció i la prevenció social de la violència de gènere en i des de l'Administració pública, i en altres qüestions relacionades, com són el taller de llenguatge, la violència de gènere des de les xarxes socials o les noves masculinitats. Amb aquesta finalitat es preveu:

- Impartir la formació en diferents modalitats per a adaptar-la a les diferents necessitats del personal.
- En el marc del programa formatiu "Aprentatge autònom i social" de l'IVAP, es proporcionaran diversos recursos formatius per al personal empleat públic relacionats amb la igualtat de gènere, com ara les píndoles formatives, els "Apunts" i les sessions informatives i "Matinals".

- Afermar i consolidar la comunitat de coneixement de les unitats d'igualtat. Un espai de trobada virtual de les persones que treballen o estan vinculades a les unitats d'igualtat dels diferents departaments de la Generalitat. Una plataforma de comunicació, interacció i banc de recursos compartits sobre una àrea d'interés comú.
- Impulsar i diversificar, dins de l'oferta d'accions formatives anual, els cursos relacionats amb la igualtat.
- Vehicular el web de l'IVAP com un instrument útil per a sensibilitzar i formar el personal empleat públic i el conjunt de la societat valenciana en l'àmbit de la igualtat.

Amb aquestes mesures, s'espera progressar en la prevenció i la detecció des de l'Administració de tota mena de conductes que puguen ser constitutives de violència de gènere, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de violència tant en l'àmbit de l'Administració com en la societat en general.

En matèria de **seguretat**, en l'exercici 2021 la xifra global d'actuacions d'acompanyament i protecció de menors i dones va ser de 22.460, i s'espera un increment en les actuacions relatives a dones víctimes de violència de gènere després de la recent obertura de l'Oficina de Denúncies i Atenció a les Víctimes de Violència de Gènere (ODAVVG) a la ciutat de Castelló de la Plana, a més de la pròxima obertura de l'ODAVVG a la ciutat d'Alacant, per la qual cosa es manté per a 2023 la previsió de 26.000 el nombre d'actuacions policials amb dones i menors.

Amb **caràcter transversal**, s'espera reforçar la presència del principi d'igualtat i oportunitats en tota l'actuació de la Conselleria, tenint en compte l'esforç i les facilitats incorporades en els plans de formació de l'Institut Valencià d'Administració Pública en aquesta matèria i les accions de difusió efectuades.

Si bé és cert que s'hi inclouen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere, també ho és el seu compliment, i mentre no siguin implementats per qui corresponga mecanismes de control, no queda contrastat. L'efectivitat de la inclusió d'aquesta mena de clàusules necessita un seguiment/verificació perquè no queden reduïdes a una declaració sense implicacions en cas d'incompliment.

En l'àmbit de les **emergències**, i per a una optimització dels resultats, es mantindrà l'atenció prioritària que el telèfon únic d'emergències 1-1-2 presta en casos de violència de gènere; en aquest sentit, es continuarà amb la col·laboració permanent amb els serveis d'ATENPRO i la resta d'organismes i els contactes i reunions del Centre de Coordinació d'Emergències de la Generalitat (CCE-GV) amb totes les administracions i organismes competents a fi d'impulsar nous àmbits de col·laboració procedimentals i/o tecnològics. També

està previst actuar en matèria estadística mitjançant l'aprofundiment en la classificació d'aquestes telefonades segons l'índole específica del seu origen.

D'altra banda, l'aprovació del Pla d'igualtat del personal que atén el servei 112CV ha permés ampliar i reforçar la sensibilitat respecte de les qüestions de gènere i, en particular, de la violència masclista exercida contra dones i menors.

L'Institut Valencià de Seguretat Pública i Emergències (IVASPE) espera augmentar i millorar la conscienciació entorn de la violència de gènere, mantenint per a 2023 la formació específica en violència de gènere, incloent-hi jornades de sensibilització dins del pla de formació anual (al marge dels cursos d'accés a les diferents escales i categories de la policia local).

La Societat Valenciana de Gestió Integral de Serveis d'Emergències (SGISE). Una vegada analitzada la problemàtica existent, les mesures que en l'actualitat des de la SGISE s'estan aplicant i les actuacions previstes des d'una perspectiva de gènere, com són el pla d'igualtat, el pla d'infraestructures o la licitació de nous contractes relatius a igualtat de gènere, es pot concloure que l'impacte està sent ja positiu i s'espera que millore substancialment la situació actual.

3.6. SECCIÓ 09. EDUCACIÓ, CULTURA I ESPORT

Els diferents centres directius de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport han analitzat el grau de rellevància de gènere dels seus programes pressupostaris amb criteris de transversalitat, rellevància funcional i capacitat d'impacte. El resultat d'aquest procés és el següent: sis programes obtenen una catalogació "alta" (421.20 Administració de personal, 422.20 Ensenyament Primari, 422.30 Ensenyament Secundari, 422.70 Consell Escolar de la Comunitat Valenciana, 422.90 Inclusió educativa i 453.50 Museu de Belles Arts), tretze es classifiquen amb una rellevància de gènere "mitjana" (421.30 Ordenació educativa, 421.50 Avaluació, innovació i qualitat educativa, 421.60 Formació del professorat, 421.70 Infraestructures educatives, 422.40 Formació professional i ensenyaments de règim especial, 422.99 Mecanisme de recuperació i resiliència (MRR) Educació, 451.99 Mecanisme de recuperació i resiliència (MRR) Cultura, 452.10 Llibre, arxius i biblioteques, 457.10 Foment de l'activitat esportiva, 00024 Institut Valencià d'Art Modern, 00025 Institut Valencià de Cultura, 00115 Consorci de Museus de la Comunitat Valenciana i 00137 Institut Valencià de Conservació, Restauració i Investigació), i huit dels programes es classifiquen amb una rellevància de gènere "baixa" (421.10 Direcció i serveis generals, 421.40 Administració educativa i cultural, 421.80 Administració general d'ensenyament i relacions sindicals, 422.50 Promoció del valencià i gestió del multilingüisme, 454.10 Promoció cultural, patrimoni artístic i museus, 00016 Circuit de Motor i Promoció Esportiva, SA, 00103 Fundació de la Comunitat Valenciana. Palau de les Arts Reina Sofia i 00114 Patronat del Misteri d'Elx).

1. PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL S'ACTUA: EVOLUCIÓ I SITUACIÓ ACTUAL TENINT EN COMPTE ELS AVANÇOS REGISTRATS

La Conselleria d'Educació, Cultura i Esport (CECE) és el departament del Consell al qual correspon exercir les competències en matèria d'educació, formació professional reglada, promoció i patrimoni cultural, política lingüística i esport. Territorialment, la Conselleria s'organitza en serveis centrals, que estenen la seua competència a tot l'àmbit de la Comunitat Valenciana, i en direccions territorials, amb competència d'àmbit provincial.

La CECE ha anat incorporant en totes les seues polítiques públiques la **transversalitat de gènere**, sobretot respecte a les subvencions i beques que concedeix la Conselleria i el seu sector públic instrumental. També s'han introduït requisits destinats a fomentar i millorar la igualtat entre dones i homes, així com la implantació de manera general de l'ús d'un llenguatge no sexista i incluiu en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.

A través dels programes pressupostaris de caràcter horitzontal es promou el principi d'igualtat de tracte en la direcció, coordinació, gestió i assessorament tècnic de la Conselleria i organismes dependents i es procura una gestió igualitària del personal docent i no docent, així com dels procediments de provisió i selecció de llocs de treball docents. Així mateix, a través d'aquests programes es pretén avançar en les condicions laborals del personal docent quant a permisos i llicències relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

Quant a les característiques de la situació d'aquest **personal docent**, cal assenyalar que el personal dels centres educatius de la Generalitat Valenciana presenta una alta taxa de feminització; en el curs 2021-22, més del 68 % de les persones que hi treballen són dones (taula 1). No obstant això, la distribució per cossos no és homogènia: hi ha cossos en què les dones estan menys representades (cos d'inspecció i cos de catedràtics) i en altres cossos les dones tenen més presència (cos de mestres de primària, 80,71 %, i secundària, 60,50 %).

Taula 1. Personal docent, per sexe, gestionat per la CECE

Personal docent CECE			
Tipus de personal	Sexe	Nombre	%
Funcionari (de carrera o interí)	Dona	46.098	68,11 %
	Home	21.564	31,86 %
	Sense definir	22	0,03 %
	Total	67.684	100,00%

Així i tot, progressivament el cos d'inspecció d'educació ha anat augmentant el nombre de dones que l'integren. Actualment les dades són les següents: 56 % d'homes i 44 % de dones.

Cal destacar que el 64 % de les persones que formen part dels equips directius en un centre educatiu són dones, encara que si tenim en compte el percentatge que suposa respecte del total de dones docents (13,15 %), és menor que el dels homes, per la qual cosa és necessari continuar promovent la participació i representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats de la direcció i representació dels centres i fomentar la participació paritària en qualsevol convocatòria.

La funció directiva en el marc de la docència afecta, en termes mitjans, quasi el 3,76 % de la plantilla. Aquest percentatge és dispar si atenem el sexe de qui exerceix aquesta funció, de manera que, del total de dones docents, el 3,27 % ocupa aquesta funció davant del 4,81 % dels homes.

D'altra banda, si bé és cert que les categories laborals estableixen amb precisió els nivells retributius del funcionariat de carrera, les persones interines i el personal laboral, també és cert que hi ha una sèrie de complements salarials que remuneren de manera específica, que diversifiquen i individualitzen les nòmines amb una sèrie de mecanismes invisibles que discriminen per sexe i contribueixen a l'aparició de la bretxa salarial entre dones i homes. A més, les dones tenen més dificultats per a conciliar la vida laboral i personal. Aquest fet es tradueix en trajectòries professionals més lentes i discontinües.

Cal destacar que el percentatge de dones que accedeixen a l'excedència per cura de familiars (78 %) és indicatiu de la desigualtat en l'assumpció de rols en les càrregues familiars. Així i tot, la diferència percentual en el global d'excedències concedides entre homes i dones ha anat reduint-se i ha passat d'un 74 % de dones l'any 2020 a un 54 % l'any 2021.

S'observa que les dones són les qui més assumeixen les reduccions de jornada, un 89% respecte dels homes que les sol·liciten (11%), i un 3,57% respecte del total de dones docents.

La Conselleria d'Educació, Cultura i Esport treballa per a garantir l'**escolarització adequada de l'alumnat** dels nivells d'Educació Infantil, Educació Primària, Educació Especial i Formació de Persones Adultes, fomentar la incorporació del nivell de 2-3 anys en centres públics, garantir els serveis de transport i menjador i establir ajudes per als serveis complementaris i l'escolarització no obligatòria, així com millorar la qualitat del servei que presta el sistema educatiu i facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral, i avançar en la compensació de les desigualtats, tant socioeconòmiques com de gènere.

La **conciliació de les famílies** i, per tant, l'accés de les dones als llocs de treball és facilitada en la mesura que poden accedir als recursos que l'Administració posa a la disposició de la ciutadania, com ara les ajudes en els menjadors escolars, bo infantil, transport, banc de llibres o la formació de persones adultes, entre altres.

Amb els programes de gratuïtat i ajudes que ofereix la CECE s'atenen, de manera especial, les necessitats específiques de les famílies que pateixen especial vulnerabilitat, com és el cas de dones víctimes de violència de gènere, dones en risc d'exclusió social, famílies monoparentals, famílies d'acolliment o famílies que perceben renda valenciana d'inclusió, entre altres.

Concreció de les ajudes referides en el curs 2021/2022

PRIMÀRIA (422.20)				
CURS 2021-2022	PERSONES BENEFICIÀRIES			PERSONES BENEFICIÀRIES ESPECIAL VULNERABILITAT (*)
	TOTAL	DONES	HOMES	TOTAL
MENJADOR	134.785	64.335	70.450	18.462 (**)
TRANSPORT	16.581	7.609	8.972	
BO INFANTIL	27.429	13.166	14.263	222 (***)
GRATUÏTAT 2-3 EI MUNICIPALS	7.847	3.767	4.080	
BANC LLIBRES	262.283			
(*) Violència gènere, víctimes terrorisme, acolliment familiar i RVI.				
(**) Total Primària i Secundària.				
(***) Fills/Filles de dones víctimes de violència de gènere o en risc d'exclusió social.				

S'ha augmentat en 8.369 l'alumnat beneficiari de les ajudes de menjador escolar, i en 1.718 l'alumnat beneficiari de les ajudes de bo infantil i gratuïtat 2-3 en escoles infantils municipals.

També es treballa per a garantir l'escolarització adequada de l'alumnat dels nivells d'Educació Secundària Obligatoria, Batxillerat i Formació Professional en centres de titularitat de la Generalitat, de l'alumnat de concerts de règim singular, així com l'escolarització en centres de titularitat de la Generalitat de l'alumnat d'Ensenyament de Règim Especial, així com garantir els serveis de transport i menjador i establir ajudes per a aquests serveis complementaris.

Concreció de les ajudes referides en el curs 2021/2022

SECUNDÀRIA (422.30)				
CURS 2021-2022	PERSONES BENEFICIÀRIES			PERSONES BENEFICIÀRIES ESPECIAL VULNERABILITAT (*)
	TOTAL	DONES	HOMES	TOTAL
MENJADOR	7.280	3.448	3.832	18.462 (**)
TRANSPORT	24.745	12.107	12.638	
BANC LLIBRES	188.122			
(*) Violència gènere, víctimes terrorisme, acolliment familiar i RVI.				
(**) Total Primària i Secundària.				

Quant a l'**alumnat del curs 2021-2022**, segons les dades del sistema d'informació centralitzat ITACA, comptem amb més de 938.000 persones entre els diferents nivells i etapes. En les etapes obligatòries, la distribució poblacional per sexes és quasi igualitària. En canvi,

en les etapes postobligatòries s'aprecia una tendència creixent de dones en el Batxillerat, en escoles de persones adultes i en ensenyaments de règim especial. Els ensenyaments més masculinitzats són els impartits en els centres d'Educació Especial i FP. Així i tot, les diferències significatives apareixen quan parlem de les diferents famílies professionals dels cicles formatius, i és en aquest sentit que observem que els rols de gènere tradicionals es manifesten a través de les professions considerades d'homes i les considerades de dones. La CECE està implementant polítiques dirigides a evitar aquesta discriminació, com la convocatòria anual d'ajudes a dones que cursen cicles formatius en FP de presència escassa de dones i inserció laboral elevada, així com accions de difusió entre professionals de l'orientació acadèmica i professional.

La CECE aposta per l'ampliació de títols i l'oferta de places en la **Formació Professional** i, especialment, dels cicles formatius de grau superior de promoció d'igualtat de gènere, que comporta la formació de professionals tècnics superiors especialitzats per a abordar, tant des de l'Administració com en la societat en general, una perspectiva més igualitària dins de les unitats d'igualtat de gènere.

La Conselleria d'Educació, Cultura i Esport ha fet una aposta ferma per la **igualtat i la convivència en els centres** educatius no universitaris de la Comunitat Valenciana. D'una banda, s'ha fomentat el reforç de les estructures existents en aquesta àrea i, d'una altra, s'han dissenyat i creat noves figures per a impulsar entorns de convivència positiva en els centres educatius. En aquests moments, en cada centre educatiu hi ha una persona coordinadora d'igualtat i convivència i des de la Conselleria es coordinen les seues actuacions i es dona suport formatiu a la seua tasca.

Així mateix, es van constituir les unitats d'atenció i intervenció del Pla de prevenció de la violència i promoció de la convivència (PREVI) per mitjà de l'Ordre 3/2017, de 6 de febrer, que suposa un increment significatiu dels recursos humans d'aquestes unitats. També s'han elaborat i difós instruccions i nous protocols de prevenció, igualtat i convivència, que estan donant més visibilitat i resposta a les incidències.

Amb la creació i activació de l'Observatori de la Igualtat i la Convivència al servei de la comunitat educativa i la societat valenciana, es pretén afavorir la igualtat i la convivència escolar, orientar la comunitat educativa i planificar i coordinar les intervencions necessàries per a fomentar la igualtat, promoure la prevenció de la violència i intensificar la resolució pacífica de conflictes en l'entorn escolar.

Anualment s'organitzen jornades de sensibilització i formació dirigides a equips directius, coordinadors, etc. Aquesta formació i la difusió dels recursos de bones pràctiques ha propiciat que els centres detecten situacions, les visibilitzen i actuen amb més seguretat. A

més, l'acompanyament de la Inspecció d'Educació i de les unitats d'atenció i intervenció (UAI) del PREVI ha augmentat el nombre de comunicacions.

Els decrets recents que regulen l'ordenació i el currículum de les etapes educatives d'Educació Infantil, Educació Primària, Educació Secundària Obligatòria i Batxillerat preveuen mesures i actuacions perquè la igualtat de gènere siga efectiva en l'àmbit de l'educació.

En referència a l'organització i regulació del procediment per a establir o modificar la **jornada escolar**, l'establiment d'una nova organització de jornada escolar amb l'elecció i participació de la comunitat educativa dona més possibilitats per a millorar la convivència escolar i la conciliació familiar.

Un altre objectiu global que s'aborda és millorar la qualitat del servei educatiu actuant sobre les **infraestructures escolars** dels centres públics de tots els nivells educatius. Aquestes actuacions es duen a terme tant en centres de nova construcció, eliminant per consegüent els barracons estructurals, com actuacions de diversa índole en centres existents, prioritzant tant la finalització del Pla d'eliminació del fibrociment dels centres docents públics, l'execució del Pla d'accessibilitat en les infraestructures educatives, la millora de les instal·lacions per a fomentar l'eficiència energètica, sostenibilitat, espais coeducatius i els entorns saludables i de confort tèrmic i la construcció/adequació d'aules d'infantil de primer cicle en els centres d'educació d'infantil i primària.

La construcció de noves aules d'infantil de primer cicle permet l'increment de l'oferta pública de places en aquest tram, de manera que es facilita l'accés a una educació gratuïta en aquesta etapa de l'educació no obligatòria i es permet la conciliació de la vida familiar i laboral, ja que el rol de cura dels xiquets i xiquetes menors de 3 anys recau fonamentalment sobre la dona. Per tant, l'increment de l'oferta pública de places en aquest tram d'edat de 0-3 anys incideix positivament en la igualtat de gènere.

Quant a la promoció i la **dinamització del valencià** en l'àmbit social, les convocatòries de subvencions incorporen criteris socials amb els quals es promouen, entre les empreses i les entitats que els demanen, els plans d'igualtat; entre els participants que en tenen en les convocatòries de 2022 hi ha un 16,46% de les associacions, les entitats i les empreses i un 95,04% de les institucions (ajuntaments i universitats). D'altra banda, es promou l'ús del llenguatge inclusiu en les publicacions festives, que el 2021 arriba al 47% de les publicacions.

Des del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana (CECV) s'ha treballat els últims anys per a detectar i millorar el nivell de conscienciació de la comunitat educativa respecte de la **coeducació** i vetlar per l'ús d'un llenguatge no sexista i per la incorporació de la perspectiva de gènere als informes anuals del CECV.

En aquest sentit, cal destacar el Pla director de coeducació, impulsat per aquesta conselleria i adreçat al sistema educatiu no universitari, que té com a objectius la coeducació, així com la detecció i la prevenció de la violència de gènere i masclista en aquest entorn. També conté els instruments necessaris per a integrar, de manera transversal, la perspectiva de gènere en el conjunt del sistema educatiu.

Un dels projectes iniciats el 2016 i que continua vigent és la campanya "Erre que erre que erre, no pararem fins a aconseguir la igualtat" (RqRqR), l'objectiu de la qual és la conscienciació i la detecció de micromasclismes involucrant el màxim nombre possible de col·lectius socials per a consolidar polítiques i projectes socioeducatius conduents a erradicar els masclismes quotidians que poden desembocar en violència de gènere. Durant el curs 2021-2022 es va celebrar la tercera edició de la campanya RqRqR en la Mostra Internacional de Cinema Educatiu MICE, "Vacuna't contra els masclismes quotidians" i la continuació de la campanya "Descarta't dels masclismes quotidians".

Aquesta conselleria treballa per a oferir una oferta cultural pública de manera que es fomenten, es protegeixen, es difonguen i es promouen les **arts escèniques** (teatre, dansa i circ), la música, la cultura popular valenciana, les arts plàstiques (museus) i el patrimoni cultural valencià i la seua restauració i conservació, amb respecte i promoció de la paritat i la diversitat entre artistes, col·laboradors, agents, treballadors i visitants.

Pel que fa a les **biblioteques i arxius** de la Comunitat Valenciana, no s'adverteixen barreres que dificulten l'accés a les dones, tal com es desprén de les últimes dades estadístiques de persones usuàries/visitants a les biblioteques públiques de la CV corresponents a 2021: d'un total de 3.056.810, 1.588.979 són dones i 1.467.831 són homes; en infantil hi ha 470.896 xiquetes i 417.167 xiquets.

Respecte a les activitats de **foment de la lectura**, es promociona de manera activa la participació d'autores en totes les iniciatives proposades.

El Consorci de **Museus** de la Comunitat Valenciana ha establert una sèrie de convocatòries públiques basant-se en un model de gestió d'igualtat i professionalització del sector artístic valencià. D'aquesta manera es dona suport a l'àmbit cultural en general i en particular es tracta de dur a terme un equilibri de propostes artístiques en la seua programació.

El 2022, des del CMCV s'han resolt cinc convocatòries públiques d'educació i mediació, residències artístiques, investigació, relectures de gènere, inclusió i cohesió social en les quals s'han seleccionat 74 projectes, 45 dels quals corresponen a projectes presentats per dones.

Quant al foment de l'esport, s'ha plantejat una sèrie d'objectius i actuacions per a potenciar i promocionar la pràctica no discriminatòria de l'esport i l'activitat física entre la

ciutadania, en els diferents àmbits i nivells adaptats a la diversitat, fomentant la participació i el tracte igualitari en la pràctica esportiva.

En cada exercici pressupostari han anat definint-se nous indicadors, desagregats per sexe, que han permés comparar, any rere any, el percentatge de participació de la dona en els diferents àmbits esportius, sobretot en aquells esports que històricament han sigut practicats bàsicament per homes.

En el pressupost 2022 s'ha creat una línia nominativa denominada "Càtedra Dona i Esport" per a col·laborar amb la Universitat de València en el desenvolupament del coneixement, la investigació i la innovació sobre la participació de la dona en l'activitat esportiva.

2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DESTACADES I LA SEUA RELLEVÀNCIA EN IGUALTAT DE GÈNERE

Cal destacar les línies d'actuació següents com a línies estratègiques en matèria d'igualtat:

- Anàlisi i valoració del I Pla d'Igualtat de Personal Docent en vigor i l'elaboració d'un diagnòstic, amb l'objectiu d'incorporar noves propostes que optimitzen el II Pla d'Igualtat de Personal Docent per al període 2023-2027.
- Seguiment i avaluació del Pla director de coeducació.
- Elaboració, revisió i actualització de la normativa necessària per al desenvolupament de les etapes educatives d'Educació Infantil, Educació Primària, Educació Secundària Obligatòria, Batxillerat i Formació de les Persones Adultes.
- L'accés a una educació gratuïta en el tram de l'educació no obligatòria de 0-3 anys, que és una eina fonamental per a avançar cap a la igualtat real de gènere.
- Desenvolupament de l'atenció en programes de gratuïtat i ajudes, com ara ajudes en els menjadors escolars, bo infantil, transport, banc de llibres o la formació de persones adultes, entre altres.
- Ampliació de títols i oferta de places en la Formació Professional, entre les quals es troba l'oferta de cicles formatius de grau superior de promoció d'igualtat de gènere.

- Existència en cada centre educatiu d'una persona coordinadora d'igualtat i convivència.
- Creació i activació de l'Observatori de la Igualtat i la Convivència, al servei de la comunitat educativa i la societat valenciana.
- Organització i regulació del procediment per a establir o modificar la jornada escolar i la participació de la comunitat educativa.
- Inclusió d'una línia estratègica de formació del professorat com a factor clau per al desenvolupament d'una escola inclusiva, coeducativa i igualitària dins del Pla anual de formació del professorat. Dins d'aquesta línia destaca la formació en coeducació, igualtat i marc afectivosexual.
- Implementació de mesures per a fomentar la participació de la dona en els diferents àmbits i nivells esportius.
- Campanya RqRqR del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.
- Convocatòria RESET anual del Consorci de Museus. Relectures de gènere i multiculturalitat.
- El projecte DAR. Dones Artistes Rurals.

3. OBJECTIUS, ACTUACIONS I INDICADORS PER A CADA PROGRAMA PRESSUPOSTARI

Programa 421.10 Direcció i serveis generals

Objectiu 3.1	Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques de la Conselleria.		
Actuació 3.1.1	Introduir la perspectiva de gènere en les normes, plans, programes d'actuació, subvencions i convenis que projecte, execute i impulse la Conselleria.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació de	Nombre	4

	la Conselleria que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.		
2	Percentatge, sobre el total, d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació de la Conselleria que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	50
3	Nombre d'informes d'impacte de gènere remesos a la Unitat d'Igualtat per a el seu assessorament i validació.	Nombre	10
4	Percentatge de bases reguladores de subvencions i ajudes, beques, etc. que, sobre el total, inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	80
5	Percentatge de convenis signats per la Conselleria que, sobre el total, incorporen clàusules d'igualtat.	%	100
Objectiu 3.2	Fomentar la comunicació no sexista i inclusiva en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.		
Actuació 3.2.1	Ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació de la Conselleria.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'instruccions/recomanacions de la Sotssecretaria, dirigides als centres directius, en favor de l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació de la Conselleria.	Nombre	1
2	Nombre de textos remesos a la Unitat d'Igualtat per a la supervisió de l'ús de un llenguatge no sexista i inclusiu.	Nombre	100

Programa 421.20 Administració de personal

Objectiu 1.1	Gestió de personal docent i no docent i provisió de llocs docents d'acord amb la determinació de plantilles adequades per a la prestació del servei educatiu.
Actuació 1.1.1	Realització de proves d'ingrés a la funció pública docent i d'accés als diferents cossos docents i reducció de la temporalitat laboral.
Actuació 1.1.2	Actualització contínua i millora del Registre de Personal Docent.

Actuació 1.1.3	Realització de procediments de provisió de llocs de personal funcionari de carrera, funcionari interí i personal laboral docent.		
Actuació 1.1.4	Estudi i determinació de les plantilles docents dels centres docents públics dependents de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport.		
Actuació 1.1.5	Identificació de necessitats per a la dotació del personal d'administració i serveis en els centres públics.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Docents registrats sotmesos a actualització permanent.	Docents	64.835
		Dones	44.736
		Homes	20.099
4	Participants en convocatòries de concursos de trasllats.	Participants	11.900
		Dones	8.092
		Homes	3.808
Objectiu 2.1	Defensar el dret fonamental de la igualtat entre dones i homes com a principi general de la legislació bàsica.		
Actuació 2.1.1	Realització de proves d'ingrés a la funció pública docent eliminant qualsevol forma de discriminació per raó de sexe i gènere.		
Actuació 2.1.2	Protegir en qualsevol procediment de selecció, provisió i concurs les dones víctimes de violència de gènere.		
Actuació 2.1.3	Promoure la participació i la representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats de direcció, participació i representació.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Persones aspirants a les convocatòries d'accés a la funció pública docent.	Percentatge	100
		% dones	61
		% homes	39
2	Dones i homes que aproven les oposicions.	Percentatge	100
		% dones	62
		% homes	38
3	Dones i homes que formen part dels tribunals i de les comissions de selecció.	Percentatge	100
		% dones	53
		% homes	47
4	Dones i homes que formen part d'òrgans directius i d'òrgans col·legiats.	Percentatge	100
		% dones	64

		% homes	36
Objectiu 2.2	Gestió i organització de la conciliació, tant des de la perspectiva de la vida familiar com la laboral.		
Actuació 2.2.1	En el marc de la negociació col·lectiva, facilitar la conciliació de vida familiar i laboral.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Comissions de serveis que s'adjudiquen per conciliació de la vida familiar i laboral, nombre de llicències no retribuïdes per malalties familiars o qualsevol persona que legalment es trobe sota la seua guarda i custòdia, nombre de llicències no retribuïdes per interés particular, nombre d'excedències voluntàries per agrupació familiar i per atenció de familiars; nombre de permisos per part, adopció o acolliment desglossat per sexes.	Percentatge	100
		% dones	79
		% homes	21
2	Llicències no retribuïdes per perfeccionament professional, desglossat per sexe.	Percentatge	100
		% dones	43
		% homes	57
3	Permisos de progenitor diferent de la mare biològica, per naixement per a la mare biològica, per acolliment o adopció de menors, desglossat per sexe.	Percentatge	100
		% dones	80
		% homes	20
4	Mobilitats geogràfiques i canvi de centres per violència masclista.	Nombre d'expedients	15
		% dones	100
		% homes	0

Programa 421.30 Ordenació educativa

Objectiu 1.1	Desenvolupar l'ordenació acadèmica del sistema educatiu no universitari per als ensenyaments d'Educació Infantil, Educació Primària, Educació Secundària Obligatòria, Batxillerat i Formació de les Persones Adultes.		
Actuació 1.1.2	Nombre total de persones inscrites en les proves lliures per a l'obtenció directa del títol de graduat en Educació Secundària Obligatòria atenent les dues convocatòries: gener i juny.		
Actuació 1.1.3	Nombre total de persones inscrites en les proves lliures per a l'obtenció directa del títol de Batxiller en la convocatòria única d'abril.		
Actuació 1.1.4	Alumnat premiat en els premis extraordinaris al rendiment acadèmic en Educació Primària, Educació Secundària Obligatòria i Batxillerat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Nombre total de persones inscrites en les proves lliures per a l'obtenció directa del títol de graduat en Educació Secundària Obligatòria, atenent les dues convocatòries: gener i juny.	Persones participants	3.327
		Dones	1.497
		Homes	1.830
3	Nombre total de persones inscrites en les proves lliures per a l'obtenció directa del títol de Batxillerat, en la convocatòria única d'abril.	Persones participants	93
		Dones	51
		Homes	42
4	Alumnat premiat en els premis extraordinaris al rendiment acadèmic en Educació Primària, Educació Secundària Obligatòria i Batxillerat.	Persones participants	2.728
		Dones	1.500
		Homes	1.228
Objectiu 3.1	Flexibilitzar i adaptar l'organització de la jornada escolar per a la seua adequació a les necessitats de l'alumnat i a la realitat social.		
Actuació 3.1.1	Percentatge de centres autoritzats, respecte del total de centres pertanyents a l'àmbit d'aplicació, per a la regulació de la jornada escolar.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de centres autoritzats, respecte del total de centres pertanyents a l'àmbit d'aplicació, per a la regulació de la jornada escolar.	%	56
Objectiu 4.1	Promoure el plurilingüisme i la interculturalitat en l'ensenyament.		
Actuació 4.1.1	Coordinació de l'Assessoria d'Educació Plurilingüe, que oriente els centres educatius en l'aplicació del programa d'educació plurilingüe i en l'elaboració del projecte lingüístic de centre.		
Actuació 4.1.13	Gestió i coordinació del programa d'auxiliars de conversa estrangers en centres de titularitat de la Generalitat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Auxiliars de conversa en centres de titularitat de la Generalitat Valenciana.	Auxiliars adjudicats	1.400
		Dones	996
		Homes	404
4	Persones assessores d'educació plurilingüe.	Persones assessores	20
		Dones	14
		Homes	6

Programa 421.40 Administració educativa i cultural

Objectiu 2.1	Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la contractació.		
Actuació 2.1.1	Introduir clàusules d'igualtat en els contractes, d'acord amb la regulació de la incorporació de les clàusules socials.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere en els plecs de clàusules administratives particulars com a condicions especials d'execució i/o criteris d'adjudicació.	Percentatge	10

2	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere dins de les especificacions tècniques contingudes en els plecs de prescripcions tècniques particulars.	Percentatge	10
---	--	-------------	----

Programa 421.50 Avaluació, innovació i qualitat educativa

Objectiu 2.4	Dinamitzar les biblioteques escolars i foment de la lectura.		
Actuació 2.4.1	Promoció i desenvolupament de programes i accions que dinamitzen les biblioteques escolars i fomenten la lectura a través de recursos, formació i suport tècnic i didàctic.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Autoria o coautoría femenina en l'adquisició de fons bibliogràfics pels centres educatius en el programa per a la dinamització de les biblioteques escolars i el foment de la lectura.	%	>50%
Objectiu 3.2	Promoure accions innovadores i programes en favor de l'educació en valors i intercultural.		
Actuació 3.2.1	Ajudes a centres i entitats que impulsen programes sobre l'educació en valors.		
Actuació 3.2.6	Ajudes a centres i entitats que impulsen programes sobre la coeducació.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Convocatòria ajudes econòmiques per a incentivar accions i programes educatius innovadors que promouen l'educació en valors i intercultural.	Convocatòria	1
2	Nombre d'accions i programes educatius innovadors que promouen la educació en valors i intercultural corresponents a les entitats privades sense ànim de lucre.	Accions	1
Objectiu 6.1	Promoure plans d'actuació per a la millora de l'alumnat i programes que donen resposta a les necessitats de compensació i desigualtats.		
Actuació 6.1.1	Aplicació de plans d'actuació dirigits a l'atenció a la diversitat i de compensació de desigualtats.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

3	Nombre d'alumnat atés en els programes de diversificació curricular de 3r d'Educació Secundària Obligatòria.	Alumnat	3.600
		Dones	1.700
		Homes	1.900
5	Alumnat atés en els programes de reforç de 4t d'Educació Secundària Obligatòria (PR4).	Alumnat	5.000
		Dones	2.300
		Homes	2.700
7	Alumnat atés en el programa d'Aula Compartida.	Alumnat	800
		Dones	380
		Homes	420
9	Alumnat atés en centres vulnerables a través del programa PROA+.	Alumnat	7.000
		Dones	3.200
		Homes	3.800
Objectiu 6.3	Aplicar actuacions per a incrementar el nombre d'alumnat que obté la titulació en Educació Secundària Obligatòria.		
Actuació 6.3.1	Seguiment i suport d'actuacions per a l'increment de l'èxit, contra el fracàs i l'abandó escolar.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
18	Percentatge de l'alumnat que es titula Educació Secundària Obligatòria respecte del matriculat.	% Alumnat	85
		% dones	90
		% homes	80
19	Percentatge de l'alumnat que es titula Educació Secundària Obligatòria a través del programa de reforç de 4t d'Educació Secundària Obligatòria respecte del matriculat	% alumnat	85
		% dones	90
		% homes	80
Objectiu 7.1	Fomentar la participació de la comunitat educativa.		
Actuació 7.1.1	Promoció de la participació dels diferents sectors de la comunitat educativa.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

9	Convocatòria de subvencions destinades a municipis de la Comunitat Valenciana per a la realització d'activitats extraescolars i complementàries, dirigides a la seua població escolar entre tres i díhuit anys.	Convocatòria	1
10	Nombre de municipis que participen en la convocatòria de subvencions per a la realització d'activitats extraescolars i complementàries, dirigides a la seua població escolar entre tres i díhuit anys.	% municipis	85

Programa 421.60 Formació del professorat

Objectiu 1.2	Promoure la formació del professorat sobre l'elaboració de material curricular propi.		
Actuació 1.2.1	Formació del professorat sobre l'aprenentatge i l'elaboració de material curricular propi.		
Actuació 1.2.2	Formació de professorat sobre material curricular propi creat pel mateix professorat a fi que puga ser compartit, i de la seua explicació.		
Actuació 1.2.3	Visualització de les aportacions de les dones en tots els àmbits del coneixement en el marc del nou currículum.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre de participants en accions formatives d'aprenentatge i elaboració de material curricular propi.	Participants	900
		Dones	585
		Homes	315
Objectiu 2.1	Planificar, coordinar i implementar la formació permanent científicotècnica, lingüística i metodològica per al professorat no universitari		
Actuació 2.1.1	Desenvolupament i difusió de metodologies actives per a una educació inclusiva.		
Actuació 2.1.4	Promoció d'accions formatives d'actualització científica, tècnica i didàctica del professorat no universitari.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'assistents i participants en accions formatives d'actualització científica,	Participants	277.153

	tècnica i didàctica del professorat no universitari.		
		Dones	180.150
		Homes	97.003
Objectiu 2.2	Proposar i executar la formació inicial del professorat no universitari de nova incorporació al cos de funcionaris/àries docents.		
Actuació 2.2.1	Detecció de necessitats del professorat de nova incorporació i desenvolupament de materials de suport.		
Actuació 2.2.2	Execució del Pla de Formació Inicial del professorat de nova incorporació.		
Actuació 2.2.3	Utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista en el desenvolupament de la formació inicial i permanent del professorat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Professorat de nova incorporació en fase de pràctiques que realitza la formació inicial amb la inclusió com a eix transversal i mòdul específic de la igualtat.	Participants	2.945
		Dones	1.914
		Homes	1.031
Objectiu 2.3	Incrementar la formació de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC) com a eines per als processos d'ensenyament/aprenentatge i la millora de la competència digital docent.		
Actuació 2.3.1	Desenvolupament, manteniment i ampliació de recursos telemàtics per a la formació en TIC del professorat no universitari.		
Actuació 2.3.2	Impuls de la formació en competència digital docent.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Professorat que participa en cursos i accions formatives de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC).	Participants	31.500
		Dones	20.475
		Homes	11.025
3	Professorat que participa en cursos i accions formatives de millora de la competència digital docent.	Participants	60.000
		Dones	39.000
		Homes	21.000

Objectiu 2.4	Dissenyar i promocionar estades formatives del professorat a l'estranger, així com programes d'immersió lingüística en altres comunitats autònomes.		
Actuació 2.4.2	Promoció i desenvolupament d'estades a l'estranger, així com programes d'immersió lingüística en altres comunitats autònomes, per a la millora i actualització de la formació del professorat no universitari en llengües estrangeres.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Participants en els programes formatius d'immersió lingüística a distància.	Participants	2.500
		Dones	1.625
		Homes	875
Objectiu 3.3	Promoure el desenvolupament de la carrera professional docent.		
Actuació 3.3.1	Formació específica per a equips directius en igualtat de gènere i gestió de conflictes.		
Actuació 3.3.2	Ajudes al professorat per al desenvolupament de la seua carrera professional.		
Actuació 3.3.4	Formar les persones coordinadores de convivència i igualtat dels centres educatius com a responsables del desenvolupament de la igualtat entre homes i dones.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Professorat que participa en cursos de formació específica per a equips directius en igualtat de gènere i gestió de conflictes	Participants	90
		Dones	58
		Homes	32
3	Professorat que participa en cursos de formació específica per a l'exercici de la funció directiva.	Participants	450
		Dones	292
		Homes	158
5	Professorat que participa en cursos de formació per a coordinadors/es de convivència i igualtat dels centres educatius.	Participants	150
		Dones	98
		Homes	52
Objectiu 4.1	Promoure plans de formació del professorat en igualtat, coeducació i educació inclusiva.		

Actuació 4.1.1	Formació al professorat en plans d'atenció a la diversitat i atenció a l'alumnat amb necessitats educatives específiques.		
Actuació 4.1.2	Formació al professorat en plans de prevenció a l'absentisme i abandó escolar.		
Actuació 4.1.3	Formació al professorat en plans de l'acció tutorial.		
Actuació 4.1.4	Formació del professorat en plans d'atenció a la diversitat i atenció a l'alumnat amb necessitats d'atenció educativa.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Professorat que participa en cursos de formació relacionats amb la igualtat, coeducació, diversitat, absentisme.	Participants	4.000
		Dones	2.600
		Homes	1.400
Objectiu 4.2	Promoure l'educació intercultural i l'atenció a l'alumnat immigrant.		
Actuació 4.2.1	Formació al professorat sobre educació intercultural i atenció a l'alumnat immigrant.		
Actuació 4.2.2	Formació del professorat en educació socioemocional.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Professorat que participa en cursos de formació relacionats amb l'educació intercultural i atenció a l'alumnat immigrant.	Participants	500
		Dones	325
		Homes	175
Objectiu 4.3	Promoure la formació del professorat sobre acció tutorial		
Actuació 4.3.1	Desenvolupar programes, seminaris i formacions presencials del professorat per a compartir tant experiències com material didàctic i pràctiques innovadores a l'aula i organització en centres en diversos àmbits, entre altres acció tutorial, abandó i fracàs escolar, tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), educació intercultural, innovació, experimentació i desenvolupament escolar.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Professorat que participa en cursos de formació relacionats amb l'acció	Participants	600

	tutorial: educació socioemocional, gestió de conflictes, atenció a la diversitat, atenció a l'alumnat amb necessitats d'atenció educativa, prevenció del absentisme i abandó escolar, entre altres.		
		Dones	390
		Homes	210
Objectiu 4.5	Promoure la formació d'avaluació i autoavaluació en els centres.		
Actuació 4.5.1	Formació del professorat i equips directius en els mateixos centres sobre l'avaluació i autoavaluació dels seus centres.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Professorat que participa en cursos de formació relacionats amb la creació de eines per a l'avaluació i autoavaluació dels centres.	Participants	90
		Dones	59
		Homes	31
Objectiu 4.6	Promoure la formació del professorat per a previndre i detindre els casos de violència de gènere, com també per a evitar l'assetjament i la discriminació per raons d'identitat de gènere o per orientació sexual.		
Actuació 4.6.1	Implementar la formació per a adquirir estratègies que detecten la violència de gènere, així com l'assetjament o qualsevol tipus de discriminació.		
Actuació 4.6.2	Adequació dels materials curriculars en totes les etapes educatives amb un eix transversal coeducatiu.		
Actuació 4.6.3	Visualització de les aportacions de les dones en tots els àmbits del coneixement.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
6	Professorat que participa en cursos de formació relacionats amb la prevenció i detecció dels casos de violència de gènere, com també per a evitar l'assetjament i la discriminació per raons d'identitat de gènere o per orientació sexual.	Participants	142.000
		Dones	92.300
		Homes	49.700

Programa 421.70 Infraestructures educatives

Objectiu 1.3	Aconseguir que els centres públics obtinguen els estàndards constructius adequats, segons el codi tècnic d'edificació, adequant els centres existents als canvis normatius per mitjà d'actuacions de diversa índole i complexitat. Eliminació de fibrociment i barreres arquitectòniques. Millora de les instal·lacions per a fomentar l'eficiència energètica, sostenibilitat, espais coeducatius i els entorns saludables i de confort tèrmic. Construcció/adequació d'aules d'infantil de primer cicle en els centres d'educació d'infantil i primària. Tot això per mitjà d'obres de gestió pròpia.		
Actuació 1.3.4	Construcció d'aules d'infantil de primer cicle en els centres d'educació infantil i primària en actuacions directes de la Conselleria.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Nombre d'aules d'infantil de primer cicle adequades o construïdes en els centres d'educació d'infantil i primària.	Aules	10
Objectiu 1.4	Aconseguir que els centres públics obtinguen els estàndards constructius adequats, segons el codi tècnic d'edificació, adequant els centres existents als canvis normatius per mitjà d'actuacions de diversa índole i complexitat. Eliminació de fibrociment i barreres arquitectòniques. Millora de les instal·lacions per a fomentar l'eficiència energètica, sostenibilitat, espais coeducatius i els entorns saludables i de confort tèrmic. Construcció/adequació d'aules d'infantil de primer cicle en els centres d'educació d'infantil i primària. Tot això per mitjà de la delegació de competències en ajuntaments (Pla Edificant).		
Actuació 1.4.4	Construcció d'aules d'infantil de primer cicle en els centres d'educació infantil i primària en actuacions a través del Pla Edificant.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Nombre d'aules d'infantil de primer cicle adequades o construïdes en els centres d'educació d'infantil i primària.	Aules	20

Programa 421.80 Administració general d'ensenyament i relacions sindicals

Objectiu 3.2	Augmentar la presència de les inspectores en actuacions representatives de l'Administració.
Actuació 3.2.1	Assignar a les inspectores actuacions de participació en comissions i grups de treball de manera equitativa.

Actuació 3.2.2	Participar en accions formatives visibilitzant la paritat de la inspecció.		
Actuació 3.2.3	Continuar amb el criteri paritari en els òrgans interns de coordinació.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Inspectores assignades a comissions i grups de treball.	Inspectores	30
2	Inspectores formadores.	Inspectores	5
3	Inspectores que ocupen càrrecs en els òrgans interns de coordinació.	Inspectores	8

Programa 422.20 Ensenyament primari

Objectiu 1.1	Escolaritzar adequadament l'alumnat en centres educatius públics i privats concertats o acollits a règim de conveni, continuació del projecte d'incorporació del nivell 2-3 anys en col·legis públics, ajudes a l'escolarització de l'alumnat de primer cicle d'Educació Infantil en centres públics i privats, incloent-hi la gratuïtat de l'escolarització a l'alumnat 2-3 anys en escoles infantils municipals i centres privats autoritzats.
Actuació 1.1.1	Atendre les necessitats d'escolarització en centres de titularitat de la Generalitat, en les etapes d'Educació Infantil i Educació Primària, així com en Educació Especial.
Actuació 1.1.2	Garantir la gratuïtat de les etapes obligatòries i del segon cicle d'Educació Infantil en centres privats concertats i en centres acollits a règim de conveni.
Actuació 1.1.3	Garantir l'escolarització de l'alumnat en les etapes obligatòries i segon cicle d'Educació Infantil, quan la norma així ho exigisca, a través dels serveis de transport i menjador i les ajudes a les famílies per a aquests serveis complementaris. Atendre les característiques especials de les zones rurals i de difícil accés.
Actuació 1.1.4	Garantir, en els centres de titularitat de la Generalitat i privats concertats, l'escolarització de l'alumnat del segon cicle de l'Educació Infantil a través del servei col·lectiu del menjador escolar.
Actuació 1.1.5	Continuació de la incorporació del nivell d'Educació Infantil 2-3 anys en centres públics d'Educació Infantil i Primària i garantir el servei de menjador escolar i les ajudes de menjador a l'alumnat.
Actuació 1.1.6	Donar suport, a través d'ajudes, a l'escolarització de l'alumnat de primer cicle d'Educació Infantil en centres de titularitat de les corporacions locals i de titularitat privada. L'escolarització gratuïta de l'alumnat de 2-3 anys

	matriculat en escoles de titularitat municipal en centres autoritzats de primer cicle d'Educació Infantil de titularitat privada.		
Actuació 1.1.8	Garantir la dotació de les ajudes tècniques individuals per a l'alumnat escolaritzat en centres de titularitat de la Generalitat i per a l'alumnat d'ensenyament obligatori escolaritzat en centres privats concertats o d'una altra titularitat pública, amb necessitats específiques de suport educatiu.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Alumnat escolaritzat en Infantil i Primària en centres de titularitat de la Generalitat.	Alumnat	292.607
		Dones	140.298
		Homes	152.309
4	Alumnat escolaritzat en Infantil i Primària en centres privats concertats o acollits al règim de convenis.	Alumnat	114.613
		Dones	56.195
		Homes	58.418
6	Alumnat escolaritzat en centres d'Educació Especial de titularitat de la Generalitat.	Alumnat	2.069
		Dones	794
		Homes	1.275
8	Alumnat d'Educació Especial privats concertats o acollits al règim de conveni.	Alumnat	500
		Dones	190
		Homes	310
9	Alumnat en servei de menjador i transport per canvi de localitat en centres públics.	Alumnat	3.400
		Dones	1.598
		Homes	1.802
11	Alumnat escolaritzat en Educació Infantil de primer cicle en centres de titularitat de la Generalitat.	Alumnat	8.087
		Dones	3.918
		Homes	4.169
12	Alumnat 2-3 anys en col·legis públics.	Alumnat	6.700
		Dones	3.231
		Homes	3.469
14	Ajudes a l'alumnat d'escoles i centres d'Educació Infantil de primer cicle (bo infantil).	Alumnat	37.900

		Dones	18.216
		Homes	19.684
18	Llocs escolars subvencionats en tram 2-3 anys en escoles infantils de primer cicle de titularitat de corporacions locals.	Llocs escolars	6.900
		Dones	3.312
		Homes	3.588
20	Llocs escolars subvencionats en tram 2-3 anys en centres autoritzats de primer cicle d'educació infantil de titularitat privada.	Llocs escolars	13.900
		Dones	6.672
		Homes	7.228
Objectiu 2.1	Millorar la qualitat del servei que presta el sistema educatiu i facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral, així com avançar en la compensació de desigualtats tant socioeconòmiques com de gènere.		
Actuació 2.1.1	Subvencionar el transport i el menjador escolar dels centres d'Educació Especial privats concertats i amb conveni.		
Actuació 2.1.4	Consolidar el Pla de Gratuïtat de Llibres de Text (Xarxa Llibres) de l'alumnat d'ensenyaments obligatoris.		
Actuació 2.1.7	Consolidar un servei educatiu de qualitat que facilite la conciliació de la vida familiar i laboral i avançar en la compensació de les desigualtats tant socioeconòmiques com de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Alumnat de primària amb gratuïtat en els llibres de text.	Alumnat	264.822
5	Alumnat beneficiari de les ajudes de menjador.	Alumnat	136.000
		Dones	64.781
		Homes	71.219
6	Alumnat beneficiari de les ajudes individuals de transport escolar.	Alumnat	2.410
		Dones	1.133
		Homes	1.277
7	Alumnat usuari de transport escolar col·lectiu.	Alumnat	19.012
		Dones	9.886
		Homes	9.126
9	Alumnat en centres d'Educació Especial privats concertats i amb conveni als quals se	Alumnat	481

	subvenciona parcialment el transport i/o menjador.		
		Dones	183
		Homes	298

Programa 422.30 Ensenyament Secundari

Objectiu 1.2	Escolaritzar adequadament l'alumnat d'Educació Secundària Obligatòria, Batxillerat i Formació Professional en centres de titularitat de la Generalitat, i l'alumnat de concerts de règim singular.		
Actuació 1.2.2	Garantir la gratuïtat dels nivells obligatoris en centres privats concertats.		
Actuació 1.2.3	Garantir l'escolarització de l'alumnat d'Educació Secundària Obligatòria en centres de titularitat de la Generalitat, per mitjà dels serveis de menjador i de transport escolar, quan la norma així ho exigisca i les ajudes a les famílies per a aquests serveis complementaris. Atendre les característiques especials de les zones rurals i de difícil accés.		
Actuació 1.2.4	Finançar la gratuïtat parcial de l'ensenyament de l'alumnat de concerts de règim singular.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Alumnat d'Educació Secundària Obligatòria en centres de la Generalitat.	Alumnat	165.285
		Dones	78.353
		Homes	87.031
3	Alumnat de Batxillerat en centres de la Generalitat.	Alumnat	47.518
		Dones	26.551
		Homes	20.967
4	Alumnat de cicles formatius de grau mitjà i superior en centres de la Generalitat.	Alumnat	77.684
		Dones	34.665
		Homes	43.019
5	Alumnat de programes de Formació i Qualificació Bàsica.	Alumnat	635
		Dones	195
		Homes	440
8	Alumnat d'Educació Secundària Obligatòria en centres privats concertats.	Alumnat	63.729
		Dones	31.261

		Homes	32.469
9	Alumnat de Batxillerat en centres privats concertats.	Alumnat	13.432
		Dones	7.336
		Homes	6.096
10	Alumnat de cicles formatius de grau mitjà i superior en centres privats concertats.	Alumnat	14.850
		Dones	7.365
		Homes	7.484
12	Alumnat dels centres d'Educació de Persones Adultes dependents de la Generalitat.	Alumnat	52.067
		Dones	34.911
		Homes	17.156
Objectiu 2.1	Millorar la qualitat del servei que presta el sistema educatiu i facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral, així com avançar en la compensació de desigualtats tant socioeconòmiques com de gènere.		
Actuació 2.1.1	Consolidar el Pla de Gratuïtat de Llibres de Text (Xarxa Llibres) de l'alumnat d'ensenyaments obligatoris.		
Actuació 2.1.3	Ofereir els programes formatius de qualificació bàsica i els cicles de formació professional bàsica en centres de titularitat de la Generalitat i centres privats subvencionats.		
Actuació 2.1.5	Consolidar un servei educatiu de qualitat que facilite la conciliació de la vida familiar i laboral i avançar en la compensació de les desigualtats, tant socioeconòmiques com de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Alumnat d'ensenyaments obligatoris amb gratuïtat en els llibres de text.	Alumnat	193.400
2	Alumnat beneficiari d'ajudes de menjador.	Alumnat	7.150
		Dones	3.409
		Homes	3.741
3	Alumnat beneficiari d'ajudes individuals de transport escolar.	Alumnat	1.240
		Dones	583
		Homes	657
4	Alumnat usuari de transport escolar col·lectiu.	Alumnat	21.740
		Dones	10.650
		Homes	11.090

6	Alumnat de grups formatius de Formació Professional Bàsica en centres de la Generalitat.	Alumnat	9.754
		Dones	2.966
		Homes	6.788
8	Alumnat de grups formatius de Formació Professional Bàsica en centres privats concertats.	Alumnat	1.169
		Dones	316
		Homes	853

Programa 422.40 Formació Professional i Ensenyaments de Règim Especial

Objectiu 1.1	Desenvolupar l'ordenació acadèmica de la Formació Professional del sistema educatiu (grau bàsic, grau mitjà, grau superior i cursos d'especialització) i d'un sistema integrat de Formació Professional.		
Actuació 1.1.1	Mantindre una oferta de cicles formatius de grau superior de promoció de la igualtat de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Mantindre una oferta de cicles formatius de grau superior de promoció de la igualtat de gènere.	Actuacions	10
Objectiu 1.5	Implementar polítiques dirigides a evitar discriminació per raó de gènere en els estudis de Formació Professional del sistema educatiu.		
Actuació 1.5.1	Realitzar i promoure la convocatòria d'ajudes a dones que cursen cicles formatius en Formació Professional del sistema educatiu d'escassa presència d'aquestes.		
Actuació 1.5.2	Planificació i posada en marxa de campanyes de sensibilització d'igualtat de gènere en la Formació Professional.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Realitzar i promoure la convocatòria d'ajudes a dones que cursen cicles formatius en Formació Professional del sistema educatiu d'escassa presència d'aquestes.	Procés	1
2	Planificar i posar en marxa campanyes de sensibilització d'igualtat de gènere en la Formació Professional.	Actuacions	3

Programa 422.50 Promoció del valencià i gestió del multilingüisme

Objectiu 7.1	Introduir la perspectiva de gènere de manera transversal en la gestió econòmica de la DGPLGM.		
Actuació 7.1.1	Introduir clàusules socials vinculades a la presència de les dones en professions amb infrarepresentació femenina en la contractació pública.		
Actuació 7.1.2	Introduir exigències de compliment de plans d'igualtat en subvencions de concurrència competitiva.		
Actuació 7.1.3	Prioritzar la contractació a empreses gestionades per dones.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Empreses i associacions que sol·liciten subvencions de promoció del valencià que tenen pla d'igualtat.	% empreses	15
2	Institucions que sol·liciten subvencions de promoció del valencià que tenen pla d'igualtat.	% institucions	40
3	Publicacions d'entitats festives que sol·liciten subvencions de promoció del valencià que usen llenguatge no sexista i inclusiu.	% publicacions	80
4	Empreses i institucions que sol·liciten subvencions d'estudis que tenen plans d'igualtat.	% beneficiaris/àries	35
5	Contractes majors amb clàusules socials vinculades a la presència de les dones en professions amb infrarepresentació femenina.	% contractes signats	45
6	Contractes menors amb empreses gestionades per dones.	Contractes signats	10
Objectiu 7.2	Eliminar el llenguatge no inclusiu dels textos de l'Administració.		
Actuació 7.2.1	Revisar i corregir el llenguatge no inclusiu dels textos que rebem per a corregir i traduir.		
Actuació 7.2.2	Proposar solucions inclusives en la tercera edició del <i>Criteris lingüístics</i> de la Generalitat Valenciana.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

1	Revisió del llenguatge inclusiu de textos normatius per a publicar.	Textos	10
2	Revisió del llenguatge inclusiu de textos rebuts per a corregir i traduir.	Textos	6.200
3	Proposta de llenguatge inclusiu en la nova edició dels <i>Criteris lingüístics</i> de la Generalitat Valenciana.	Publicació	1

Programa 422.70 Consell Escolar de la Comunitat Valenciana

Objectiu 1.1	Vertebrar, mantindre, potenciar i planificar la relació amb els diversos sectors, institucions i organitzacions socials que participen en la programació general de l'ensenyament.		
Actuació 1.1.1	Planificació de la participació en les reunions del Ple del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 1.1.2	Planificació de la participació en les reunions de la Comissió Permanent del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 1.1.3	Planificació de la participació en les reunions de la Comissió de Coeducació del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 1.1.4	Planificació de la participació en les reunions conjuntes de les comissions de Coeducació i Jornades del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 1.1.5	Planificació de la participació en les reunions de la resta de comissions de treball.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Participants en les sessions del Ple del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Total participants	60
		Dones	26
		Homes	34
4	Participants en les sessions de la Comissió Permanent del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Total participants	40
		Dones	18
		Homes	22
6	Participants en les sessions de la Comissió de Coeducació del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Total participants	14
		Dones	9
		Homes	5

8	Participants en les sessions de la Comissió de Participació i Jornades del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Total participants	27
		Dones	14
		Homes	13
Objectiu 1.2	Garantir el compliment de la funció participativa.		
Actuació 1.2.1	Fomentar la participació per a la celebració de conferències, jornades, seminaris o cursos de formació de foment de la participació dirigits a sectors i organitzacions socials i consells escolars de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 1.2.2	Fomentar la participació per a la celebració de trobades o seminaris amb els consells escolars de comunitats autònomes, Consell Escolar de l'Estat i altres consells escolars, per a aprofundir i ampliar la difusió dels valors de la participació educativa.		
Actuació 1.2.3	Elaboració i publicació de temes monogràfics sobre el sistema educatiu (informe sobre la participació i escola rural).		
Actuació 1.2.4	Elaboració i publicació de l'informe sobre la "Situació de l'ensenyament a la Comunitat Valenciana" corresponent al curs 2021-2022 així com informes posteriors i la seua remissió als consells escolars dels centres educatius.		
Actuació 1.2.5	Elaboració i publicació de la memòria del Consell Escolar de la Comunitat valenciana corresponent a l'any 2022.		
Actuació 1.2.6	Elaboració i publicació de la revista del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Participants en conferències, jornades, seminaris o cursos de participació, dirigits a sectors i organitzacions socials i consells escolars de la Comunitat Valenciana.	Participants	150
		Dones	90
		Homes	60
2	Participants en l'elaboració i publicació de temes monogràfics sobre el sistema educatiu. Publicació informe sobre la participació i espais educatius.	Participants	60
		Dones	29
		Homes	31
3	Conselleres i consellers que participen en l'elaboració i publicació de l'informe sobre la situació de l'ensenyament a la Comunitat Valenciana corresponent al curs 2021-22,	Participants	60

	així com informes posteriors i la seua remissió als consells escolars dels centres educatius. En aquests informes queda de manifest l'impacte de gènere.		
		Dones	26
		Homes	34
4	Conselleres i consellers que participen en la publicació de la memòria 2022, que inclou totes les accions dutes a terme.	Participants	60
		Dones	26
		Homes	34
5	Conselleres i consellers que participen en l'elaboració de la revista del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana, que inclou totes les accions de difusió.	Participants	10
		Dones	5
		Homes	5

Programa 422.90 Inclusió educativa

Objectiu 1.1	Publicar i difondre materials, protocols i guies per a la inclusió.		
Actuació 1.1.3	Elaboració, disseny i publicació de recursos i materials didàctics amb perspectiva de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Percentatge de recursos i materials didàctics amb perspectiva de gènere.	%	100
Objectiu 2.1	Promoure accions divulgatives per a la promoció del model d'escola inclusiva i la sensibilització de la comunitat educativa.		
Actuació 2.1.9	Organització d'accions divulgatives amb perspectiva de gènere i garantint la paritat dels i les ponents		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
9	Percentatge d'accions dissenyades amb perspectiva de gènere.	%	100
10	Percentatge de ponents dones participants en les accions divulgatives.	%	50
Objectiu 2.2	Impulsar el desenvolupament d'investigacions i estudis per a la inclusió en el marc de l'Agenda 2030 dels objectius de desenvolupament sostenible de les Nacions Unides.		

Actuació 2.2.4	Realització d'estudis sobre la situació de les dones en els diferents nivells educatius i itineraris formatius.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Estudis sobre la situació de les dones en els diferents nivells educatius i itineraris formatius.	Estudis	1
Objectiu 3.1	Incorporar nous perfils professionals per a millorar la relació dels centres educatius amb el seu entorn.		
Actuació 3.1.5	Incorporació de clàusules de paritat en la contractació de prestació de serveis.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
5	Contractes de prestació de serveis amb clàusules de paritat.	Contractes	3
Objectiu 4.1	Promoure l'orientació educativa, psicopedagògica, professional i la tutoria.		
Actuació 4.1.3	Realització d'estudis sobre l'orientació academicoprofessional per a la promoció de vocacions científiques entre xiquetes i adolescents.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
5	Estudis sobre l'orientació academicoprofessional per a la promoció de vocacions científiques entre xiquetes i adolescents.	Estudis	1
Objectiu 5.1	Desenvolupar eines de prevenció de la violència escolar.		
Actuació 5.1.1	Realització d'estudis i anàlisis de l'assetjament escolar motivat per qüestions de gènere o LGTBI-fòbia.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Materials per a la difusió i implementació del decret d'igualtat i convivència.	Unitats	6
3	Estudis i anàlisis de l'assetjament escolar motivat per qüestions de gènere.	Estudis	1
4	Estudis i anàlisis de l'assetjament escolar motivat per qüestions de LGTBI-fòbia	Estudis	1
Objectiu 6.1	Promoure l'educació sexual integral en totes les etapes dels ensenyaments no universitaris.		
Actuació 6.1.1	Elaboració, disseny i publicació de recursos per al desenvolupament de l'educació sexual integral.		

Actuació 6.1.2	Elaboració, disseny i publicació de recursos específics per a la prevenció de la violència de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Disseny, elaboració i publicació de materials didàctics d'educació sexual integral.	Unitats	1
2	Disseny, elaboració i publicació de materials didàctics per a la prevenció de la violència de gènere.	Unitats	1
Objectiu 7.1	Promoure accions per a evitar l'abandó escolar prematur, la compensació de desigualtats i el risc d'exclusió social.		
Actuació 7.1.3	Elaboració, disseny i publicació de materials per a la integració del poble gitano amb perspectiva de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Accions de promoció per a la inclusió del poble gitano amb perspectiva de gènere.	Actuacions	1
Objectiu 8.1	Promoure acords de col·laboració amb entitats sectorials o especialitzades en diversitat sexual, familiar i de gènere, feminisme, diversitat funcional i minories socials.		
Actuació 8.1.2	Accions de promoció de la diversitat i l'aplicació de protocols de prevenció d'assetjament LGTBI-fòbic.		
Actuació 8.1.4	Accions per a la promoció de l'empoderament femení.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Acord de col·laboració amb entitats representants de persones LGTBI.	Acords	1
4	Accions per a la promoció de l'empoderament femení.	Actuacions	1

Programa 422.99 MRR Educació i Formació Professional

Objectiu 2.1	Millora de la competència digital educativa #CompDigEdu 21-22. Millorar el desenvolupament de la competència digital de l'alumnat i l'ús de les tecnologies digitals en l'aprenentatge a través del desenvolupament de la competència digital del professorat i de la transformació dels centres en organitzacions educatives digitalment competents.
--------------	---

Actuació 2.1.2	Formació competència digital docent.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Millorar competència digital del professorat.	Nombre professorat	65.372
		Dones	45.325
		Homes	20.047
Objectiu 4.1	Formació en digitalització i sostenibilitat aplicada als sectors productius per a docents de Formació Professional. Mantindre els mecanismes de formació específica en digitalització i sostenibilitat aplicada als sectors productius per al conjunt del professorat de Formació Professional.		
Actuació 4.1.2	Formar professorat en digitalització per sectors productius.		
Actuació 4.1.3	Formar professorat en sostenibilitat per sectors productius.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Professorat format en digitalització i sostenibilitat aplicada als sectors Productius.	Nombre professorat	10.000
		Dones	5.500
		Homes	4.500
Objectiu 9.1	Impuls de l'escolarització en el primer cicle d'Educació Infantil amb noves places de titularitat pública.		
Actuació 9.1.1	Creació progressiva d'unitats de 2 a 3 anys en els centres de titularitat pública per a compensar els efectes de les desigualtats d'origen econòmic, social, geogràfic i cultural.		
Actuació 9.1.3	Ampliar l'oferta de nous llocs escolars de primer cicle d'educació infantil.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Creació de noves places de titularitat pública.	Llocs escolars	1.700

Programa 451.99 MRR Cultura i esport

Objectiu 8.1	Reducció de la desigualtat en l'esport a través d'accions de foment de la igualtat de gènere i d'igualtat de les persones amb discapacitat.		
Actuació 8.1.1	Foment de l'organització de competicions esportives de caràcter femení i que motiven la pràctica esportiva per dones i esportistes discapacitats.		
Actuació 8.1.2	Formació de personal tècnic i entrenador en matèria d'igualtat de gènere i d'esport inclusiu per a persones amb discapacitat.		
Actuació 8.1.3	Suport a jutgesses, entrenadores i àrbitres per a realitzar formacions.		
Actuació 8.1.4	Formació del professorat d'educació física en igualtat de gènere i esport inclusiu.		
Actuació 8.1.5	Realització de campanyes de sensibilització en igualtat i esport inclusiu en centres educatius.		
Actuació 8.1.7	Convocar subvencions-beques per a la formació de tècniques, entrenadores, àrbitres i jutgesses esportives.		
Actuació 8.1.8	Impulsar i promoure accions formatives per a personal tècnic en matèria d'igualtat i inclusió de persones amb discapacitat en l'esport.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Esdeveniments o competicions esportives en igualtat de gènere.	Nombre d'esdeveniments	3
2	Centres educatius el professorat dels quals realitza la formació en igualtat.	Nombre de centres	126
3	Federacions esportives el personal tècnic i entrenador de les quals realitza la formació en igualtat.	Nombre de federacions	29
7	Beques a jutgesses, àrbitres, tècniques i entrenadores per a realitzar formacions en igualtat de gènere.	Nombre de federacions	12
8	Campanyes de sensibilització en matèria d'igualtat en centres educatius.	Nombre de centres	126
11	Dones subvencionades per a la seua formació com a tècnica i entrenadora esportiva.	Nombre de dones	400
12	Dones subvencionades per a la seua formació com a àrbitra i jutgessa esportiva.	Nombre de dones	100
14	Persones formades en matèria d'igualtat en l'àmbit esportiu.	Nombre de persones	150
		Dones	75
		Homes	75

Programa 452.10 Llibre, arxius i biblioteques

Objectiu 1.4	Promoció i difusió d'autores i autors valencians/anes.		
Actuació 1.4.1	Activitats de promoció de les autores i autors valencians en biblioteques, llibreries, centres educatius, etc.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Campanya "Llegim als pobles" i activitats "Villa Amparo"	Participants	80
		Dones	37
		Homes	43
Objectiu 2.1	Política de lectura. Desenvolupament del Pla de Foment Lector.		
Actuació 2.1.7	Conferències cicles d'escriptors/es.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
7	Conferències cicles d'escriptors/es.	Conferenciantes	13
		Dones	8
		Homes	5
Objectiu 3.2	Foment de pràctiques professionals en biblioteques i arxius.		
Actuació 3.2.1	Convocatòria de beques de pràctiques professionals en biblioteques i arxius de la Generalitat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Convocatòria de beques de pràctiques professionals en biblioteques i arxius de la Generalitat.	Beneficiaris/àries	14
		Dones	9
		Homes	5

Programa 453.50 Museu de Belles Arts

Objectiu 1.1	Estendre i millorar el coneixement i gaudi del Museu per part de la ciutadania.		
Actuació 1.1.1	Programes de mediació, atenció a l'usuari i visites guiades, amb especial atenció als centres d'ensenyament.		
Actuació 1.1.2	Programació d'activitat cultural i lúdica en les instal·lacions del Museu.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Activitats vinculades al Dia de la Dona.	Activitats	5
5	Nombre de visitants.	Visitants	180.000
		Dones	100.000
		Homes	80.000
Objectiu 1.2	Millorar la vinculació entre els professionals de l'art i el Museu.		
Actuació 1.2.1	Desenvolupament de projectes de col·laboració amb les universitats públiques valencianes.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Realització de pràctiques d'estudiants de les universitats públiques valencianes.	Nombre d'estudiants pràctiques	9
		Dones	5
		Homes	4
Objectiu 1.3	Aplicació de noves tecnologies en la producció, difusió i promoció de la cultura.		
Actuació 1.3.1	Presència del Museu en mitjans de comunicació i xarxes socials.		
Actuació 1.3.2	Desenvolupament i millora de la pàgina web del Museu.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Missatges del Museu en xarxes socials (Twitter, Facebook...)	Missatges	350
		Dones	200
		Homes	150
3	Seguidors/es en xarxes socials.	Seguidors/es	20.000
		Dones	12.000
		Homes	8.000
5	Persones entrevistades en la producció d'audiovisuals sobre activitats, exposicions o fons del Museu	% persones entrevistades	100
		% dones	55
		% homes	45
Objectiu 3.1	Investigació de les diverses col·leccions que s'integren en el Museu.		
Actuació 3.1.1	Promoció de publicacions sobre el patrimoni i les exposicions del Museu.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Percentatge autors/es dels textos de les publicacions.	%	100
		% Dones	50
		% Homes	50
Objectiu 3.3	Coordinació i gestió d'exposicions i altres activitats culturals.		
Actuació 3.3.3	Disseny i gestió de la programació cultural complementària del Museu (música, cinema, teatre, etc.).		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
5	Intèrprets en el programa de música en el Museu.	% intèrprets	100
		% Dones	60
		% Homes	40
7	Artistes en el programa de dansa en el Museu.	% artistes	100
		% Dones	80
		% Homes	20
9	Conferenciants en el programa de conferències en el Museu.	% conferenciants	100
		% Dones	50
		% Homes	50

Programa 454.10 Promoció cultural, patrimoni artístic i museus

Objectiu 1.1	Estendre i millorar la xarxa d'infraestructures culturals d'ús públic a tota la Comunitat Valenciana.		
Actuació 1.1.2	Assistència tècnica, gestió i supervisió dels projectes tècnics i construccions d'infraestructures culturals. Dotació de recursos per a usos artístics d'espais a l'aire lliure.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
5	Gestió i supervisió de projectes i obres, des de la perspectiva de gènere.	Expedients	50
Objectiu 3.2	Producció, coordinació i gestió d'exposicions i altres activitats culturals.		
Actuació 3.2.2	Edicions, publicacions i activitats paral·leles i complementàries per a les exposicions i altres activitats culturals.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

2	Elaboració de fullets i publicacions per a fomentar la comunicació en igualtat, per mitjà del llenguatge no sexista i inclusiu.	Publicacions	10
---	---	--------------	----

Programa 457.10 Foment de l'activitat esportiva

Objectiu 1.1	Desenvolupar la Llei 2/2011, de l'esport i l'activitat física de la Comunitat Valenciana, incloent-hi objectius d'igualtat de gènere en tots els àmbits d'actuació.		
Actuació 1.1.1	Elaborar les disposicions de caràcter reglamentari en desenvolupament de la Llei 2/2011, de l'esport i l'activitat física de la Comunitat Valenciana, utilitzant un llenguatge esportiu no sexista, en escrits administratius i, en general, en el sector esportiu.		
Actuació 1.1.2	Proposar decrets i normatives de desenvolupament d'aquesta llei, incloent-hi la composició paritària de la Comissió Tècnica d'Avaluació de les convocatòries.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Disposicions de caràcter reglamentari.	Ordres publicades	1
2	Disposicions de caràcter reglamentari.	Decrets aprovats	1
Objectiu 2.1	Potenciar i promocionar la pràctica de l'esport i l'activitat física entre la ciutadania fomentant la participació igualitària i del tracte igualitari en la pràctica esportiva.		
Actuació 2.1.7	Col·laborar amb institucions públiques i entitats privades en el coneixement i la pràctica de l'esport i l'activitat física atesa la diversitat, i promoure en l'àmbit esportiu la igualtat d'oportunitats entre dones, homes i persones amb discapacitats.		
Actuació 2.1.11	Facilitar la pràctica de l'esport i l'activitat física no discriminatòria.		
Actuació 2.1.14	Incloure en els criteris de valoració de subvencions el foment de l'esport femení.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Esportistes.	Esportistes participants	113.000
		Dones	41.000
		Homes	72.000
2	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Equips.	Equips participants	12.000
		Mixt	7.000
		Dones	2.000
		Homes	3.000

3	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Iniciació al rendiment esportista.	Esportistes participants	23.000
		Dones	9.000
		Homes	14.000
4	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Iniciació al rendiment equips.	Equips participants	2.400
		Mixt	100
		Dones	1.000
		Homes	1.300
7	Programa Hospi-Esport.	Beneficiaris/àries	500
		Dones	200
		Homes	300
9	Campanya d'activitats nàutiques "A la mar". Participants.	Participants	8.000
		Dones	4.000
		Homes	4.000
11	Campanyes d'activitats nàutiques "A la mar". Programa Blau participants.	Participants	5.000
		Dones	2.500
		Homes	2.500
12	Campanya d'activitats nàutiques "A la mar". Programa Estiu participants.	Participants	3.000
		Dones	1.500
		Homes	1.500
18	Aula ciclista. Participants	Participants	15.000
		Dones	7.500
		Homes	7.500
21	Esport universitari. Participants campionat CADU	Participants	3.000
		Dones	1.200
		Homes	1.800
Objectiu 2.2	Donar suport a l'activitat fonamental de les federacions i els estaments que les conformen com a vehicle de promoció de l'esport igualitari i inclusiu, promovent la implantació progressiva de plans d'igualtat en el si de les federacions esportives.		
Actuació 2.2.1	Donar suport a les federacions esportives en el seu funcionament i activitat esportiva, així com en l'execució de programes especials de tecnificació esportiva. Facilitar la implantació progressiva de la igualtat en la seu de les federacions a través de documentació ja elaborada per la direcció general.		

Actuació 2.2.13	Establir l'obligació expressa de mantindre una composició paritària de la junta directiva de les federacions esportives valenciana, amb una presència mínima del 40% de cada sexe.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Esport federat	Esportistes federats/ades	367.798
		Dones	75.901
		Homes	291.897
2	Llista d'esportistes d'elit de la Comunitat Valenciana.	Esportistes qualificats/ades	2.173
		Nivell alta competició	649
		Dones	266
		Homes	383
		Nivell promoció	1.524
		Dones	794
5	Serveis de suport a l'esportista.	Homes	730
		Valoració funcional	623
		Dones	273
		Homes	350
6	Serveis de suport a l'esportista.	Proves camp	2.901
		Dones	1.240
		Homes	1.661
8	Serveis de suport a l'esportista.	Interns/es Cheste	263
		Dones	113
		Homes	150
9	Serveis de suport a l'esportista.	Batxillerat específic	50
		Dones	24
		Homes	26
13	Ajudes a esportistes. Beques academicoesportives per a esportistes d'elit.	Esportistes amb beca	421
		Dones	186
		Homes	235
14	Ajudes a esportistes. Premis per resultats internacionals.	Esportistes amb premi	174
		Dones	53
		Homes	121

Objectiu 2.3	Protecció, promoció i difusió dels esports autòctons de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 2.3.1	Fomentar els esports autòctons donant-los suport pressupostàriament des dels seus programes de base fins al rendiment esportiu en aquests.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Pilota a l'Escola. Participants.	Participants	25.988
		Dones	10.495
		Homes	15.493
3	Pilota a l'Escola. Participants.	Tècnics/Tècniques Monitors/es	56
		Dones	10
		Homes	46
4	Pilota a l'Escola. Organitzadors.	Organitzadors/es	50
		Dones	20
		Homes	30
5	Pilota valenciana. Esportistes en programes de tecnificació esportiva.	Esportistes	153
		Dones	40
		Homes	113
6	Centre de Tecnificació de Pilota Valenciana.	Tècnics/Tècniques Monitors/es	13
		Dones	6
		Homes	7
7	Centre de Tecnificació de Pilota Valenciana.CEPIVA.	Esportistes	50
		Dones	20
		Homes	30
8	Centre de Tecnificació de Pilota Valenciana. CEPIVA.	Tècnics/Tècniques Monitors/es	10
		Dones	5
		Homes	5
9	Competicions valencianes: participació en la modalitat de frares i pilota grossa.	Participants	405
		Dones	59
		Homes	346
Objectiu 2.4	Fomentar i equiparar la participació de les dones en els esports i garantir la realització de campanyes i activitats esportives per la igualtat en l'esport entre homes i dones, sense violències masclistes ni delictes d'odi.		
Actuació 2.4.2	Realització d'una campanya per a garantir la igualtat en l'esport entre homes i dones, sense violències masclistes ni delictes d'odi.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Actuacions (campanyes, estudis, cursos i jornades, etc.) sobre igualtat, dona i esport.	Nombre	3
Objectiu 3.1	Ensenyaments, cursos i activitats formatives i titulacions oficials relacionades amb l'activitat física i l'esport, i foment de la formació.		
Actuació 3.1.7	Donar suport a la formació contínua de l'activitat física i l'esport.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Formació i ensenyaments de tècnics esportius.	Alumnes	650
		Dones	282
		Homes	368
4	Registre de diplomes d'entrenadors esportius.	Diplomes	300
		Dones	175
		Homes	125
7	Programes de formació contínua, d'activitat física i esport.	Assistents	221
		Dones	67
		Homes	154

Entitat 00016 Circuit de Motor i Promoció Esportiva, SA

Objectiu 1	Millora de la gestió integral que inclou com un dels objectius estratègics el desenvolupament continu de la responsabilitat social corporativa.		
Actuació 1	Implementar processos de desenvolupament que permeten una millora contínua i eficient en l'acompliment de l'activitat.		
Actuació 2	Incrementar i optimitzar el nombre d'esdeveniments organitzats directament pel Circuit.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Persones que consumeixen espectacle Circuit del Motor	Persones	330.000
		Homes	237.000
		Dones	93.000
2	Social: nombre de persones treballadores amb flexibilitat/teletreball	Persones	21
		Homes	11
		Dones	10

Objectiu 2	Millora en la qualitat i eficiència de les escoles de formació de pilots.		
Actuació 2	Incrementar i optimitzar el nombre d'esdeveniments organitzats directament pel Circuit.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Participants en totes les categories de l'escola d'automobilisme. Fórmula de Campions.	Nombre de pilots inscrits	4
		Dones	2
		Homes	2
2	Participants en les categories superiors de l'Escola de Motociclisme. Bressol de Campions.	Nombre de pilots inscrits	6
		Dones	0
		Homes	6
Objectiu 3	Consolidar el nombre d'assistents als esdeveniments propis i aliens buscant fidelitzar de manera orgànica els actuals: Valencia American Fest, Racing & Legends, Campionat d'Espanya de Resistència(CER/TCR), MotoDes, King Of Europe Drift (KOE), Copa d'Espanya de Velocitat, Territorial d'Automobilisme, FIM CEV Repsol, Gran Premi de la Comunitat Valenciana, així com RFME Copa d'Espanya de Dirk Track; és de nova creació en el Circuit del Motor l'any passat el primer campionat d'Espanya, dins del qual es troba el campionat de Flat Track i el campionat TT.		
Actuació 3	Incrementar el nombre d'assistents a tots els esdeveniments.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Valencia American Fest (NASCAR). Assistents a les diferents carreres per a consolidar l'esdeveniment com una cita atractiva en el calendari de carreres.	Nombre d'assistents	11.000
		Dones	4.500
		Homes	6.500
2	Racing & Legends. Assistents a les diferents carreres per a consolidar l'esdeveniment com una cita atractiva en el calendari de carreres.	Nombre d'assistents	9.500
		Dones	3.750
		Homes	

			5.750
3	Campionat d'Espanya de Resistència (CER/TCR). Assistents a les diferents carreres per a consolidar l'esdeveniment com una cita atractiva en el calendari de carreres.	Nombre d'assistents	2.000
		Dones	500
		Homes	1.500
4	Campionat MotoDes. Assistents a les diferents carreres per a consolidar l'esdeveniment com una cita atractiva en el calendari de carreres del motociclisme local.	Nombre d'assistents	2.000
		Dones	300
		Homes	700
5	VOLRACE. Assistents a les diferents carreres per a consolidar l'esdeveniment per mitjà de la fidelització del client.	Nombre d'assistents	16.000
		Dones	6.000
		Homes	10.000
6	Consolidació de l'esdeveniment. Copa d'Espanya de Velocitat. Assistents a l'esdeveniment.	Nombre d'assistents	3.000
		Dones	1.000
		Homes	2.000
7	Consolidar l'esdeveniment per mitjà del manteniment de l'afluència de públic. Campionat Territorial d'Automobilisme. Assistents a l'esdeveniment.	Públic assistent	1.500
		Dones	500
		Homes	1.000
8	Consolidar l'assistència de públic a l'esdeveniment. FIM JUNIOR GP. Assistents a l'esdeveniment.	Nombre d'assistents	6.000

		Dones	2.000
		Homes	4.000
Objectiu 4	Incrementar el nombre d'escolars usuaris del Parc de Seguretat Viària del Circuit.		
Actuació 3	Incrementar el nombre d'assistents a tots els esdeveniments.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Incrementar el nombre de visitants escolars a les instal·lacions de seguretat viària del Circuit.	Nombre de visitants	10.000
		Homes	5.000
		Dones	5.000
Objectiu 7	Posada en marxa i impuls del Centre de Tecnificació Esportiva del Motor.		
Actuació 1	Implementar processos de desenvolupament que permeten una millora contínua i eficient en l'acompliment de l'activitat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Pilots tecnificació automobilisme aconseguen 3 primers llocs carreres.	Nombre pilots automòbil	3
		Homes	2
		Dones	1
2	Pilots tecnificació motos aconseguen 3 primers llocs carreres.	Nombre pilots motos	15
		Homes	13
		Dones	2

Entitat 00024 Institut Valencià d'Art Modern

Objectiu 1	La custòdia i exhibició d'un conjunt de col·leccions artístiques representatives de l'art dels segles XX i XXI a les sales del centre museístic de l'IVAM, Centre Julio González i Alcoi.
Actuació 1.2	Exhibir al públic i difondre a la societat una part important de la seua col·lecció permanent a les sales de l'IVAM, Centre Julio González i Alcoi, a través d'exposicions i de la digitalització dels seus fons.

Actuació 1.4	Producció de projectes artístics específics realitzats per artistes locals o de la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Visitants per a donar difusió de la col·lecció permanent.	Nombre visitants	106000
		Nombre visitants dones	60000
		Nombre visitants homes	46000
8	Autoria de les obres adquirides representatives segles XX i XXI	Nombre total adquisicions	16
		Nombre total adquisicions dones	11
		Nombre total adquisicions homes	5
Objectiu 2	La producció i realització d'exposicions temporals sobre artistes corrents i escoles vinculades a l'art modern i contemporani.		
Actuació 2.1	Produir, exhibir al públic i difondre a la societat les exposicions temporals que aprobe el Consell Rector.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Programació i exhibició d'exposicions temporals.	Nombre total exposicions	15
		Nombre exposicions dones	10
		Nombre exposicions homes	5
Objectiu 3	El funcionament d'una biblioteca i centre de documentació especialitzat dirigit a la investigació al més alt nivell, dotada de mitjans i recursos que permeten conservar i divulgar fons bibliogràfics que recullen i analitzen les pràctiques artístiques modernes. Editar publicacions vinculades a la reflexió artística i científica sobre la col·lecció permanent i les exposicions temporals.		
Actuació 3.2	Proporcionar a usuaris i investigadors els recursos i eines necessaris per a poder desenvolupar els seus projectes d'estudi i investigació.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Persones usuàries en sala.	Nombre total	520
		Nombre dones	300
		Nombre homes	220
4	Persones usuàries carnet biblioteca.	Nombre total	25
		Dones	15
		Homes	10
Objectiu 5	Promoció, difusió i comunicació en xarxes socials de totes les activitats i exposicions programades. Estrényer llaços amb la xarxa nacional i internacional de museus d'art modern i contemporani.		
Actuació 5.1	Promoure, difondre i comunicar totes les activitats i exposicions programades tant a través de les xarxes socials o la pàgina web del museu com per mitjà de la realització de <i>newsletters</i> , dossiers de premsa i convocatòries als mitjans.		
Actuació 5.2	Estrényer llaços amb la xarxa nacional i internacional de museus d'art modern i contemporani.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Convocatòria rodes de premsa.	Nombre total	20
		Dones	10
		Homes	10
2	Persones seguidores de l'activitat en Instagram.	Total	40000
		Dones	25000
		Homes	15000
3	Persones seguidores de l'activitat en Facebook.	Nombre total	55000
		Dones	25000
		Homes	30000
4	Persones seguidores de l'activitat en Twitter.	Nombre total	17000
		Dones	10000
		Homes	7000
5	Persones seguidores de l'activitat en YouTube.	Total	2000
		Dones	1200
		Homes	800
6	Visites a la web.	Total	200000
		Dones	120000

		Homes	80000
7	Publicitat.	Total insercions	100
		Dones	50
		Homes	50
8	Cobertura en mitjans internacionals.	Total	50
		Dones	25
		Homes	25

Entitat 00025 Institut Valencià de Cultura

Objectiu 1.1	Millorar la formació en l'àmbit cultural i especialment joves intèrprets i artistes.		
Actuació 1.1.1	Seguiment i gestió de les unitats que fomenten la formació dels joves.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Jove Orquestra de la Generalitat.	Nombre de participants	80
		Dones	35
		Homes	45
4	Assistents a les classes obertes de dansa, tallers teatrals i cicles de didàctica.	Total assistents	90
		Dones	73
		Homes	17
Objectiu 1.2	Fomentar la creació artística i cultural.		
Actuació 1.2.1	Realització i desenvolupament de produccions i coproduccions.		
Actuació 1.2.2	Programació i difusió de companyies privades i altres unitats artístiques.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Encàrrecs musicals.	Nombre d'encàrrecs	10
		Dones	4
		Homes	6
2	Estrenes absolutes.	Nombre total d'obres estrenades	27
		Dones	14
		Homes	13

3	Concessió d'ajudes per a la creació de guions cinematogràfics.	Nombre de beneficiaris	16
7	Projecte de creació dramàtica «Ínsula Dramatària».	Nombre de textos	6
		Textos escrits per dones	3
		Textos escrits per homes	3
Objectiu 1.3 Protecció, estudi, investigació, restauració i difusió del patrimoni.			
Actuació 1.3.4 Encàrrec d'obres a creadors valencians i creadores valencianes.			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Biblioteca música, cinema, teatre i dansa.	Nombre d'usuaris	7.000
2	Adquisicions bibliogràfiques.	Nombre de compres	300
5	Publicacions.	Nombre de llibres i discos publicats	6
		Autoria femenina	2
		Autoria masculina	4
Objectiu 1.4 Fomentar la producció i potenciar la difusió artística.			
Actuació 1.4.2 Potenciar la difusió de les arts escèniques, musicals i audiovisuals.			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
7	Organització i celebració de jornades professionals	Nombre de participants	200
Objectiu 3.1 Potenciar la presència de les dones en les actuacions culturals de l'Institut Valencià de Cultura.			
Actuació 3.1.1 Millorar i fomentar la presència de les dones en l'oferta cultural de l'Institut Valencià de Cultura.			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Concerts amb presència femenina.	Percentatge del total	35%

Entitat 00103 Fundació de la CV Palau de les Arts Reina Sofia

Objectiu 2.1	Conservar i fomentar el compromís de les persones clients, abonades, del teixit empresarial, de representants de l'Administració i d'altres associacions i organitzacions públiques o privades.		
Actuació 2.1.1	Potenciar la comunicació amb clients i col·laboradors.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Fidelització dels espectadors. Abonaments venuts.	% dones	>50%
7	Persones seguidores en Facebook. Millorar l'eficàcia i eficiència de la comunicació externa. Potenciar les xarxes socials. Semestral.	% dones	>50%
8	Persones seguidores en Instagram. Millorar l'eficàcia i eficiència de la comunicació externa. Potenciar les xarxes socials. Semestral.	% dones	>50%
9	Persones seguidores en YouTube. Millorar l'eficàcia i eficiència de la comunicació externa. Potenciar les xarxes socials. Semestral.	% dones	>50%
Objectiu 3.1	Proporcionar una rendibilitat i impacte positiu en la societat valenciana i desenvolupar el paper cultural que projecta a la ciutat i a la Comunitat Valenciana. Fomentar i reforçar nous talents de l'art i la cultura.		
Actuació 3.1.1	Desenvolupar i acostar la cultura a la societat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Formació de nous artistes. Alumnat del Centre de Perfeccionament. Curs acadèmic.	% dones	>50%
10	Fomentar la participació de la dona. Presència de dones en activitats de divulgació i didàctiques.	% dones	>50%
11	Fomentar la participació de la dona. Presència de la dona en òrgans de gestió.	% dones	>50%
12	Fomentar la participació de la dona. Presència de dones en comissions i comitès.	% dones	>50%

Entitat 00114 Patronat del Misteri d'Elx

Objectiu 1.2	Formació musical de la Capella.		
Actuació 1.1.1	Assegurar la representació, la preservació, pervivència i enriquiment musical del Misteri d'Elx.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Formació musical de la capella.	Nombre de persones	62
		Dones	0
		Homes	62
Objectiu 1.3	Formació musical de l'Escolania.		
Actuació 1.1.1	Assegurar la representació, la preservació, pervivència i enriquiment musical del Misteri d'Elx.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Formació musical de l'Escolania i cor juvenil.	Nombre de persones	60
		Dones	7
		Homes	53

Entitat 00115 Consorci de Museus de la Comunitat Valenciana

Objectiu 2.1	Fomentar el coneixement i difusió de l'art valencià en les tres províncies		
Actuació 2.1.2	Afavorir l'exposició d'artistes valencians en els nostres àmbits expositius.		
Actuació 2.1.3	Promocionar a través de concursos i programes l'actuació d'artistes emergents.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Afavorir l'exposició d'artistes valencians/anes en els nostres àmbits expositius.	Nombre total d'exposicions	10
		Dones	5
		Homes	5
3	Promocionar a través de concursos i programes l'actuació d'artistes emergents.	Nombre de projectes	30
		Dones	15
		Homes	15

Objectiu 3.1	Promocionar els creadors valencians dins de la Comunitat Valenciana i en altres àmbits territorials.		
Actuació 3.1.3	Facilitar a visitants i investigadors l'accés a espais expositius.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Promoció de les persones creadores valencianes. Exposicions individuals.	Nombre total d'exposicions	8
		Dones	4
		Homes	4

Entitat 00137 Institut Valencià de Conservació, Restauració i Investigació

Objectiu 1.1	Continuar amb el procés de consolidació de l'Institut Valencià de Conservació, Restauració i Investigació.		
Actuació 1.1.4	Realització i promoció de l'estudi i la investigació de teories i mètodes d'intervenció en el patrimoni cultural, que inclourà la recerca d'estudis de gènere en l'àmbit de la restauració.		
Actuació 1.1.10	Creació d'una línia de publicacions orientada al personal tècnic i investigador del patrimoni cultural posant l'accent en la paritat de gènere de les/els autores/autors.		
Actuació 1.1.11	Potenciar la participació en congressos, cursos, màsters, fires, etc. en matèria de conservació i restauració, així com d'igualtat de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Restauració de pintura de cavallet.	Nombre restauradors/es	10
		Dones	7
		Homes	3
2	Restauració de pintura mural i art rupestre.	Restauradors/es	1
		Dones	1
		Homes	0
3	Restauració de daurats i retaules.	Nombre restauradors/es	2
		Dones	2
		Homes	0
4	Restauració d'escultura policromada.	Nombre restauradors/es	3
		Dones	2
		Homes	1

5	Restauració d'obra gràfica i material d'arxiu.	Nombre restauradors/es	4
		Dones	3
		Homes	1
6	Restauració de tèxtils.	Nombre restauradors/es	2
		Dones	2
		Homes	0
7	Anàlisi i expertització.	Nombre tècniques/tècnics	2
		Dones	0
		Homes	2
8	Restauració d'art contemporani.	Nombre restauradors/es	1
		Dones	1
		Homes	0
9	Restauració de materials arqueològics.	Nombre restauradors/es	1
		Dones	0
		Homes	1
10	Restauració de materials paleontològics.	Nombre restauradors/es	1
		Dones	0
		Homes	1
11	Realització de publicacions (fullets, llibres, etc).	Nombre autors/es	2
		Dones	1
		Homes	1
12	Realització de conferències.	Nombre conferenciants	10
		Dones	7
		Homes	3
18	Realització de cursos de formació.	Nombre docents	2
		Dones	1
		Homes	1
Objectiu 1.2	Generar i adequar les infraestructures tècniques necessàries per al seu funcionament.		
Actuació 1.2.1	Dotació i adequació de les corresponents infraestructures necessàries per al compliment dels fins de l'IVCR+i. Revisió des d'una perspectiva de gènere del contingut i del llenguatge inclusiu en tots els mitjans de comunicació i		

	difusió de l'IVCR+i (web, Facebook, correu electrònic, etc.). Institut Valencià de Conservació, Restauració i Investigació de Béns Culturals.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
5	Adquisicions bibliogràfiques.	Autoria	100%
		Dones	50%
		Homes	50%
Objectiu 1.3	Establir i racionalitzar els recursos humans en la intervenció del patrimoni cultural valencià.		
Actuació 1.3.1	Dotació, estructuració i reassignació de recursos humans necessaris per a fer complir la llei, entre els quals es tindrà en compte la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat de dones i homes de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 1.3.2	Estimular el treball tècnic del personal especialitzat en restauració i investigació, i donar suport tant a dones com a homes perquè puguin conciliar aquest treball amb la seua vida personal i familiar.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
7	Formació de persones restauradores a través de la concessió de beques de pràctiques.	Nombre de persones becades	2
		Dones	1
		Homes	1

4. VALORACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DELS RESULTATS ESPERATS EN FUNCIÓ DE L'EVOLUCIÓ RECENT I DE LES ACTUACIONS EN MARXA.

Amb caràcter previ cal assenyalar que, atés que es troba pròxim el final de la vigència del **I Pla d'Igualtat de la Conselleria** d'Educació, Cultura i Esport (2018-2022), resulta necessari disposar d'un nou pla. Per això, la Conselleria té prevista l'anàlisi i valoració dels seus resultats, i el diagnòstic de la situació actual. El nou pla donarà continuïtat a les línies d'actuació existents i n'incorporarà altres de noves amb les quals avançar cap a la plena igualtat efectiva de dones i homes, i així mateix es dirigirà cap a l'eliminació de la discriminació per raó de sexe. I tot això a fi d'elaborar i aprovar un II Pla que compregua el període 2023-2027.

Des del punt de vista dels resultats esperats en matèria d'igualtat de gènere, cal destacar, en primer lloc, l'accés a una **educació gratuïta** en el tram de l'educació no obligatòria en la mesura que és una eina fonamental per a avançar cap a la igualtat real entre homes i dones, ja que la cura dels xiquets en aquesta etapa ha recaigut fonamentalment en les dones. En aquest sentit, si en el curs 2015-16 va començar el projecte experimental d'aules

2-3 anys en CEIP/CRA (centres d'infantil i primària / centres rurals agrupats) amb 34 unitats, durant aquests anys s'arriba ja la xifra de 441 aules de 2-3 anys i es treballa per a continuar incrementant-ne el nombre. La creació de noves aules d'Educació Infantil de primer cicle (2-3 anys) de titularitat GVA incrementarà l'oferta pública de places en aquest tram d'edat. Al seu torn, l'extensió de la gratuïtat de l'escolarització en el tram 2-3 anys, tant en les escoles infantils municipals com en els centres privats autoritzats, farà possible que totes les famílies amb fills/filles de 2-3 anys puguen escolaritzar-los de manera gratuïta, cosa que incidirà positivament en la compensació de desigualtats socioeconòmiques i, singularment, en la igualtat de gènere.

D'altra banda, l'aplicació dels diferents programes de gratuïtat (menjador i transport escolar, bo infantil, banc de llibres, etc.) facilitarà, d'una banda, la conciliació de la vida familiar i laboral i, d'una altra, millorarà les condicions de vida a dones en situació d'especial vulnerabilitat. Així ho mostren les dades del curs 2021-2022, en què l'alumnat beneficiari de les ajudes de menjador escolar per raó de situacions d'especial vulnerabilitat (violència de gènere, famílies víctimes de terrorisme, acolliment familiar i renda valenciana d'inclusió) ascendeix a 18.462, la qual cosa suposa 8.068 persones més que en el curs 2020-2021. D'altra banda, de les ajudes de bo infantil i gratuïtat 2-3 en escoles infantils municipals s'han beneficiat 222 fills/filles de dones víctimes de violència de gènere o en risc d'exclusió social.

Així mateix, s'espera que una acció educativa, psicopedagògica, professional i tutorial amb perspectiva de gènere contribuïska a l'erradicació dels efectes de la socialització diferencial **obrint a les dones els camps STEM** (ciència, tecnologia, enginyeria i matemàtiques), generalment molt masculinitzats.

En matèria d'**educació sexual integral** (ESI) –l'estratègia clau per a la prevenció de diversos problemes que poden culminar en la violència de gènere–, les noves normes educatives i socials promouen una educació sexual integral transversal per a tots els nivells i etapes. En aquest sentit, es continuarà amb projectes pilot interdisciplinaris d'ESI en diversos centres, com també s'acompanyarà en l'estudi i capacitació sobre l'abús sexual infantil, problema urgent al qual es vol donar una resposta contundent.

En l'àmbit de les accions de sensibilització, de trobada i motivació per a la **inclusió de la població gitana**, especialment de les dones i les xiquetes, és necessari seguir promovent accions que faciliten la seua adhesió al sistema educatiu i contraresten situacions de desigualtat, aportant a les persones participants referents vàlids i narratives d'èxit acadèmic i personal.

D'altra banda, l'establiment de vincles amb entitats feministes i LGTBI permetrà amplificar les seues accions sobre la comunitat educativa, desenvolupant d'aquesta manera els valors d'igualtat presents en els centres educatius valencians.

En matèria de **currículum**, la seua elaboració i desenvolupament tindrà en compte els principis d'igualtat de gènere i d'oportunitats per a tot l'alumnat, tant en els continguts com en l'ús del llenguatge no sexista, eliminant estereotips sexistes i discriminatoris.

La convocatòria, organització i gestió de les **proves lliures** per a l'obtenció directa del títol de graduat en Educació Secundària Obligatoria i del títol de Batxillerat que es realitza per als **majors de 18 i 20 anys** respectivament incideix especialment en col·lectius vulnerables, entre els quals es troben en major nombre les dones que no tenen formació. Així, i quan s'analitza el nombre de persones inscrites a les proves lliures per a l'obtenció directa del títol de graduat en Educació Secundària Obligatoria i del títol de Batxillerat per a persones adultes, es podrà estudiar la tendència en l'evolució de la participació de les dones. En aquest sentit, cal assenyalar que fins i tot sent major la participació d'homes que de dones en aquestes proves s'ha observat en els últims anys un major creixement en la participació d'elles.

En la normativa sobre **jornada escolar**, les activitats extraescolars a implantar tindran un efecte de foment de la diversitat i la igualtat de gènere, evitant l'agrupació per sexes, o la perpetuació de rols o models de masculinitat/feminitat preestablits. Així mateix, la regulació de la jornada escolar fomenta la igualtat de gènere en la mesura que les dones que tenen fills, filles o menors tutelats o tutelades, tenen més possibilitats d'accés al món laboral perquè poden adaptar millor els seus horaris.

En matèria de **formació**, la igualtat, la coeducació i la inclusió constitueixen una línia estratègica prioritària en el PAF (Pla Anual de Formació) de la CECE que es publicarà per al curs escolar 2022-2023.

A fi d'implementar polítiques dirigides a evitar discriminació per raó de gènere en els estudis de **Formació Professional** del sistema educatiu, es realitzen dues accions diferenciades: d'una banda, la consolidació de beques per a dones que es matriculen en cicles eminentment masculinitzats, i d'una altra, campanyes de sensibilització per a no perdre el talent i la vocació de xiquetes en professions que observem masculinitzades. Els diferents estudis i estadístiques realitzats indiquen que la majoria de les dones no es matriculen en cicles relacionats amb la digitalització, la indústria, el manteniment de maquinària, instal·lacions i construcció. És en aquests sectors on s'observa clarament una necessitat de mà d'obra urgent en l'actualitat i un gran nínxol d'ocupabilitat. Per tant, des de la CECE es treballa en aquesta direcció.

Cal assenyalar també que per mitjà de la incorporació en les **convocatòries** de subvencions de **criteris i clàusules en matèria d'igualtat** es contribueix al fet que un major nombre de les empreses i entitats que les sol·liciten disposen de plans d'igualtat.

A conseqüència de les accions desenvolupades pel **Consell Escolar de la Comunitat Valenciana** (CECV), la difusió de l'informe sobre masclismes quotidians i la continuació de la campanya "RqRqR, no pararem fins a aconseguir la igualtat", incidirà de manera positiva en la promoció de la igualtat de gènere. Entre altres accions, el CECV pretén continuar impulsant la igualtat de gènere en la Formació Professional, arran de les dades recollides en la Jornada "Redescobrint l'FP: Educar per al futur", com també potenciar la participació, la inclusió i la coeducació a través de la divulgació de la revista del Consell Escolar.

En matèria de **biblioteques**, la promoció de la participació d'autores tant en les accions de foment lector com en l'organització de les conferències de cicles d'escriptors/es, consolida la presència del gènere femení com a representants en el panorama de la creació artística valenciana.

En les accions a desenvolupar pel Museu de Belles Arts es pretén que totes les activitats es despleguen amb criteris paritaris. El programa pretén, a més d'això, que el discurs del Museu tinga molt present la perspectiva de gènere. En aquest sentit s'estan incorporant nombrosos elements de mediació de les sales amb aquest enfocament, que enriqueix la perspectiva general de la història de l'art. Així, durant l'any 2022 s'ha creat una sala de la col·lecció permanent dedicada a dones artistes, s'ha albergat una exposició temporal amb un tema similar i s'ha desenvolupat un programa anual d'investigació i difusió en el Museu per a l'aplicació de la perspectiva de gènere a diferents parts de la col·lecció pictòrica.

En l'àrea **d'esports** la situació de les dones avança, però no al ritme que es desitjaria. En alguns dels objectius marcats en els anys anteriors ja s'han vist resultats positius, com l'augment del percentatge de participació de les dones en els òrgans de gestió i en l'àmbit esportiu, gràcies a les mesures d'actuació que es duen a terme. Entre els objectius que es persegueixen amb aquest programa pressupostari cal destacar continuar avançant en el foment de l'esport amb perspectiva de gènere, i poder arribar al major nombre possible de dones quant a la seua participació en tots els àmbits esportius i en els òrgans col·legiats. Així mateix, es fomenta la igualtat a través de programes de tecnificació, Jocs Esportius, campanyes d'activitats nàutiques, competicions esportives, etc., fomentant la pràctica d'esports tradicionalment considerats masculins i organitzant jornades i cursos formatius dirigits a dones.

Des de les entitats del sector públic instrumental, la previsió de resultats en relació amb la millora de l'impacte de gènere de **l'IVAM** va íntimament lligada a les diferents programacions i creació de continguts de l'entitat. L'establiment d'una programació expositiva i d'adquisicions que pose en relleu grans noms de la història de l'art propi de la col·lecció de l'IVAM, com ara Julio González o Ignasi Pinazo, en diàleg amb artistes joves, dones i locals, com ha sigut el cas de l'encàrrec a Mar Arza o Ana Penyas, o internacional com el cas d'Andrea Canepa, i altres consolidades com Carmen Calvo i Teresa Lanceta. Se preveu continuar amb

una col·laboració d'artistes d'altres latituds, amb vivències i bagatges diversos en relació amb les seues orientacions sexuals o de gènere, com s'ha pogut veure a l'IVAM recentment amb obres de Zanele Muholi, Miguel Benlloch o Anna Boghiguian.

Aquesta manera de plantejar els continguts expositius del museu va de la mà d'una oferta d'activitats i programes públics que reforcen aquesta política de mirada àmplia des dels feminismes inclusius.

A més, dins d'aquesta política de gènere que travessen les accions i els continguts de l'IVAM, val la pena subratllar el treball ja iniciat dels equips de mediació, que continuarà per a aconseguir més i millors resultats. El tractament respectuós de tots els equips de mediació del museu en relació amb el llenguatge inclusiu, la cura de la diversitat i l'atenció a tota classe de visitants és la base per a un IVAM articulat des del gènere, els feminismes i la cura.

Quant a les activitats i accions que depenen directament de l'**Institut Valencià de Cultura (IVC)**, aquestes han de tendir a ser paritàries el 2023 quant a gènere. En aquest sentit, les accions de discriminació positiva respecte de la dona han anat implementant-se des del 2016, i es mouen des d'una major valoració dels guions cinematogràfics que presenten dones com a protagonistes al foment de la igualtat de gènere en les ajudes a la producció audiovisual de curtmetratges on hi ha d'haver paritat entre directores i directors, passant per la valoració que té la presència de dones en les direccions d'equip de totes les produccions audiovisuals.

Cal destacar també que totes les comissions avaluadores d'ajudes o assessories en diverses matèries de l'IVC atenen el principi de presència equilibrada de dones i homes, i aquest fet afavoreix significativament que les propostes finals tinguen també una similar presència de dones i homes artífexs de les creacions artístiques.

La presència de la igualtat de gènere en les produccions teatrals, tant en la direcció com en la interpretació, i en les actuacions musicals, ha sigut una constant que ha permés en els últims anys millorar els resultats en la igualtat de gènere en les produccions i exhibicions de l'IVC.

Des de la Fundació de la CV **Palau de les Arts Reina Sofia** es pretén fomentar i reforçar nous talents en l'art i la cultura incrementant les dones assistents al Centre de Perfeccionament de les Arts i la seua presència en les activitats de divulgació, en els òrgans de gestió i en comissions i comitès.

El **Consorci de Museus** de la Comunitat Valenciana ha establert unes mesures dirigides a fomentar la igualtat de gènere i integrar la igualtat com a principi bàsic, de manera transversal en totes les seues actuacions. Així, d'una banda, amb la finalitat d'actuar

coherentment en la política museística en totes les convocatòries públiques, s'indica expressament que es desestimaran els projectes que no respecten els principis democràtics de convivència i pluralitat, i que garantisquen la igualtat de totes les persones amb independència del seu gènere, raça, llengua i orientació sexual. A més, anualment es fan dues convocatòries orientades a la visibilització i professionalització de dones artistes: "Reset. Relectures de gènere i multiculturalitat", a fi de completar la narració històrica, generalment realitzada amb una perspectiva masculina i etnocèntrica, visibilitzant aquella altra construïda per les dones, i el projecte "DAR. Dones Artistes Rurals" que treballa amb dones artistes rurals impulsant el seu desenvolupament personal i professional.

L'interés per fomentar un marc de reflexió i pensament crític sobre la igualtat de gènere a través d'exposicions i activitats es reflecteix tant en els projectes expositius que organitza el mateix CMCV com en uns altres que gestiona en col·laboració amb altres institucions. En aquest sentit, cal destacar l'exposició "Cap a poètiques de gènere", organitzada en col·laboració amb el Museu Pablo Serrano de Saragossa el 2022.

3.7. SECCIÓ 10. SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA

La Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública ha realitzat l'anàlisi del grau de rellevància de gènere dels seus programes pressupostaris amb criteris de transversalitat, funcionalitat i capacitat d'impacte. A partir d'aquest procés, s'obté una catalogació alta en els programes pressupostaris: 411.30 Administració de recursos humans; 411.90 Serveis generals. Secretaria A. Eficiència; tecnologia 412.22 Assistència sanitària; 412.28 Salut mental i atenció sanitària de mitjana i llarga estada i 413.10 Salut pública. Es classifiquen amb una rellevància de gènere mitjana: 411.10 Direcció i serveis generals; 411.20 Administració economicofinancera; 411.40 Escola Valenciana d'Estudis per a la Salut; 411.50 Investigació en ciències de la salut; 411.60 Planificació i atenció al pacient.

1. PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL S'ACTUA: EVOLUCIÓ I SITUACIÓ ACTUAL TENINT EN COMPTE ELS AVANÇOS REGISTRATS

La incorporació de la perspectiva de gènere de manera transversal en plans i estratègies de salut té com a objectiu garantir l'equitat identificant desigualtats en l'accés a serveis sanitaris per a evitar biaixos en el diagnòstic o tractament medicoquirúrgic, així com prestar especial atenció als problemes de salut més prevalents en les dones.

Entre els problemes de salut d'especial rellevància de gènere es troben les diferents formes de violència contra les dones per a combatre-la, siga física, psíquica o sexual, i s'han dut a terme nombrosos avanços en formació i aplicació de procediments i protocols específics que milloren la detecció precoç i l'atenció sanitària a les dones.

Cal destacar l'avanç en la coordinació entre agents implicats i la millora en la rapidesa en l'atenció a les dones víctimes d'agressions sexuals que, segons les nostres dades, s'han incrementat en els últims anys les dones ateses en els serveis sanitaris.

També la mutilació genital femenina és motiu d'intervenció sanitària en la detecció precoç i en la reconstrucció genital femenina. La incorporació d'un full de seguiment específic en la història pediàtrica és un avanç; no obstant això, hi ha encara molt de desconeixement de la seua existència entre professionals.

La salut sexual i reproductiva també constitueix un eix d'actuació, l'accés als diferents mètodes anticonceptius en situació d'equitat, la humanització en l'atenció a l'embaràs i el part necessita més consens entre professionals que hi intervenen. El dret a la interrupció de l'embaràs està garantit a la nostra comunitat, però es requereix més esforç perquè siga la sanitat pública qui n'assumisca més, per a la qual cosa s'està intensificant la formació i la coordinació entre nivells assistencials (atenció primària i especialitzada).

La investigació sanitària forma part de les competències de la Conselleria per mitjà de les fundacions o els instituts d'investigació en els quals realitzen investigacions professionals de la sanitat pública i personal investigador propi. L'abordatge de la salut de les persones requereix una visió sobre com les dones i els homes emmalalteixen, de què emmalalteixen i com és la seua resposta diferencial a tècniques de diagnòstic i tractament. No sempre es té en compte aquest fet, de manera que hi ha biaixos de gènere en el diagnòstic i tractament de les malalties. L'avanç científic en la medicina ha tingut un abordatge androcèntric que genera desigualtats en salut i ens interpel·la a intervindre per a fomentar la incorporació de la perspectiva de gènere en la investigació sanitària.

En matèria de recursos humans, l'execució del I Pla d'igualtat, la vigència ordinària del qual ha finalitzat, ha suposat un considerable impuls en l'aplicació de la igualtat efectiva entre dones i homes que treballen en sanitat pública. S'han incrementat les mesures de conciliació i corresponsabilitat i, en matèria retributiva, s'observa una tendència a la baixa en els últims anys, que serà objecte de reflexió i anàlisi de les causes que l'originen per a així poder incorporar noves mesures en el II Pla d'igualtat en procés d'elaboració.

En contractació s'observen dificultats per a avançar en la incorporació de clàusules d'igualtat a causa de noves respostes que està donant el Tribunal Administratiu Central de Recursos Contractuals.

La utilització del llenguatge inclusiu i no sexista en l'Administració continua el seu avanç i l'acceptació del conjunt de ciutadania. El personal sanitari i funcional continua demanant cursos de formació que s'ofereixen des de l'EVES i l'IVAP; no obstant això, l'ús del llenguatge no sexista encara s'ha de millorar.

A manera de conclusió, l'execució d'accions que avancen en la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'aplicació de les polítiques sanitàries millora progressivament.

2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DESTACADES I LA RELLEVÀNCIA QUE TENEN EN IGUALTAT DE GÈNERE

Garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista és un precepte legal que les administracions han de complir, així com traslladar a la ciutadania missatges i imatges que trenquen amb els estereotips sexistes.

Per a la qual cosa, amb caràcter transversal, s'actua sobre aspectes genèrics com són la revisió del llenguatge en plans, estratègies, web i Intranet, documentació interna i normativa abans de publicar-se; l'elaboració dels preceptius informes d'impacte de gènere i la incorporació sistemàtica de clàusules d'igualtat en els criteris d'adjudicació i execució de contractes amb empreses externes. Les empreses que tinguen plans d'igualtat i protocols

contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, sense estar-hi obligades per llei, seran valorades en la seua baremació.

En matèria de recursos humans, el II Pla d'igualtat, en procés d'elaboració, pretén, mitjançant la inclusió de noves mesures, avançar en la superació de la bretxa salarial, així com incrementar la representació de dones en llocs directius. Difondre periòdicament el protocol d'assetjament sexual per a mantindre informades les plantilles. Mantindre l'oferta formativa en matèria d'igualtat que, a més, s'incorpora a la formació general del personal en matèria de prevenció de riscos laborals, ja que incorpora matèria sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes, llenguatge inclusiu i no sexista, violència de gènere o investigació amb perspectiva de gènere o medicina amb perspectiva de gènere, entre altres matèries.

La formació per a 2023 consolida l'oferta formativa i incrementa el nombre de persones que poden accedir als cursos a través de la transformació dels cursos presencials o semipresencials en la modalitat en línia o semitelepresencials.

En l'àmbit de la investigació en ciències de la salut, s'ha establert com a línia prioritària la promoció de la investigació amb perspectiva de gènere, i s'han consolidat les jornades anuals i el lliurament de reconeixements. S'incrementa gradualment la presència de dones en les fundacions i els instituts d'investigació sanitària, però encara queda molt de marge de millora, atès que no sempre ocupen llocs rellevants. Per a millorar els resultats, s'han implantat en les fundacions i els instituts plans d'igualtat que s'avaluen periòdicament.

Quant a la política sanitària i de salut pública, la prevenció i la detecció precoç de la violència de gènere és una de les línies estratègiques amb més rellevància de gènere. La realització del cribratge o l'aplicació de protocols d'actuació sanitària contra la violència de gènere, així com la coordinació amb altres serveis especialitzats, es reforçaran amb la formació i sensibilització del personal sanitari en l'abordatge integral de la violència de gènere i altres violències contra les dones, entre les quals destaca l'abordatge de l'atenció a les agressions sexuals que, des que s'aplica el Protocol d'atenció integral, sanitària i judicial a víctimes d'agressions sexuals, no deixen d'incrementar-se, ja que s'analitzen els resultats anualment. A més, s'ha realitzat amb caràcter urgent un protocol d'actuació del personal sanitari davant de la sospita de submissió química per a atendre les víctimes d'agressions realitzades amb objectes punxants.

En l'abordatge a les violències contra la dona, s'actualitza el Protocol d'actuació sanitària contra la mutilació genital femenina (MGF) i es difon el full de seguiment per a previndre casos nous de MGF, especialment durant la infància i adolescència, ja que aquest full facilita el seguiment de la descendència de dones que ja han patit mutilació i es remet, si és el cas, a la Unitat de Referència per a la Reconstrucció.

Difondre i establir grups de treball per a ampliar l'oferta d'IVE farmacològica i actualitzar la informació i el procediment en els centres de salut sexual i reproductiva a l'empareda de la nova llei quan entre en vigor.

Incorporar la perspectiva de gènere en l'atenció a la salut mental, establir vies d'atenció prioritària o impulsar la prevenció i detecció precoç de la violència contra les dones de malaltia mental greu.

3. OBJECTIUS, ACTUACIONS I INDICADORS PER A CADA PROGRAMA PRESSUPOSTARI

Programa 411.10 Direcció i serveis generals

Objectiu 1.2.	Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques del departament.		
Actuació 1.2.1	Introduir la perspectiva de gènere en les normes, els plans, els programes d'actuació, les subvencions i els convenis que projecte, execute i impulse el departament.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	Nombre	A demanda
2	Percentatge, sobre el total, d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	100
3	Nombre d'informes d'impacte de gènere remesos a la Unitat d'Igualtat per a l'assessorament i la validació.	Nombre	A demanda
4	Percentatge de bases reguladores de subvencions i ajudes, beques, etc., que, sobre el total, inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	100
5	Percentatge de convenis signats pel departament que, sobre el total, incorporen clàusules d'igualtat.	%	100
Objectiu 1.3.	Fomentar la comunicació no sexista i inclusiva en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.		
Actuació 1.3.1	Ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del departament.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'instruccions/recomanacions de la Sotssecretaria, dirigides als centres directius, en	Nombre	1

	favor de l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del departament.		
2	Nombre de textos remesos a la Unitat d'Igualtat per a la supervisió de l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.	Nombre	A demanda

Programa 411.20 Administració econòmica i financera

Objectiu 7.2	Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la contractació.		
Actuació 7.2.1	Introduir clàusules d'igualtat en els contractes, d'acord amb la regulació de la incorporació de les clàusules socials.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere en els plecs de clàusules administratives particulars com a condicions especials d'execució i/o criteris d'adjudicació.	%	100
2	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere dins de les especificacions tècniques que contenen els plecs de prescripcions tècniques particulars.	%	100

Programa 411.30 Administració de recursos humans

Objectiu 1.3.	Augmentar la presència de dones en llocs de direcció en institucions sanitàries de la CSUSP.		
Actuació 1.3.1	Corregir la infrarepresentació femenina en els equips directius de departaments de salut i centres sanitaris.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Augmentar el nombre de dones en llocs de direcció en IS.	%	56
Objectiu 6.1.	Elaboració de l'II Pla d'igualtat.		
Actuació 6.1.1	Negociar i publicar les actuacions del II Pla d'igualtat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Negociar i publicar les actuacions del II Pla d'igualtat.	Dicotòmic	SÍ

Programa 411.40 Escola Valenciana d'Estudis per a la Salut

Objectiu 1.4.	Impulsar les activitats formatives d'igualtat i salut i gènere.		
---------------	---	--	--

Actuació 1.4.1	Consolidar la formació en igualtat, salut i gènere i violència de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Activitats formatives previstes	Nombre	20

Programa 411.50 Investigació en ciències de la salut

Objectiu 1.2.	Impulsar la investigació sanitària i de salut pública amb perspectiva de gènere.		
Actuació 1.2.1	Fomentar l'elaboració de projectes d'investigació sanitària i de salut pública en els quals s'incloga la perspectiva de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Projectes reconeguts d'investigació sanitària i de salut pública en els quals s'incloga la perspectiva de gènere.	Nombre	15
Objectiu 1.3.	Impulsar els plans d'igualtat en els centres d'investigació de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 1.3.1	Col·laborar en el seguiment i l'avaluació dels plans d'igualtat dels centres d'investigació de la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Plans d'igualtat en centres d'investigació de la C. Valenciana avaluats o revisats.	Nombre	7

Programa 411.60 Planificació i atenció al pacient

Objectiu 1.1.	Mantindre i millorar la gestió dels diferents registres d'anàlisi de queixes, suggeriments i agraïments dels pacients.		
Actuació 1.1.2	Realitzar un informe anual per departament de salut sobre queixes, suggeriments i agraïments rebuts i temps de resposta, i remetre'l als responsables per a, si cal, emprendre accions de millora.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Incorporar anàlisi de gènere en els informes d'anàlisi de queixes suggeriment i agraïments.	Dicotòmic	SÍ
Objectiu 1.6	Fomentar l'activitat de programes dirigits a dones en les associacions de pacients amb programes d'ajuda mútua i autoajuda de pacients amb malalties cròniques i en l'activitat del voluntariat en les institucions sanitàries.		
Actuació 1.6.1	Fomentar l'anàlisi de gènere en l'avaluació dels programes d'ajuda mútua i autoajuda de pacients amb malalties cròniques i l'activitat del voluntariat en les institucions sanitàries.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

1	Programes d'ajuda mútua i autoajuda de pacients amb cronicitat i l'activitat del voluntariat en les institucions sanitàries amb perspectiva de gènere.	%	10
Objectiu 1.7	Gestionar i fomentar el Registre de voluntats anticipades de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 1.7.3	Realitzar informes de les dades del Registre de voluntats anticipades amb perspectiva de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Anàlisi de gènere en els informes de registre de voluntats anticipades.	Dicotòmic	SÍ

Programa 411.90 Secretaria Autònoma d'Eficiència i Tecnologia sanitària

Objectiu 5.2	Aplicar el Pla d'igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.		
Actuació 5.2.1	Implementar les actuacions del Pla d'igualtat que competisquen a aquesta secretaria autonòmica.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Considerar les indicacions del Pla d'igualtat en les accions que emprenga la secretaria autonòmica.	Dicotòmic	SÍ

Programa 412.22 Assistència sanitària

Objectiu 24.1	Implementar el protocol d'actuació sanitària contra la mutilació genital femenina		
Actuació 24.1.1	Seguiment dels casos detectats de mutilació genital femenina		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Casos registrats en SIA de MGF	%	100
Objectiu 24.2	Implementar protocol d'atenció integral a les agressions sexuals		
Actuació 24.2.1	Seguiment dels casos d'agressions sexuals		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Casos registrats en els sistemes d'informació sanitària	%	100
Objectiu 24.3	Implementar protocol d'atenció a les víctimes de violència de gènere en els serveis d'urgències hospitalàries		
Actuació 24.3.1	Seguiment dels casos de violència de gènere atesos en urgències		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

1	Informes mèdics de presumpta violència de gènere omplits	%	100
Objectiu 24.4	Millorar l'accés a la prestació de l'IVE dins de la xarxa assistencial pública		
Actuació 24.4.1	Elaborar procediment per a millorar la coordinació de la cobertura assistencial a l'IVE		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Elaboració procediment.	Dicotòmic	SÍ

Programa 412.28 Salut mental i atenció sanitària de mitjana i llarga estada

Objectiu 9.1	Elaborar, implementar i avaluar processos assistencials, protocols i programes tenint en compte la perspectiva de gènere, la variable edat i els grups vulnerables que garantisquen una atenció de qualitat i minimitzen la variabilitat clínica.		
Actuació 9.1.8	Incorporació de la perspectiva de gènere en els protocols, programes, etc.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Protocols, programes que han incorporat la perspectiva de gènere.	Nombre	A demanda
Objectiu 13.1	Elaborar intervencions de promoció dirigides a la població en general i col·lectius vulnerables en col·laboració amb altres agents implicats.		
Actuació 13.1.2	Desenvolupar activitats de promoció dirigides a persones dependents, en risc d'exclusió, immigrants, víctimes de violència de gènere, majors, etc.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Activitats de promoció de la salut mental en col·lectius vulnerables.	Nombre	5
Objectiu 18.1	Elaborar un pla d'acció de formació específica per a la formació continuada en matèria de salut mental.		
Actuació 18.1.4	Programació de cursos de salut mental i violència de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Cursos de salut mental i violència de gènere.	Nombre	1

Programa 413.10 Salut pública

Objectiu 3.2.	Planificar, desenvolupar i avaluar el programa d'atenció i detecció de la violència de gènere.		
Actuació 3.2.11	Planificar, desenvolupar i avaluar el programa d'atenció i detecció de la violència de gènere.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Increment percentual anual en la taxa de participació en els programes de cribratge de violència de gènere.	%	2

4. VALORACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DELS RESULTATS ESPERATS EN FUNCIÓ DE L'EVOLUCIÓ RECENT I DE LES ACTUACIONS EN MARXA

Com a resultat de les actuacions que es duran a terme s'espera:

- Continuar avançant en la utilització del llenguatge no sexista en la documentació administrativa i la imatge corporativa.
- Incrementar el nombre de contractes amb clàusules de responsabilitat social respecte a la prevenció i actuació contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Intensificar la sensibilització i vigilància en l'aplicació de mesures contra l'assetjament sexual quan hi haja implicació de treballadores i treballadors de les empreses privades i el personal de la Conselleria.
- Incorporar mesures i accions que milloren la igualtat real d'oportunitats en el II Pla d'igualtat (conciliació, bretxa salarial).
- Incrementar el nombre d'alumnes que accedeix als cursos d'igualtat, sobretot en els autoformatius (igualtat, violència de gènere), que tenen com a objecte una formació bàsica en aquestes matèries.
- Millorar l'accés a dades de formació (dades desagregades per sexe).
- Millorar les condicions laborals del personal d'investigació sanitària (majoritàriament femení) per mitjà de les mesures proposades en els diferents plans d'igualtat, generar coneixement que incorpore el gènere com una de les categories d'anàlisi en investigació sanitària.
- Incrementar el nombre de cribratges de violència de gènere una vegada revertida la situació crítica generada per la pandèmia.
- Augmentar el nombre de dones a les quals es realitza una interrupció voluntària de l'embaràs en la sanitat pública.
- Millorar l'ompliment del full de seguiment de la mutilació genital femenina en pediatria.
- Augmentar la difusió del protocol d'agressions sexuals i la formació del seu abordatge multidisciplinari.
- Continuar incorporant la perspectiva de gènere en plans, estratègies i programes de salut.

3.8. SECCIÓ 11. ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL

Els centres gestors i les entitats adscrites a la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball han realitzat l'anàlisi del grau de rellevància de gènere dels seus programes pressupostaris, amb criteris de transversalitat, rellevància funcional i capacitat d'impacte. El resultat d'aquest procés ha sigut el següent:

- a) En l'àmbit dels programes de la Conselleria
 - Un es classifica amb rellevància alta (315.10. Condicions de treball i administració de les relacions laborals).
 - Cinc obtenen una rellevància mitjana (721.10. Direcció i serveis generals; 322.55. Promoció de l'emprenedoria, cooperativisme i economia social; 615.10. Planificació i previsió econòmica; 762.10. Comerç exterior, i 761.10. Ordenació i promoció comercial i artesana).
 - Un es classifica amb rellevància baixa (722.20. Política industrial).
- b) Quant a les entitats, els programes de LABORA obtenen la catalogació següent:
 - 322.52. Formació i qualificació professional, alta.
 - 322.51. Foment d'ocupació, mitjana.
 - 322.54. Inserció laboral, mitjana.
 - 322.56. Estratègia i modernització, mitjana.
 - Programa 322.91 MRR. Pla de recuperació, transformació i resiliència, mitjana.
- c) Les restants entitats se situen en:
 - Rellevància mitjana, l'INVASSAT.
 - Rellevància Baixa, l'IVACE i l'Institut Valencià d'Estadística.

1. PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL S'ACTUA: EVOLUCIÓ I SITUACIÓ ACTUAL TENINT EN COMPTE ELS AVANÇOS REGISTRATS

La Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball és el departament del Consell al qual correspon l'exercici de les competències en matèria d'economia sostenible, el foment de l'ocupació i de l'economia social, la formació professional ocupacional i contínua, la intermediació en el mercat laboral, el treball, la indústria, l'energia, la mineria, els sectors productius, el comerç interior i exterior, les fires sectorials i les activitats promocionals, l'artesania i consum.

A través de la Secretaria Autònoma d'Ocupació s'enquadren els organismes autònoms Servei Valencià d'Ocupació i Formació (LABORA) i Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball (INVASSAT).

El Servei Valencià d'Ocupació i Formació (LABORA) té com a finalitat impulsar, desenvolupar i executar la política de la Generalitat en matèria de creació i qualitat de l'ocupació, i actua en els àmbits competencials de l'orientació laboral, la formació professional per a l'ocupació, el foment de l'ocupació i la intermediació laboral. Per a això, es dota dels instruments necessaris de planificació estratègica, anàlisi i avaluació.

L'Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball (INVASSAT) té com a objectius la consolidació de les xifres aconseguides de sinistralitat laboral a la Comunitat Valenciana i aproximar-les a ràtios de la UE; promoure i impulsar el compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals; millorar el coneixement de la prevenció de riscos laborals i de l'organisme científicotècnic de la Generalitat, i facilitar l'acció preventiva en les empreses a través d'accions d'assessorament i assistència tècnica, a més de dur a terme les funcions i les competències que la Llei 2/2004 atribueix a l'INVASSAT.

Adscrit a la Conselleria està l'ens de dret públic Institut Valencià de Competitivitat Empresarial (IVACE), presidit per la persona titular de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball. Li correspon la gestió de la política industrial de la Generalitat i el suport a les empreses, en matèria d'innovació, emprenedoria, internacionalització i captació d'inversió, disseny i desenvolupament de mesures de finançament del sector privat que no afecten el marc d'actuació atribuït a l'Institut Valencià de Finances (IVF), sense perjudici dels convenis de col·laboració i la resta d'acords que s'instrumenten entre aquest i l'IVACE, així com la promoció d'enclavaments tecnològics, la seguretat industrial de productes i instal·lacions industrials, la metrologia, els vehicles i les empreses i el foment de l'estalvi, l'eficiència energètica i les fonts d'energia renovables, com també la gestió de la política energètica de la Generalitat.

D'altra banda, l'Institut Valencià d'Estadística (IVE) va ser creat per l'article 114 de la Llei 3/2020, de 30 de desembre, de la Generalitat, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera i d'organització de la Generalitat 2021, com a organisme autònom de la Generalitat adscrit a la conselleria competent en estadística. Recentment, amb el Decret 109/2021, de 6 d'agost, del Consell, es va aprovar l'estatut de l'Institut Valencià d'Estadística. En el marc de la normativa vigent en matèria d'estadística, l'Institut Valencià d'Estadística vetlarà pel compliment dels principis establits en el codi de bones pràctiques de les estadístiques europees (CBPEE), i també adequarà l'elaboració de les estadístiques i els estudis que elabore a l'article 20 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Quant a la **situació actual**, cal saber que la xifra de participació de les dones en l'**àmbit laboral** (ja siga en forma de persona assalariada o com a empresàries) és prou més baixa que la dels homes.

Si bé s'ha aconseguit una millora en els últims anys¹, encara romanen bretxes de gènere en activitat, ocupació i atur en el mercat laboral. Aconseguir i mantindre un lloc de treball a temps complet i amb contracte indefinit sol ser més costós per a una dona que per a un home, a conseqüència del difícil equilibri de la vida personal-vida professional, la major dedicació a les tasques de cures (doble càrrega), o l'impacte de la maternitat en la carrera professional.

Les dades d'atur han millorat molt en l'últim any amb una reducció del 16,8 % del nombre de persones registrades com a aturades, si bé, encara 351.000 valencians i valencianes figuren inscrites com a demandants d'ocupació (setembre de 2022).

La taxa d'atur del segon trimestre del 2022 se situa en el 12,8 %, baixant quasi 4 punts en l'últim any. La crisi provocada per la pandèmia de la COVID-19 va fer descendir l'ocupació en 80.500 persones en només un any i augmentar els aturats en 45.600 persones. Es tractava d'una crisi en l'àmbit mundial sense precedents i les conseqüències d'aquesta van ser importants.

No obstant això, les xifres d'ocupació han aconseguit recuperar-se en l'últim any.

Amb dades de l'EPA del segon trimestre de 2022:

- La taxa d'activitat femenina, situada en el 53,1 %, està 10,5 punts per davall de la masculina (63,4 %).
- La taxa d'atur femenina és del 14,66 %, 3,5 punts per damunt de la taxa d'atur masculina (11,19 %).
- La precarietat laboral està més accentuada entre les dones que entre els homes:
 - Taxa de temporalitat més alta de les dones (27,4 %) davant de la dels homes (21,7 %).
 - L'ocupació a temps parcial de les dones representa el 24,6 % de l'ocupació total femenina. En canvi, l'ocupació a temps parcial dels homes només representa el 7,6 % de l'ocupació total masculina.
- La major part de les dones estan treballant en el sector serveis, on es concentra el 86,0 % de tota l'ocupació femenina.
- Major importància de la formació acadèmica en la dona que en l'home. El 48,5 % de les ocupades tenen estudis superiors, mentre que aquest percentatge entre els homes baixa fins al 36,5 %.

¹ Des del segon trimestre de 2015 (inici de la IX legislatura), fins al segon trimestre de 2022 hi ha 240.000 aturats menys i 300.000 ocupats més.

Pel que fa a la participació en l'ocupació, cal dir que la taxa d'ocupació femenina a la Comunitat Valenciana se situa en el 61,2 %, i si bé és en aquests moments (2021) la més elevada des de l'any 2007.

Això significa, en termes econòmics, una infrautilització de recursos en l'economia i, per tant, facilitar-ne l'accés i millora en l'ocupació és adequat per a augmentar la prosperitat d'un territori.

En aquesta línia i per a tancar la bretxa en l'ocupació, l'UE ha ampliat l'objectiu per a 2030 de tindre una ocupació més inclusiva, amb una taxa d'ocupació del 78 % per a tota la població entre 20 i 64 anys², cosa que significa, en termes pràctics, que l'ocupació femenina haurà de créixer tres vegades més ràpid que la dels homes, amb la finalitat de reduir el buit fins a la meitat (des de l'11 % fins al 5 %).

Al mateix temps, abordar les bretxes de gènere en l'ocupació representa un repte per a les polítiques públiques i per a les empreses (com a ocupadores de la major força de treball), però també una oportunitat ja que contribueix al creixement, i és probable que genere impactes positius en la productivitat, a més dels efectes ben coneguts en la reducció de pobresa i la major inclusió social i, finalment, també afrontar la reducció de la força laboral que representa l'envelliment de la població³,

En l'aspecte de la qualitat de l'ocupació, cal tindre en compte l'ocupació segons el tipus de jornada. Així, la gran majoria de l'ocupació a la Comunitat Valenciana és a jornada completa, en un 84,6 %, davant del 15,4 % d'ocupats a temps parcial.

COMUNITAT VALENCIANA

% Personas ocupadas por tipo de jornada sobre total ocupadas. (Periodo: 2º trimestre)

OCUPADOS/AS (EPA)	OCUPADOS/AS	Jornada a tiempo completo			Jornada a tiempo parcial		
		2006	2015	2022	2006	2015	2022
	Total	85,3%	80,7%	84,6%	14,7%	19,3%	15,4%
	Hombres	94,3%	89,2%	92,4%	5,7%	10,8%	7,6%
	Mujeres	72,2%	70,5%	75,4%	27,8%	29,5%	24,6%
	Brecha	-22,1	-18,7	-17,0	22,1	18,7	17,0

Fuente: INE

Però sobretot s'evidencia que el 24,6 % de l'ocupació femenina ho és a temps parcial, davant del 7,6 % dels homes. Això significa una bretxa de 17 punts. Una situació desfavorable, que se suma a la major temporalitat en la qual predomina la dona.

²

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2022_printable_en.pdf, pàg. 21

³ Kingma A., Vandeplass A., 'The Macro-Economic Benefits of Gender Equality', European Economy Economic Brief, European Commission, DirectorateGeneral for Economic and Financial Affairs, forthcoming.

En efecte, un altre tipus d'indicador de la qualitat d'ocupació és el tipus de contractació, ja que l'ús de duració determinada està associat a més inestabilitat i menor salari.

Així, per exemple, en 2020 una dona treballadora de la Comunitat Valenciana amb contracte indefinit guanyava per hora normal de treball 14,21 €, davant dels 11,67 € d'una amb contracte temporal. És a dir, una diferència de 2,54 € (Font: Enquesta d'estructura salarial INE).

D'altra banda, si observem la contractació indefinida com a mesura d'ocupació de més qualitat, es posa de manifest la diferent situació. Així, a la Comunitat Valenciana s'observa una menor presència de la dona en la contractació indefinida i, al seu torn, una major presència en els contractes temporals.

COMUNITAT VALENCIANA

Personas asalariadas por tipo de contrato sobre total asalariadas. (Periodo: 2º trimestre)

ASALARIADOS/AS (EPA)	ASALARIADOS/AS	Con contrato indefinido			Con contrato temporal		
		2006	2015	2022	2006	2015	2022
Total		63,1%	72,2%	75,5%	36,9%	27,8%	24,5%
Hombres		64,8%	72,6%	78,3%	35,2%	27,4%	21,7%
Mujeres		60,7%	71,7%	72,6%	39,3%	28,3%	27,4%
Brecha		-4,1	-0,9	-5,7	4,1	0,9	5,7

Fuente: INE

Així, els menors ingressos, la major concentració en el treball a temps parcial i les interrupcions de la carrera professional vinculades a les responsabilitats assistencials de les dones contribueixen substancialment a la bretxa de gènere en les pensions.

Les bretxes laboral i salarial acumulades al llarg de tota la vida tenen com a resultat una bretxa de pensions encara major i, en conseqüència, les dones de major edat tenen més risc que els homes de caure en la pobresa.

Quant a la **bretxa salarial** entre homes i dones per sectors a la Comunitat Valenciana, de les dades publicades en l'informe Gestha 4, s'observa que continua existint en tots els sectors. A més, la crisi sanitària ha interromput la reducció de la bretxa salarial que es produïa en els últims 20 anys.

Cal destacar també la pitjor situació de la dona respecte als guanys mitjans anuals en comparació amb els dels homes. Les últimes xifres de la INE corresponents l'any 2020⁵ reflecteixen que els guanys mitjans anuals de l'home són un 20,1 % superiors als de la dona.

⁴ https://www.gestha.es/archivos/actualidad/2022/04-03-2022Anexo_VIIInforme.pdf

⁵ Font: INE: Enquesta de Estructura Salarial, anual publicada el 22/06/2022

Per a poder guanyar el mateix que guanya un home en un any, una dona ha de treballar 92 dies més que un home.

Així i tot, la bretxa salarial entre homes i dones s'ha reduït 5 punts percentuals en els últims 6 anys. (des del 25,4 % en 2014, fins al 20,1 % en 2020).

Aquesta tendència es confirma també en un recent estudi de FUNCAS⁶, on s'evidencia que la bretxa salarial de gènere va disminuir en gran part de la Unió Europea durant la dècada prèvia a la pandèmia. A Espanya, el descens ha sigut molt notable, i en 2020 (últimes dades disponibles) la retribució mitjana (bruta) per hora treballada dels homes superava en un 8,5 % a la de les dones, la meitat que en 2011 (16,8 %).

A Espanya, les majors bretxes salarials de gènere es registren en el sector d'activitats sanitàries i serveis socials, i en el d'activitats professionals, científiques i tècniques; i les més reduïdes, en els sectors de transport i emmagatzematge i d'hostaleria i restauració. Ara bé, des d'una perspectiva comparada, Espanya destaca per la reduïda bretxa salarial en dos sectors: el d'informació i comunicacions (8,6 %) i el d'activitats financeres i d'assegurances (13,2 %). Com en altres països, la bretxa salarial de gènere en la construcció és negativa (la retribució mitjana per hora de les dones és superior a la dels homes), la qual cosa s'explica pel fet que els homes ocupen massivament en aquest sector llocs de treball menys qualificats (sobretot, d'operaris).

Quant a l'**activitat emprendora**, d'acord amb l'informe GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) 2021-2022 ⁷ constata que al llarg de l'any 2021 l'activitat emprendora recent (TEA 8) s'ha recuperat fins a aconseguir una taxa del 5,5 % de la població, un nivell similar al previ a la crisi sanitària, i ho ha fet malgrat el repunt de l'abandó empresarial (2,2 %).

A més, el percentatge de dones involucrades en iniciatives emprendedores de menys de tres anys i mig de vida (5,6 %) és superior al dels homes (5,4 %), i augmenta en totes les fases del procés emprendedor, encara que segueix molt per davall en projectes de major nivell tecnològic.

Així mateix, és destacable que les dades mostren, com en l'últim any 2021, que la TEA femenina ha pujat, al contrari que la TEA masculina que ha baixat, tancant la diferència existent en els últims anys.

⁶ <https://blog.funcas.es/reduccion-de-la-brecha-salarial-de-genero-con-matices/>

⁷ Fernández Laviada, A; Neira Gómez, I; Calvo, N; Samsami, M; Atrio, Y; Barros, E. *Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2021-2022*. Editorial Universidad de Cantabria: Santander, 2022; pàg. 34. Disponible en <https://www.gem-spain.com/publicaciones-2/>

⁸ La taxa d'activitat emprendedora total (taxa d'emprendedoria recent o incipient), denominada Total Early-stage Entrepreneurial Activity (TEA), principal indicador del GEM, reflecteix el percentatge de població adulta involucrada en la fase central del procés emprendedor (emprendedoria naixent i nova), on es localitzen les iniciatives emprendedores recents.

TEA, % de la població espanyola de 18-64 anys involucrada en iniciatives emprenedores en els últims 42 mesos

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TEA	5,7%	7,3%	7,6%	7,0%	5,1%	4,3%	5,8%	5,7%	5,2%	5,5%	5,7%	5,2%	6,2%	6,4%	6,1%	5,2%	5,5%
TEA HOMBRE	7,2%	8,8%	9,7%	8,1%	6,3%	5,4%	7,1%	7,4%	6,2%	6,4%	6,4%	5,8%	6,8%	6,8%	6,3%	5,6%	5,4%
TEA MUJER	4,2%	5,7%	5,5%	6,0%	3,9%	3,2%	4,5%	4,0%	4,2%	4,6%	5,0%	4,7%	5,6%	6,0%	6,0%	4,8%	5,6%

Font: Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2021-2022, pàg. 36

Quant a l'àmbit territorial concret de la Comunitat Valenciana ⁹, amb resultats referits a l'any 2020, les taxes d'involucració per etapes del procés emprenedor per gènere indiquen una major propensió relativa per als homes que va engrandint-se a mesura que s'aprofundeix en les etapes del procés d'emprenedoria:

Taxes d'involucració	Potencial	TEA	Consolidat
Homes	5,3 %	5,6 %	7,4 %
Dones	5,2 %	4,6 %	4,8 %

Respecte del total de càrrecs de responsabilitat en les empreses de la Comunitat Valenciana, cal saber que les dones ocupen un 29,5 %, mentre que els homes el 70,5 % (INE. Directores/ores i gerents. EPA 1T 2022)

D'altra banda, segons les dades aportades per la Federació Nacional d'Associacions de Treballadors Autònoms (ATA) per a l'exercici de 2021¹⁰, en l'àmbit estatal les **dones autònomes** són més nombroses que els homes en els sectors del comerç (24,8 % dones, 18,8 % homes), sobre el total de persones treballadores autònomes. Per tant, pràcticament una de cada quatre dones donades d'alta com a autònomes s'enquadra dins del sector comerç.

L'informe d'ATA destaca que les dones autònomes es decanten per sectors com el comerç i les activitats professionals. Aquest informe mostra que són oficis majoritàriament dirigits per dones i precisament dos dels sectors fonamentals en la nostra economia, creadors d'ocupació i generadors de riquesa.

En un altre ordre de coses, la COVID-19 va aprofundir més la desigualtat entre dones i homes, especialment en el mercat laboral. L'impacte en l'ocupació va ser molt significatiu, però es va acréixer encara més en el cas de les dones per la major presència en els sectors més afectats per la pandèmia. 2021 ha sigut un any molt complicat per al col·lectiu autònom,

⁹ https://gemspain-my.sharepoint.com/personal/comunicacion_gem-spain_com/Documents/INFORMES/REGIONALES/C.%20Valenciana/Informe_GEM_C_Valenciana_2020_2021.pdf

¹⁰ Font: INFORME MUJER AUTÓNOMA 2021. ATA. <https://ata.es/wp-content/uploads/2022/03/np-INFORME-MUJER-ESPAN%CC%83A-2021.pdf>

marcat per successives ones provocades per la COVID-19 i restriccions que han originat molta incertesa, sobretot a principi d'any.

Així i tot, les dones han tornat a ser les protagonistes i han aconseguit, contra tot pronòstic, tornar a emprendre noves activitats i espentar el creixement de l'autoocupació

A partir de 2021 es va tornar a la tendència dels últims anys, trencada en 2020. Les dones autònomes són les que sempre han contribuït al creixement del Règim Especial de Treballadors Autònoms. En els últims dos anys (agost 22 - agost 20) s'ha produït un creixement de 4.458 dones autònomes més cotitzant, superior a l'augment registrat pels homes, amb un total de 3.601 nous.

Així mateix, l'**atur registrat** entre els homes ha disminuït més des de maig de 2020, perquè la recuperació de l'activitat s'ha produït més prompte en els sectors més masculinitzats.

Per tant, la situació provocada per la pandèmia de la COVID-19 ha deixat palesa la necessitat que té la nostra economia de transitar cap a un model més verd, més digital i sostenible, enfront d'un model basat en serveis de baix valor afegit, que és el sector que més ha patit.

2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DESTACADES I LA SEUA RELLEVÀNCIA EN IGUALTAT DE GÈNERE

La incorporació de la **transversalitat de gènere a les polítiques públiques**, on s'implique les dones i als homes per igual, és fonamental per a combatre les discriminacions de gènere.

Les polítiques d'igualtat d'oportunitats de dones i homes han d'usar-se com a mecanismes per a fer-ne possible la participació i corresponsabilitat en igualtat de condicions en tots els àmbits de la vida, tant des del punt de vista públic, com des del privat.

La Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball té com a motor de les seues actuacions el principi d'igualtat de tracte i oportunitats amb la incorporació de la transversalitat de gènere en les polítiques públiques, en la normativa, en el foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació, en l'atorgament de les subvencions, ajudes i beques, així com en la subscripció de convenis mitjançant la introducció de clàusules de responsabilitat social, i la promoció d'unes comunicacions en igualtat mitjançant l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.

Des de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i a través de Labora, s'impulsen els programes de **foment d'ocupació** que promouen la igualtat de gènere de les persones desocupades i la seua inserció laboral.

Es fomenta la incorporació de la dona al mercat de treball i la seua formació, valorant accions positives per a fer efectiva la igualtat i prioritzant, en la selecció de l'alumnat, la participació de les dones, especialment aquelles en situació de violència de gènere, així com les incloses en col·lectius amb especial dificultat (diversitat funcional, risc d'exclusió social). Amb aquestes línies es pretén fomentar la presència de les dones en formació per als sectors en les quals estan infrarepresentades.

Així mateix, un dels objectius de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball és treballar per a **eliminar la bretxa salarial entre dones i homes** sota la implementació del concepte d'igual retribució per treball d'igual valor.

Amb la finalitat de fomentar l'economia feminista, des de 2017 se signa el conveni de col·laboració entre la Conselleria d'Economia Sostenible i la Universitat de València per a contribuir al funcionament de la Càtedra d'Economia Feminista, amb l'objectiu que es desenvolupen activitats formatives, culturals, de difusió i d'investigació dirigides a **donar suport als principis de l'economia feminista** com a corrent de pensament que emfatitza la necessitat d'incorporar les relacions de gènere com una variable rellevant en l'explicació del funcionament de l'economia i de la diferent posició dels homes i les dones com a agents econòmics i subjectes de les polítiques econòmiques.

En el cas de l'**economia social**, es pretén afavorir la incorporació de les dones com a sòcies treballadores i la plena participació en els òrgans directius d'aquestes, i reforçar les subvencions per a la incorporació de les dones com a sòcies en cooperatives i societats laborals.

A més, cal incentivar **fórmules cooperatives o de col·laboració** entre les persones emprenedores, amb l'objectiu que no es centren en l'autoocupació individual i els permeten complir objectius comuns i compartir recursos.

En l'àmbit de les condicions de treball i relacions laborals, s'ha constituït un conveni de col·laboració entre la Conselleria i les organitzacions sindicals i empresarials per a desenvolupar **accions de prevenció de riscos laborals amb enfocament de gènere**.

La necessitat d'aplicar la perspectiva de gènere a la seguretat i la salut en el treball és a causa del fet que homes i dones se situen en posicions diferents en el mercat de treball, la qual cosa implica que estan exposats a riscos diferents i que desenvoluparan problemes de salut diferents. Cal abordar les diferències que es produeixen entre els diferents col·lectius d'homes i dones per a donar resposta a la diversitat de realitats del món del treball.

La integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals implica investigar les àrees rellevants per a les dones treballadores i empresàries, per a no subestimar els riscos laborals a què s'exposen, i garantir que les mesures preventives que s'adopten siguin apropiades.

També, el Consell Tripartit per al Desenvolupament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva ha aprovat la creació d'un grup de treball que estudiarà com regular els principis i garanties, el temps de treball, els equips i els espais, els drets de desconnexió, la seguretat, la salut, la formació, la protecció de dades i la perspectiva de gènere, entre altres aspectes.

Quant a les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, la **programació d'inspeccions** es duu a terme tenint en compte el que es preveu en el Reial decret llei 6/2019, de mesures per a la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'ocupació, i en la Instrucció 3/2011, sobre actuacions de l'ITSS en matèria d'igualtat efectiva entre homes i dones, i es para atenció especial als supòsits de reingrés de la dona després dels períodes de baixa per naixement i cura del lactant.

Les accions, en les quals es distribuirà el nombre total d'ordres de servei planificades en l'àmbit de la igualtat efectiva entre homes i dones, suposen l'orientació de la planificació cap als aspectes següents: accés a l'ocupació, relació laboral, assetjament sexual i per raó de sexe, plans d'igualtat, conciliació de la vida familiar i laboral i discriminació en la negociació col·lectiva.

També, la signatura del Pacte Valencià Contra la Violència de Gènere i Masclista, al setembre de 2017, comporta l'execució de les accions derivades d'aquest que la Conselleria assumeix.

D'altra banda, per a afrontar la pandèmia de la COVID-19 i les seues conseqüències econòmiques i de l'ocupació, i per a reactivar totes les activitats econòmiques afectades que puguen ser tractores del cicle econòmic general, el Consell i els agents socials van arribar, en la Mesa d'Economia, al primer gran **Pacte de la Mesa de Diàleg Social**, mitjançant el consens de 218 mesures d'ocupació i reactivació econòmica, 124 de turisme i 19 de responsabilitat social i transparència, per a impulsar la reconstrucció econòmica i social, taula COVID-19 a la Comunitat Valenciana.

És important assenyalar que totes les línies i accions incorporen la perspectiva de gènere, de manera que les convocatòries d'ajudes prioritzaran tindre mesures d'igualtat o plans d'igualtat en les empreses.

En un altre ordre de coses, també es va constituir l'**Observatori de Treball Decent**, creat per a fer un seguiment continu i exhaustiu del mercat laboral, per a detectar les necessitats i corregir desequilibris com la desocupació, la infraocupació, la discriminació i la desigualtat o l'economia submergida. Els quatre pilars del programa de treball decent són promoure l'ocupació i la creació d'empreses, garantir els drets en el treball, estendre la protecció social, fomentar el diàleg social i la igualtat de gènere com a acció transversal.

D'altra banda, l'Institut Valencià de Competitivitat Empresarial (**IVACE**) va aprovar el **I Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, pel qual es compromet a impulsar polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, amb diferents mesures per al desenvolupament de la igualtat de gènere en el si de l'organització.

També és important assenyalar la recent creació de l'**Institut Valencià d'Estadística**, que adequarà l'elaboració de les estadístiques i estudis que realitze en l'article 20 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Per tant, la Conselleria fa una aplicació de la perspectiva de gènere general en tots els àmbits a través dels programes pressupostaris i de l'elaboració del pressupost. La perspectiva d'igualtat de gènere és present en la formulació i elaboració, així com en l'execució i seguiment.

La concreció d'aquesta estratègia es configura amb les accions que s'indiquen a continuació desglossades en els programes de la Conselleria i els seus ens dependents.

Programa 721.10. Direcció i serveis generals

Té com a objectius bàsics l'assistència i assessorament als òrgans superiors i directius, la racionalització dels procediments, el suport tècnic i administratiu per a facilitar el compliment dels objectius de la resta de programes de la Conselleria, garantir l'existència d'una competència eficient en els mercats i promoure una millora en la regulació i actuació de les autoritats respecte a les condicions d'accés i exercici de l'activitat econòmica, a més de promoure el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques de la Conselleria.

És evident l'impacte de la COVID-19 en aquest programa, responsable, entre altres, dels recursos humans de la Conselleria. Des del primer moment, la salut dels treballadors i treballadores i empleats públics ha sigut una prioritat i per això es va adoptar la modalitat de teletreball, així com la implementació de plans de contingència i continuïtat elaborats per cada centre de treball, on s'estableixen les mesures organitzatives adequades, tot amb l'assessorament de l'INVASSAT.

Es va difondre una guia tècnica per a l'elaboració del pla de contingència i continuïtat del treball durant la COVID-19, també molts documents i eines per a planificar i adoptar les mesures necessàries per a eliminar o minimitzar, sempre que fora possible, la potencial exposició al SARS-CoV-2.

Fruit de l'experiència acumulada durant aquest període tan excepcional va ser la publicació del Decret 49/2021, d'1 d'abril, del Consell, de regulació del teletreball com a modalitat de prestació de serveis del personal empleat públic de l'Administració de la Generalitat.

L'Administració pública ha d'adaptar-se a la conjuntura social i econòmica, amb mètodes que permeten l'avanç en la recerca d'una millora contínua i que garantisquen la prestació adequada, eficaç i eficient dels serveis que proporciona. En conseqüència, la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball va desenvolupar un programa de teletreball. El teletreball, malgrat que en un primer moment va haver d'implantar-se d'urgència als centres de treball de l'Administració de la Generalitat durant la vigència de l'estat d'alarma, s'ha demostrat com una modalitat altament efectiva per a previndre els contagis i l'aparició de nous brots epidemiològics en aquests centres de treball (que, no obstant això, sí que es van produir abans d'implantar-se i, sobretot, amb el posterior retorn massiu a la modalitat presencial de treball), així com per a continuar prestant els serveis públics, sense que, per això, fora afectada de cap manera la qualitat d'aquests.

En un altre ordre de coses, la Unitat d'Igualtat, adscrita en aquest programa, en l'àmbit de competències de la Conselleria, vetlarà per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes. Així mateix, farà el seguiment, l'avaluació del desenvolupament i el grau de compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat entre dones i homes, amb la incorporació de la transversalitat de gènere en les polítiques públiques de la Conselleria, el foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació i l'impuls de la comunicació en igualtat, mitjançant el llenguatge no sexista i inclusiu en els textos administratius.

Des de la creació de la Unitat d'Igualtat es treballa en l'adopció de textos amb llenguatge inclusiu i l'assessorament d'informes d'impacte de gènere, al mateix temps que es fan recomanacions per a incloure clàusules de responsabilitat i criteris socials en les bases d'ajudes, subvencions i beques.

Programa 315.10. Condicions de treball i administració de les relacions laborals

La finalitat del programa és donar compliment a les competències previstes en l'article 70 de la Llei del Consell, en matèria de treball, conciliació laboral, inspecció de treball i relacions laborals, així com qualsevol altra competència que siga encarregada pels òrgans competents. Entre altres, comprén les següents: regulació de les condicions individuals i col·lectives de treball quan siga procedent (inclou les actuacions en matèria d'igualtat, discriminació en la relació laboral, contractació, etc.); resolució dels expedients sancionadors de l'ordre social i de prevenció de riscos laborals; exercici de funcions de mediació, arbitratge i conciliació laboral i d'Oficina Pública de Registre d'Actes Electorals Sindicals; execució de les disposicions sobre treball autònom; exercici de les competències relatives al benestar laboral de les persones treballadores; coordinació amb el servei públic de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, etc.

L'existència de desigualtat en la relació laboral és un fet constatat i constatable per l'actuació dels poders públics. La situació de discriminació per raó de gènere que es dona en l'àmbit general es trasllada en l'àmbit de totes les manifestacions de les relacions laborals, des

d'abans de l'inici -l'accés- com en les conseqüències en finalitzar la relació laboral, per tant, i per extensió, a l'àmbit de les prestacions que se'n deriven.

En conseqüència, mitjançant la programació de l'activitat de la Inspecció de Treball es realitzen determinades actuacions en l'àmbit de la igualtat efectiva entre dones i homes, entre les quals destaquen les que tenen com a finalitat eliminar les discriminacions en l'accés a l'ocupació, en la relació laboral, la discriminació salarial, l'assetjament sexual i per raó de sexe, el control de mesures i plans d'igualtat, els requeriments sobre mesures i plans d'igualtat, el seguiment i execució dels plans d'igualtat, els drets sobre conciliació de la vida familiar i laboral i la discriminació en la negociació col·lectiva.

Així mateix, en el marc del fòrum de participació que representa el Consell tripartit, es treballa per a fomentar la racionalització dels horaris per a la corresponsabilitat de la vida familiar, personal i laboral. Des de la Direcció General de Treball i Benestar i Seguretat Laboral també s'incideix en el fet que les clàusules de responsabilitat social a incloure en els diferents convenis col·lectius formen part de la negociació entre organitzacions representatives del personal i les organitzacions empresarials.

A més, la Direcció General de Treball i Benestar i Seguretat Laboral realitza, des de 2018, tres convenis amb les organitzacions sindicals i empresarials més representatives sobre la realització d'accions en matèria de prevenció de riscos laborals amb enfocament de gènere. En aquests convenis, cadascuna d'aquestes organitzacions han de presentar un programa anual que incloga les actuacions a realitzar, així com les mesures de control que s'adoptaran per a garantir-ne l'adequada realització i el compliment dels objectius que justifiquen la concessió de la subvenció.

Quant a l'elaboració i aprovació de plans d'igualtat, cal tindre en compte el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, que va modificar l'apartat 2 de l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que exigia l'elaboració i aplicació de plans d'igualtat per a totes les empreses de 50 o més treballadors.

Aquesta modificació de l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007 no va resultar aplicable de manera immediata en 2019, sinó que, de conformitat amb l'article 1 del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, es va establir la seua aplicació gradual i progressiva durant els anys 2020, 2021 i 2022: les empreses de més de 150 i fins a 250 treballadors hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat al març de 2020; les empreses de més de 100 i fins a 150 treballadors, al març de 2021, i les empreses entre 50 i 100 treballadors, al març de 2022.

Per tant, les línies d'actuació passen per la realització de les accions pertinents, en coordinació amb les altres institucions competents, en la lluita contra tot tipus de discriminació en l'àmbit de les relacions laborals, i en general per a la millora de les condicions sociolaborals de les persones treballadores de la Comunitat Valenciana. Així, a través de la Inspecció de

Treball i Seguretat Social, es realitza la vigilància i control del compliment de la legislació laboral, el compliment de les disposicions sobre igualtat efectiva en l'àmbit de les relacions laborals, així com l'erradicació de l'assetjament sexual, moral i psicològic o qualsevol altra forma de discriminació en la relació laboral.

Igualment, cal destacar les campanyes sobre prevenció de riscos laborals, cursos, jornades, seminaris, etc., així com la programació i execució de les accions necessàries per a la difusió de normes, treballs i guies pràctiques sobre seguretat, salut laboral i organitzacions saludables, a través de l'INVASSAT i la resta dels òrgans competents.

Programa 322.55. Promoció de l'emprenedoria, cooperativisme i economia social

L'objectiu és el foment, desenvolupament i consolidació de l'economia social i de l'emprenedoria amb actuacions conduents a la creació de cooperatives i societats laborals, com a motors d'activitat i ocupació i d'empoderament de les sòcies i les sòcies treballadores d'aquestes empreses, i afavorir la incorporació de la dona a aquestes empreses com a sòcies treballadores i la seua participació en els òrgans directius d'aquestes, així com el desenvolupament de programes de foment de l'emprenedoria amb la finalitat de promoure l'esperit emprenedor i l'activitat empresarial de les dones.

Per a la consecució d'aquest objectiu, l'any 2022 es continua el Pla estratègic d'emprenedoria de la Comunitat Valenciana 2019-2023. Un pla que recull accions conjuntes a mitjà termini que faciliten la creació d'empreses i el desenvolupament i consolidació d'iniciatives emprenedores en totes les seues fases. En aquest Pla estratègic d'emprenedoria s'estableix un objectiu estratègic núm. 7, «Fomentar l'emprenedoria femenina».

Quant al foment de l'emprenedoria, cal destacar el conveni amb la Federació d'Associacions de Dones Rurals (FADEMUR), dirigit al suport i promoció d'iniciatives emprenedores de les dones en l'àmbit rural, mitjançant la realització de tallers de formació i la creació d'un banc d'experiències d'emprenedoria rural amb finalitats a la seua inserció sociolaboral. En aquest conveni està prevista la realització, almenys, de 10 tallers de formació presencials o en línia l'objectiu dels quals és formar 150 dones.

A més, cal afegir que al novembre de 2020 es va aprovar el II Pla biennal de cooperativisme 2021-2022, per al foment del cooperativisme. Entre les seues línies d'actuació està previst el suport a l'emprenedoria cooperativa com a opció d'integració laboral per a dones en situació de vulnerabilitat social i ajudes per a la incorporació de dones com a sòcies de cooperatives, així com també altres ajudes per a la seua incorporació a consells rectors i equips de direcció. En aquest sentit, en 2021 ja s'ha reflectit el seu impacte, havent-se concedit un total de 450 ajudes a persones per a la integració laboral com a socis i sòcies de societats cooperatives i societats laborals, de les quals 235 eren dones (52,22 %) i 215 homes (el 47,78 %).

Programa 615.10. Planificació i previsió econòmica

L'objecte d'aquest programa és la planificació que establisca les bases d'un model econòmic per a la Comunitat Valenciana articulat sobre la base de la sostenibilitat, tant en la esfera social com econòmica i mediambiental. El programa també inclou, entre els seus objectius bàsics, la promoció de l'economia sostenible i de l'economia del bé comú, així com l'elaboració i difusió d'informació econòmica sobre la situació de la Comunitat Valenciana i les seues perspectives.

D'altra banda, la convocatòria d'ajudes destinades al foment de l'economia sostenible tracta de promoure propostes econòmiques que es basen en el compliment de diversos objectius socials, entre els quals es troba el respecte per la igualtat de gènere. En concret, l'economia del bé comú i les empreses socials inclouen entre els seus valors i principis la igualtat de gènere.

En els anys 2017, 2018, 2019 i 2020 s'han finançat, respectivament, 17, 31, 53 i 35 pimes per a l'elaboració d'una memòria de sostenibilitat amb els criteris de la responsabilitat social, del bé comú i altres metodologies que reconeixen els valors socials i de la igualtat entre dones i homes. La previsió per a 2021 i 2022 era aconseguir la xifra de 50 sol·licituds de pimes per a l'elaboració d'una memòria de sostenibilitat, previsió que ha sigut àmpliament superada per la realitat, de tal manera que en l'exercici de 2021 es va aconseguir la xifra de 90 pimes beneficiàries i 99 en 2022. Unes ajudes dirigides a la finalitat d'efectuar balanços socials de l'activitat empresarial, on els valors de la igualtat formen part de l'essència d'aquests models de mesurament i de comparabilitat empresarial compromesa sempre amb la igualtat de gènere.

D'altra banda, en el conveni subscrit amb la Universitat de València per a col·laborar en la creació i funcionament de la Càtedra d'Economia Feminista, es pretén incorporar les relacions de gènere com una variable rellevant en l'explicació del funcionament de l'economia i de la diferent posició dels homes i dones com a agents econòmics i subjectes de les polítiques econòmiques, i posar en el centre de l'economia la sostenibilitat de la vida, la societat de les cuidats i l'erradicació de la divisió sexual del treball.

Programa 722.20. Política industrial

El programa actua en matèria d'indústria i seguretat industrial. Per a augmentar la presència de les dones en el sector industrial, en les convocatòries d'ajudes s'estableix l'obligatorietat, per als qui les sol·liciten, de presentar una declaració responsable sobre el compliment de les obligacions derivades de la Llei 9/2003 per a la igualtat entre dones i homes. A més, entre els criteris de preferència de les sol·licituds en cas d'empat de sol·licitants, es valora preferentment l'aportació de certificat o distintiu oficial empresarial en matèria d'igualtat, o com a entitat col·laboradora en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, o qualsevol altre anàleg de caràcter oficial.

Igualment, per a fomentar els plans d'igualtat i el seu establiment en les empreses industrials s'inclou en el barem d'avaluació una puntuació addicional per a les empreses que els tinguen implantats. Així mateix, s'utilitza llenguatge no sexista tant en guies com en fullets informatius, tots aquests publicats per a promocionar la seguretat industrial, i s'ha adequat el contingut dels cursos respectant el llenguatge no sexista.

D'altra banda, es continua treballant per a aconseguir l'increment de la composició paritària en els carregues de la presidència i en els òrgans d'administració, i prioritzar, en cas d'empat, les empreses o associacions empresarials industrials en les quals aquests càrrecs siguen ocupats per dones. És aquest un terreny, tal com mostren els resultats anteriors, en el qual queda molt de camí per recórrer, ja que, de les 853 sol·licituds rebudes, tan sols 13 empreses afirmen tindre dones en el seu òrgan d'administració, la qual cosa suposa un 1,52 % del total. Quant a dones amb càrrec en associacions empresarials, cal dir que 5 de les 14 entitats sol·licitants en la convocatòria d'ajudes per a associacions sectorials vinculades a la indústria tenen una dona com a presidenta del seu òrgan directiu, la qual cosa suposa un percentatge del 35,7 %.

Programa 762.10. Comerç exterior

El programa parteix de l'existència de la competència de les economies emergents en el comerç mundial de béns i serveis, del feble poder de negociació dels sectors empresarials valencians davant de la negociació d'acords comercials i de l'augment del proteccionisme en mercats tradicionals de la Comunitat Valenciana, de la concentració de l'exportació en un nombre reduït de pimes, de la insuficient diversificació geogràfica de les exportacions, de la falta de cooperació entre les pimes valencianes per a participar de forma agrupada en projectes d'internacionalització, de la insuficient formació en internacionalització en els quadres directius de les empreses i presència desequilibrada d'homes i dones entre els recursos humans disponibles per a l'execució dels plans d'internacionalització i del baix grau d'internacionalització de les empreses promogudes per dones.

Per tant, les línies d'actuació se centraran en fomentar la contractació de personal especialitzat per al desenvolupament del pla de promoció internacional de l'empresa, fent efectiu el principi d'igualtat entre dones i homes, i en afavorir la internacionalització de les empreses promogudes per dones.

Quant a la valoració de resultats de 2021 cal dir que, respecte als nous contractes de personal tècnic en comerç exterior, l'indicador s'ha complert amb escreix. Les empreses valencianes són conscients de la necessitat de disposar de personal tècnic en comerç exterior en els seus departaments comercials. No obstant això, cal assenyalar que quant a gènere, la valoració no és positiva. El nombre de contractes realitzats a homes és molt superior al de dones. En un context d'incertesa econòmica i sanitària com l'actual, la dona s'enfronta a majors obstacles, barreres culturals i estereotips.

Quant a afavorir la internacionalització de les empreses promogudes per dones, l'indicador que mesura els resultats en aquest àmbit (empreses amb un percentatge igual o major de dones en càrrecs executius o de direcció de l'empresa, o empreses que disposen d'un pla d'igualtat visat en cas que legalment no siga exigible) mostra, d'acord amb les sol·licituds en 2021, valors molt inferiors al d'altres exercicis, principalment pel fet que moltes empreses han arribat al límit *de minimis*. En tot cas, el percentatge d'empreses que internacionalitzen amb un percentatge igual o major de dones en càrrecs de direcció o que disposen d'un pla d'igualtat visat quan no és exigible continua sent molt baix. En positiu, cal destacar que s'ha passat d'un 6,4 % de l'exercici 2020 a un 10,5 % del total de sol·licituds subvencionades.

Programa 761.10. Ordenació i promoció comercial i artesana

Aquest programa treballa per a desenvolupar un model comercial de proximitat eficient i modern, al servei de les persones consumidores, que actua com a factor de reequilibri territorial, potenciant la funcionalitat dels espais comercials urbans, que garantisca un proveïment de qualitat, independentment de la grandària o posició del lloc on es residisca.

Entre els seus objectius està establir models i pautes d'actuació responsable i de qualitat en el comerç, afavorint als sol·licitants d'ajudes que disposen del pla d'igualtat vigent i visat per la Generalitat, de certificat o reconeixement empresarial en matèria d'igualtat d'oportunitats o de protocol vigent per a l'erradicació de l'assetjament sexual, moral o psicològic en l'àmbit laboral.

També es pretén, des d'un enfocament de gènere, generar un ecosistema favorable a l'emprenedoria en el comerç, afavorint l'ocupació de dones autònomes o autònomes col·laboradores en les empreses i agrupacions del sector comercial, així com l'establiment de models i pautes d'actuació responsable i de qualitat en el comerç.

El sector comercial, amb una ocupació altament feminitzada, pot ser en si mateix una palanca d'igualtat de gènere, atesa la importància de les dones tant com a dones treballadores com d'empresàries.

En relació amb l'evolució i la situació actual, de conformitat amb l'informe elaborat des de la Federació Nacional d'Associacions de Treballadors Autònoms-ATA 11, amb motiu del Dia Internacional de la Dona, es posa de manifest que 2021 tanca amb un increment de dones autònomes, davant del 2020, any en què va descendir per primera vegada el nombre d'autònomes des del 2012. Així, a la Comunitat Valenciana s'han incorporat un total de 3.426 dones emprenedores, amb un increment del 2,7 %, enfront d'un increment d'homes de l'1,3 %. No obstant això, el pes de la dona autònoma és encara inferior al dels homes, ja que

¹¹ <https://ata.es/wp-content/uploads/2022/03/np-INFORME-MUJER-ESPAN%CC%83A-2021.pdf>

representen únicament el 36,7 % del total del col·lectiu. A la Comunitat Valenciana, d'un total de 360.240 persones autònomes, 132.059 són dones autònomes.

Dins del col·lectiu de dones emprenedores, el comerç és el sector elegit majoritàriament per les dones, fins a un 24,8 %. Per tant, una de cada quatre dones donades d'alta com a autònomes treballa en el sector comerç.

D'altra banda, el sector de la distribució comercial a la Comunitat Valenciana, segons les dades oferides per l'Oficina PATECO¹², en el seu informe anual de distribució comercial 2022, indica que el nombre de persones afiliades en el comerç minorista valencià s'ha situat en 211.912 treballadors a la fi del 2021, això indica que aquest s'ha incrementat un 2,2 % respecte a l'any anterior i ocupa el 10,7 % del total de treballadors de l'economia valenciana. Aquesta és la primera activitat del sector serveis amb major representació d'autònoms sobre el total d'afiliacions (26,5 %). Cal destacar que el 60 % de les persones treballadores d'aquest sector són dones, davant del 46 % en el conjunt d'activitats econòmiques.

Les dades revelen l'important paper que exerceixen les dones en el comerç minorista i el seu positiu impacte en l'ocupació femenina, tant des de la perspectiva de l'emprenedoria com del treball assalariat.

Per tant, totes aquelles polítiques de foment i promoció del comerç minorista implementades per la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball repercuteixen especialment en el sector femení i les ajudes concedides contribueixen a consolidar l'emprenedoria i el treball en el sector comerç i, en conseqüència, en benefici de les dones treballadores en aquest sector.

Respecte a les ajudes concedides per la Direcció General de Comerç, Artesania i Consum en les diferents convocatòries, ordinàries i extraordinàries, al llarg de l'exercici 2021, cal destacar que es van atorgar un total de 201 ajudes a persones físiques, de les quals 106 van ser a dones, la qual cosa suposa un percentatge del 53 % del total.

LABORA (Servei Valencià d'Ocupació i Formació)

Les polítiques d'ocupació, formació i inserció laboral desenvolupades en els programes de LABORA tenen una important rellevància de gènere.

LABORA ofereix serveis d'orientació i intermediació laboral amb la finalitat d'afavorir l'ocupabilitat de les persones inscrites en els Espai LABORA, per mitjà de la millora dels serveis prestats, tant amb mitjans propis com per mitjà de la col·laboració d'entitats, de manera que s'augmente l'eficàcia de les polítiques d'ocupació de la Generalitat, garantint la gestió territorial i pròxima a la ciutadania. Per això, cal introduir pràctiques innovadores i d'experimentació en

¹² <https://www.pateco.org/informe-de-la-distribucion-comercial-minorista-en-la-comunitat-valenciana/>

el disseny de les polítiques d'activació per a l'ocupació. El compliment d'aqueixa missió exigeix formació permanent del personal, per a fer de LABORA un instrument versàtil i eficaç en l'execució de les polítiques actives d'ocupació.

Programa 322.51. Foment d'ocupació

Aquest programa promou la igualtat de gènere a través de les seues actuacions respecte a les dones desocupades i afavoreix la seua inserció laboral. Mitjançant aquest programa es persegueix:

1. Afavorir l'accés a l'ocupació de col·lectius de difícil inserció: dones, joves, aturats de llarga duració, majors de 45 anys; afavorir l'ocupació de qualitat i aplicar les polítiques actives d'ocupació amb perspectiva de gènere.
2. Afavorir i incrementar la presència de dones en el mercat de treball.
3. Millorar l'ocupabilitat de les persones desocupades amb més dificultats d'inserció, per mitjà de l'adquisició d'experiència laboral.
4. Promoure la incorporació de persones joves al mercat de treball, especialment dels que no tenen experiència laboral.
5. Desenvolupament de la garantia juvenil.
6. Donar suport a la inserció i el manteniment en el mercat de treball de les persones amb diversitat funcional i de les persones en situació o risc d'exclusió social.
7. Suport a iniciatives empresarials innovadores amb potencial de creació d'ocupació.
8. Actuació diferencial sobre el territori; elaboració d'estratègies adaptades a les necessitats de l'àmbit local d'actuació; foment del desenvolupament local i acords territorials en matèria d'ocupació i desenvolupament local.

Tots els programes de foment d'ocupació són susceptibles de tindre un impacte de gènere, atés que afecten dones i homes, les seues condicions laborals i de vida en general. Especialment les dones, majoritàriament en situació de desocupació, ja que, d'acord amb les últimes estadístiques de desocupació corresponents al mes d'agost de 2022, figuren inscrites en els centres LABORA d'Ocupació un total de 352.825 persones, de les quals 215.987 són dones (el 61,2 %).

Programa 322.52. Formació i qualificació professional

La finalitat del programa és actuar sobre la formació de les persones ocupades i aturades de la Comunitat Valenciana, impulsar i estendre una formació que responga a les seues necessitats i contribuïsca al desenvolupament d'una economia basada en el

coneixement, així com millorar l'ocupabilitat, la qualificació i la inserció professional de col·lectius amb especials dificultats d'inserció en el mercat laboral.

Les línies d'actuació són les següents:

1. Impulsar i estendre entre les empreses i les persones treballadores ocupades i parades de la Comunitat Valenciana, una formació que responga a les seues necessitats i contribuïska al desenvolupament d'una economia basada en el coneixement.

2. Millorar l'ocupabilitat, la qualificació i la inserció professional de les persones joves.

3. Millorar l'ocupabilitat, la qualificació i la inserció professional de col·lectius amb especials dificultats d'inserció en el mercat laboral.

4. Respondre d'una manera justa i inclusiva, des de la formació i la qualificació de les persones als reptes de la transició cap a una economia digital i verda, en un context de gran incertesa relacionat amb les perspectives mundials i de seguretat, i les seqüeles de la crisi originada per la pandèmia COVID-19.

Les dades relatives a l'últim exercici tancat, 2021, mostren els beneficis d'aquestes accions, entre els quals cal assenyalar els següent, que mostren les persones beneficiàries segons el sexe:

- Van participar en les accions formatives dirigides prioritàriament a persones ocupades un total de 15.381 persones, de les quals 6.066 eren homes i 9.315 dones, la qual cosa suposa un percentatge de participació femenina d'un 60,56 % sobre el total. En 2020, aquest percentatge va ser del 61 %.

- En les accions formatives dirigides a persones prioritàriament desocupades, van participar un total de 24.056 persones, de les quals 11.299 eren homes i 12.757 dones, la qual cosa suposa un percentatge de participació femenina d'un 53,03 % sobre el total. El any anterior, les dones participants van representar el 52,26 %.

- Van participar en les accions formatives corresponents en el programa mixt d'ocupació formació Tallers d'Ocupació, un total de 4.514 persones, de les quals 1.750 eren homes i 2.764 dones, la qual cosa suposa un percentatge de participació femenina d'un 61,23 % sobre el total (en 2020, del 60,69 %, i en 2019, del 61 %)

Finalment, en les accions formatives corresponents al programa mixt d'ocupació formació Escoles d'Ocupació Et Formem, van participar un total de 1.293 persones, de les quals 592 eren homes i 702 dones, la qual cosa suposa un percentatge de participació femenina d'un 54,3 % sobre el total (60,6 %, en 2020, i 59,3 %, en 2019).

Programa 322.54. Inserció laboral

El programa ofereix serveis d'orientació i intermediació laboral amb la finalitat d'afavorir l'ocupabilitat de les persones inscrites en els Espais LABORA, tant amb mitjans propis com per mitjà de la col·laboració d'entitats, que es presten de manera que augmente l'eficàcia de les polítiques d'ocupació de la Generalitat, garantint una gestió territorial i pròxima a la ciutadania. En concret, es realitzen les accions següents:

- Inscripció de les persones demandants d'ocupació i determinació del seu perfil professional als Espais Labora. Planificació, elaboració de protocols i avaluació de l'atenció a empreses, prospecció de necessitats, pla de visites i captació i gestió d'ofertes d'ocupació. Seguiment dels itineraris d'inserció laboral per a persones en situació de desocupació i de les accions i serveis a persones desocupades o demandants d'ocupació.
- Serveis de suport que faciliten la inserció laboral i la millora ocupacional, agilitant i optimitzant la intermediació d'oferta i demanda en el mercat de treball, afavorint unitats de desenvolupament territorial en comarques amb especial problemàtica de desocupació. Gestió d'accés de persones usuàries i empreses a les aplicacions informàtiques que permeten la inscripció, renovació de la demanda, cita prèvia, obtenció de documents, ofertes d'ocupació o de formació, orientació i intermediació laboral i dels programes de suport a l'orientació i intermediació laboral i l'assistència a l'autoocupació desenvolupada per organismes o entitats externes i finançades per LABORA.
- Col·laboració en l'elaboració d'estadístiques per al seguiment de les ofertes d'ocupació i les ocupacions en coordinació amb els altres ens o organismes.
- Executar les competències en matèria d'agències privades de col·locació i l'articulació de la col·laboració amb altres entitats públiques o privades que participen en el procés d'intermediació laboral. Gestió dels programes que desenvolupe l'Administració de l'Estat i que afecte la Comunitat Valenciana i li siga atribuït en relació amb les accions d'orientació i intermediació laboral. Valoració, proposta d'autorització i control de les agències de col·locació.
- En general, qualsevol altra competència que li corresponga en matèria d'intermediació i orientació laboral, i inserció laboral, així com la promoció de l'autoocupació en els anomenats jaciments d'ocupació i establir línies de suport especial per a col·lectius, com ara la dona desocupada i altres més discriminats.

En la taula següent es mostren les persones inscrites com a aturades i desagregats per sexes al setembre de 2022:

Aturats homes	Aturades dones	% homes	% dones	punts percentuals de diferència
137.249	214.325	39	61	22

Les dades reflecteixen una bretxa de gènere, ja que el percentatge de dones en situació de desocupació és molt superior al dels homes.

A més, a conseqüència de la COVID-19, durant l'any 2020 i part de 2021 la situació del mercat laboral va estar molt afectada, sobretot per a les dones, on la bretxa en termes d'atur va augmentar respecte a l'any anterior.

Programa 322.56. Estratègia i modernització

La finalitat del programa és actuar per a oferir serveis adequats a les persones ocupades i aturades. En concret, serveis de:

1. Coordinació i integració de les diverses polítiques actives i de millorar el disseny estratègic d'aquestes.
2. Adaptació cap a una prestació de serveis més eficients i de qualitat.
3. Millora de la percepció ciutadana dels serveis i programes que presta LABORA.

Entre els objectius d'aquest programa està la contribució a millorar el disseny i la implantació de les polítiques actives d'ocupació a partir d'una avaluació de programes que incloga l'impacte d'aquestes polítiques en l'ocupabilitat i la duració de l'ocupació des d'una perspectiva de gènere, així com l'impuls de projectes d'integració de les dones al mercat laboral que destaquen per la seua singularitat.

Programa: 322.91. MRR, Pla de recuperació, transformació i resiliència

La forta contracció econòmica derivada de les mesures adoptades per a afrontar la crisi sanitària originada per la pandèmia COVID-19 ha tingut una translació immediata en el mercat de treball, i amb major intensitat en determinats sectors d'activitat.

Ens trobem amb una problemàtica d'accés al mercat de treball dels joves, així com de les dones amb nivells significatius de desocupació, especialment en víctimes de violència de gènere, tracta o explotació sexual.

També s'observen nivells significatius de desocupació que afecten persones vulnerables o en risc d'exclusió social, persones amb diversitat funcional i persones desocupades de llarga duració majors de 45 anys.

Adicionalment, es presenta el problema del despoblament de zones rurals i la necessitat d'afrontar els reptes de la transició ecològica i de la transició digital. Actualment, resulta imprescindible estar capacitat per a viure i treballar en la societat de la informació. És necessari promoure l'accés a Internet i la seua utilització per totes les persones, especialment mitjançant activitats que donen suport a l'alfabetització digital i l'accessibilitat. És necessari combatre la bretxa digital actual entre els usuaris i no usuaris de les TIC i més concretament

la que es produeix a causa del gènere, en particular en les zones rurals, així com la falta de coneixements d'informàtica i habilitats necessàries per a participar en la societat de la informació.

Institut Valencià de Competitivitat Empresarial (IVACE)

Els fins de l'Institut són la gestió de la política industrial de la Generalitat i el suport a les empreses, en matèria d'innovació per a la competitivitat i modernització de les mitjanes i petites empreses i àrees industrials, d'emprenedoria, d'internacionalització i de captació d'inversió, disseny i desenvolupament de mesures de finançament del sector privat que no afecte el marc d'actuació atribuït a l'IVF.

IVACE té com a objectiu impulsar un nou model productiu que contribuïska al progrés econòmic i social de la Comunitat Valenciana. Per a això, desenvolupa una oferta especialitzada de serveis dirigida a la millora competitiva del teixit empresarial consistent en actuacions orientades a l'impuls i foment de l'R+D, la innovació, la internacionalització, el desenvolupament energètic sostenible i la millora de les infraestructures i serveis industrials.

En 2019, s'aprova, i s'inicia la seua aplicació, el I Pla d'igualtat d'oportunitat (PIO) de l'IVACE per al període comprés entre gener de 2019 i desembre de 2022, com a resposta, tant al desig de la Direcció com al de la Comissió d'Igualtat, per a corregir possibles desequilibris entre homes i dones i incorporar mesures innovadores que corregisquen i facen realitat la igualtat entre sexes, centrant el treball més en la qualitat que en la quantitat d'actuacions a implantar. Aquest PIO disposa de la validació de la Direcció General de l'Institut Valencià de les Dones i la concessió per a l'ús del segell "fent empresa iguals en oportunitats"

Amb vista a la consecució de l'èxit de les polítiques d'igualtat, IVACE ha incorporat, per al seu desenvolupament al llarg de la duració del pla, la formació en igualtat de la plantilla per a detectar possibles discriminacions en l'entitat i trencar la idea que la igualtat entre dones i homes ja és real, així com la necessitat de facilitar en les accions la visibilitat de totes les activitats que es duen a terme en un període de temps concret per a aconseguir els objectius específics que s'ha marcat IVACE.

Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball (INVASSAT)

L'Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball (INVASSAT) té com a finalitat la promoció de la seguretat i salut en el treball en el conjunt de la societat valenciana.

Les dificultats afegides per a la dona en l'àmbit laboral abans de la pandèmia de la COVID-19 es concretaven en més baixa participació de les dones en l'àmbit laboral, major precarietat laboral i augment de la bretxa salarial entre homes i dones.

La COVID-19 ha posat de manifest algunes qüestions com són les derivades de la irrupció del teletreball, que ha sigut una eina essencial per a mantindre l'activitat laboral en molts sectors d'activitat. Els beneficis reportats han sigut nombrosos, però en una situació de confinament com la viscuda ha suposat carregar de tasques domèstiques moltes dones, per la qual cosa la millora de la conciliació de la vida privada i la vida professional dels treballadors en matèria de teletreball és una de les maneres d'abordar les diferències entre homes i dones en el mercat de treball.

En aquest sentit, és important mantindre les línies de treball obertes amb els objectius i indicadors marcats en pressupostos anteriors i aprofundir en alguns, fonamentalment en l'aplicació de les mesures que estableix l'Estratègia Valenciana contra les Violències Sexuals 2021-2025; així com en l'adaptació específica de la formació en matèria de Prevenció de Riscos Laborals amb perspectiva de gènere.

Des de l'INVASSAT es considera necessari potenciar algunes de les actuacions amb perspectiva de gènere, entre altres, en les activitats següents:

- Redacció de documents i informes amb llenguatge inclusiu.
- Promoure el coneixement del Pla d'igualtat de la Generalitat.
- Organitzar els diferents esdeveniments tenint en compte en la mesura del possible la condició de paritat.
- Introduir clàusules d'igualtat per part de l'INVASSAT en les licitacions de contractes administratius, segons article 46 de la Llei 9/2003.
- Desagregació de dades per sexes en totes les estadístiques i investigacions que es duguen a terme en l'Institut.

Institut Valencià d'Estadística (IVE)

Aquest organisme està orientat a elaborar el disseny i l'execució d'estadístiques econòmiques, demogràfiques i socials assignades en el Pla valencià d'estadística (PVE) vigent, així com a l'elaboració i difusió d'obres de recopilació i divulgació estadística i dur a terme el manteniment del Banc de Dades Territorial de la Comunitat Valenciana.

El PVE 2019-2022, prorrogat, incorpora la perspectiva de gènere com a eix transversal de totes les activitats estadístiques que l'integren i preveu 226 activitats estadístiques a realitzar per l'organització estadística de la Comunitat Valenciana, i corresponen a l'IVE 44 d'aquestes activitats. El programa anual d'activitats estadístiques 2023 de desenvolupament del PVE conté 44 operacions estadístiques a realitzar per l'Institut Valencià d'Estadística que inclouen la perspectiva de gènere en totes, llevat que la naturalesa d'aquestes ho exclouen.

En aquest context, la problemàtica sobre la qual actua l'IVE en l'exercici 2023 és la d'oferir un servei d'informació estadística de qualitat que permeta interpretar àmpliament la realitat demogràfica i socioeconòmica valenciana per a atendre la creixent demanda de la ciutadania i dels nostres òrgans de govern en les seues funcions de planificació, programació i gestió eficaç de l'activitat pública.

3. OBJECTIUS, ACTUACIONS I INDICADORS PER A CADA PROGRAMA PRESSUPOSTARI.

Programa 721.10. Direcció i serveis generals

Objectiu 5.1.	Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques del departament		
Actuació 5.1.1	Introduir la perspectiva de gènere en les normes, plans, programes d'actuació, subvencions i convenis que projecte, execute i impulse el departament.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del Departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	Nombre	2
2	Percentatge, sobre el total, d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	25
3	Nombre d'informes d'impacte de gènere remesos a la Unitat d'Igualtat per al seu assessorament i validació.	Nombre	7
4	Percentatge de bases reguladores de subvencions i ajudes, beques, etc. que, sobre el total, inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	70
5	Percentatge de convenis signats pel departament que, sobre el total, incorporen clàusules d'igualtat.	%	65

Objectiu 5.2	Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la contractació		
Actuació 5.2.1	Introduir clàusules d'igualtat en els contractes, d'acord amb la regulació de la incorporació de les clàusules socials		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere en els plecs de clàusules administratives particulars com a condicions especials d'execució i/o criteris d'adjudicació.	%	100
2	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere dins de les especificacions tècniques contingudes en els plecs de prescripcions tècniques particulars.	%	0
Objectiu 5.3	Fomentar la comunicació no sexista i inclusiva en l'àmbit intern i cap a la ciutadania		
Actuació 5.3.1	Ús de llenguatge i d'imatges no sexistes i inclusives en la comunicació i publicitat institucional del departament.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'instruccions/recomanacions de la Sotssecretaria, dirigides als centres directius, en favor de l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del departament.	Nombre	1
2	Textos i altres formats i suports de comunicació remesos a la Unitat d'Igualtat per a la supervisió del seu llenguatge, imatges i missatges.	Nombre	40

Programa 315.10. Condicions de treball i administració de les relacions laborals

Objectiu 1.1	Exercir com a autoritat laboral i autoritat autonòmica de la Inspecció de Treball i Seguretat Social a la Comunitat Valenciana		
Actuació 1.1.7	Elaboració i seguiment de les accions específiques, en coordinació amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social, en matèria de pràctiques discriminatòries en les relacions laborals, en matèria d'igualtat per raó de gènere, de control de mesures i plans d'igualtat, així com relatives a la verificació del compliment per part de les empreses de l'obligació d'arbitrar un procediment específic per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la tramitació de denúncies.		
Actuació 1.1.8	Impulsar la implementació de mesures o plans d'igualtat en les empreses i el registre obligatori de tots els plans d'igualtat que tinguen aquesta consideració.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
.7	Elaboració i seguiment de les accions específiques, en coordinació amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social, en matèria de pràctiques discriminatòries en les relacions laborals, en matèria d'igualtat per raó de gènere, de control de mesures i plans d'igualtat, així com relatives a la verificació del compliment per part de les empreses de l'obligació d'arbitrar un procediment específic per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la tramitació de denúncies.	Actuacions	800
8	Implantació de plans d'igualtat en les empreses i el registre i depòsit dels plans d'igualtat de les empreses a la Comunitat Valenciana.	Plans registrats	400
Objectiu 3.1	Velar per la protecció de les treballadores i treballadors, així com per la seua seguretat i salut en el treball, tant enfront de riscos genèrics com específics, tant en el sector privat com en el sector públic, incloent la perspectiva de gènere i el foment d'actuacions en aquest sentit		
Actuació 3.1.2	Impulsar la realització d'actuacions en matèria de prevenció de riscos laborals amb enfocament de gènere a través d'accions sectorials i intersectorials mitjançant programes o actuacions a la Comunitat Valenciana.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Accions en matèria de prevenció de riscos laborals amb enfocament de gènere per part de les entitats sindicals i empresarials representatives en el Consell General de l'INVASSAT	Subvencions concedides	3

Programa 322.55. Promoció de l'emprenedoria, cooperativisme i economia social

Objectiu 6.2	Creació, desenvolupament i consolidació d'empreses d'economia social a la Comunitat Valenciana		
Actuació 6.2.4	Ajudes concedides per raó de l'ocupació de dones		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Ajudes concedides per raó d'ocupació de dones	%	53

Programa 615.10. Planificació i previsió econòmica

Objectiu 1.2	Promoció de l'economia sostenible a la Comunitat Valenciana, a través d'actuacions de foment i difusió de la cultura i pràctiques de l'economia sostenible, els ODS, l'economia del bé comú (EBC), la informació no financera i de la responsabilitat social en les empreses valencianes, de l'economia feminista i altres economies		
Actuació 1.2.1	Convocatòria de concurrència competitiva d'ajudes per al foment de l'economia sostenible, a través del finançament d'actuacions per a la difusió i implantació de la cultura i pràctiques de la sostenibilitat, de l'economia del bé comú, i la responsabilitat social i de les noves economies en l'àmbit institucional, local, empresarial, dels agents socials i entorn pedagògic del conjunt del territori valencià.		
Actuació 1.2.3	Nombre d'actuacions desenvolupades dins de la Càtedra d'Economia Feminista.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Actuacions de promoció i foment de l'economia sostenible i de l'economia del bé comú finançades a través de convocatòria pública de concurrència competitiva.	Actuacions subvencionades	160

3	Nombre d'actuacions desenvolupades dins de la Càtedra d'Economia Feminista.	Nombre	6
---	---	--------	---

Programa 722.20. Política industrial

Objectiu 1.8	Incrementar l'establiment de plans d'igualtat entre dones i homes en les empreses industrials		
Actuació 1.8.1	Prioritzar, en el cas de resolució d'empats, les empreses que tinguen implantat plans d'igualtat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Empreses industrials que sol·liciten ajudes per projectes d'inversió que aporten un pla d'igualtat visat per l'administració competent.	Nombre	25
Objectiu 1.9	Incrementar la composició equilibrada al càrrec de la presidència i als òrgans d'administració de les associacions empresarials industrials		
Actuació 1.9.1	Incloure en els barems d'avaluació puntuació addicional per a les associacions empresarials amb dones al càrrec de la presidència o altres òrgans de direcció.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'associacions industrials amb dones en càrrecs de l'òrgan de direcció o administració	Nombre	5
Objectiu 2.1	Desenvolupament d'accions destinades a la millora de la planificació, impuls, assessorament, coordinació, anàlisi, control i avaluació de la seguretat industrial, així com de la cultura de la seguretat industrial en les operacions productives i en la societat en general (instal·lacions domèstiques i industrials)		
Actuació 2.1.6	Utilitzar llenguatge no sexista en les publicacions o documents per a promocionar la seguretat industrial.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
6	Utilització de llenguatge no sexista en la difusió de la seguretat industrial en xarxes socials	Nombre d'accions	10

Programa 762.10. Comerç exterior

Objectiu 2.1	Afavorir la internacionalització de les empreses promogudes per dones		
Actuació 2.1.1	Valorar positivament aquelles empreses que tinguen un percentatge igual o major de dones en càrrecs de direcció o executius de l'empresa o disposen d'un pla d'igualtat visat en el cas que legalment no siga exigible.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Empreses amb un percentatge igual o major de dones en càrrecs de direcció o executius de l'empresa o que disposen d'un pla d'igualtat visat en cas que legalment no siga exigible.	Nombre	60
Objectiu 3.1	Fomentar la paritat en els recursos humans disponibles per a l'execució del pla d'internacionalització		
Actuació 3.1.1	Valorar positivament aquelles empreses que fomenten la paritat en els recursos humans disponibles per a l'execució del pla d'internacionalització.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nous contractes personal tècnic en comerç exterior: -Dones -Homes	% de contractes subvencionats	100 50 50

Programa 761.10. Ordenació i promoció comercial i artesana

Objectiu 4.1	Establir models i pautes d'actuació responsable i de qualitat en el comerç		
Actuació 4.1.2	Fomentar la implantació de plans d'Igualtat vigents i visats pel centre directiu de l'Administració de la Generalitat amb competències en matèria de dona i de la presentació de l'informe anual d'avaluació de resultats davant el mateix organisme.		
Actuació 4.1.3	Incentivar l'accés de les empreses comercials a les certificacions, distintius o reconeixements empresarials en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, emesos per una administració pública.		
Actuació 4.1.4	Fomentar la implantació de protocols vigents per a l'erradicació de l'assetjament sexual, moral o psicològic en l'àmbit laboral.		
Actuació 4.1.5	Fomentar la implantació de protocols vigents per a l'erradicació de les situacions de violència de gènere.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Sol·licitants d'ajudes que disposen de Pla d'igualtat vigent i visat pel centre directiu de l'Administració de la Generalitat amb competències en matèria de dona i de la presentació de l'informe anual d'avaluació de resultats davant el mateix organisme.	Empreses sol·licitants	75
3	Sol·licitants d'ajudes que disposen d'un certificat distintiu o reconeixement empresarial en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, emesos per una administració pública.	Empreses sol·licitants	10
4	Sol·licitants d'ajudes que disposen d'un protocol vigent per a l'erradicació de l'assetjament sexual, moral o psicològic en l'àmbit laboral.	Empreses sol·licitants	10
5	Sol·licitants d'ajudes que disposen de protocol vigent per a l'erradicació de les situacions de violència de gènere.	Empreses sol·licitants	10

LABORA

Programa 322.51 Foment de l'ocupació

Objectiu 1.1	Afavorir l'accés a l'ocupació de col·lectius de difícil inserció: dones, joves, desocupades de llarga duració, majors de 45 anys i afavorir l'ocupació de qualitat i aplicar les polítiques actives d'ocupació amb perspectiva de gènere		
Actuació 1.1.1	Subvencionar la contractació de col·lectius de difícil inserció laboral		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
Actuació 1.1.1	Nre. contractes indefinits subvencionats inicials	Nombre: Dones Homes	1278 601 677
Objectiu 1.2	Millorar l'ocupabilitat de les persones desocupades amb més dificultats d'inserció, per mitjà de l'adquisició d'experiència laboral		
Actuació 1.3.1	Col·laboració amb corporacions locals per a la contractació de persones desocupades a fi que realitzen obres o serveis d'interés general o social.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nre. contractes subvencionats	Nombre: Dones Homes	2653 1556 1097
Objectiu 2.1	Promoure la incorporació de joves al mercat de treball, especialment dels que no tenen experiència laboral		
Actuació 2.1.1	Facilitar oportunitats d'ocupació als joves i a les joves, així com subvencionar la contractació dels/de les joves beneficiaris/beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nre. contractes subvencionats	Nombre: Dones Homes	2465 986 1479
Objectiu 3.1	Donar suport a la inserció i al manteniment en el mercat de treball de les persones amb diversitat funcional o malaltia mental i de les persones en situació o risc d'exclusió social		
Actuació 3.1.1	Donar suport a l'accés al mercat laboral de les persones desocupades amb diversitat funcional per mitjà de fórmules d'ocupació protegida com els centres especials d'ocupació i afavorir el seu trànsit al mercat laboral ordinari per mitjà dels enclavaments laborals, ocupació amb suport i projectes d'inserció a través dels CEE+I.		
Actuació 3.1.2	Donar suport a l'accés al mercat laboral ordinari de persones desocupades amb diversitat funcional o malaltia mental i fomentar la contractació indefinida i temporal, així com la transformació de contractes temporals en indefinits.		
Actuació 3.1.3	Donar suport a la creació i manteniment de les empreses d'inserció per mitjà d'ajudes en empreses d'inserció i a les seues entitats promotores, i donar suport a empreses ordinàries que contracten persones desocupades procedents d'empreses d'inserció.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nre. de llocs de treballadors als quals s'ha donat suport en CEE	Nombre: Dones Homes	7680 2757 4923
2	Nre. de contractacions temporals de persones amb discapacitat a les quals s'ha donat suport en el mercat ordinari de treball.	Nombre: Dones Homes	69 28 41

3	Nre. de contractes de treballadors en situació o risc d'exclusió social en empreses d'inserció.	Nombre: Dones Homes	122 77 45
4	Nre. de persones amb discapacitat a les quals s'ha donat suport en el mercat ordinari de treball.	Nombre: Dones Homes	150 60 90
Objectiu 4.1	Suport a iniciatives empresarials innovadores amb potencial de creació d'ocupació		
Actuació 4.1.1	Suport al treball autònom		
Actuació 4.1.2	Suport a les dones autònomes embarassades o en procés d'adopció		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nre. de persones emprenedores a les quals s'ha donat suport.	Nombre: Dones Homes	645 355 290
2	Nre. de dones autònomes embarassades o en procés d'adopció a les quals s'ha donat suport.	Nombre de dones:	43
Objectiu 5.1	Actuació diferencial sobre el territori; elaboració d'estratègies adaptades a les necessitats de l'àmbit local d'actuació; foment del desenvolupament local i acords territorials en matèria d'ocupació i desenvolupament local		
Actuació 5.1.1	Potenciar la xarxa d'Agents d'Ocupació i Desenvolupament Local		
Actuació 5.1.2	Donar suport als acords territorials en matèria d'ocupació i desenvolupament local		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nre. d'Agents d'Ocupació i Desenvolupament Local als quals s'ha donat suport	Nombre: Dones Homes	300 235 65
2	Nre. d'acords territorials per l'ocupació als quals s'ha donat suport	Nombre:	28

Programa 322.54 Inserció laboral

Objectiu 1.1	Eliminar les dificultats que puguen afectar la interrelació dels agents implicats al mercat de treball, entenent-se com a tals les persones demandants d'ocupació i les persones empresàries
Actuació 1.1.1	Afavorir la utilització de les instal·lacions dels espai LABORA per a la selecció de persones demandants d'ocupació i per a qualssevol

	altres accions que puguen millorar les seues possibilitats d'accés a l'ocupació.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Candidats i candidates remeses a entrevista d'oferta d'ocupació en empreses	Nombre: Dones Homes	162.000 89.000 73.000
Objectiu 1.3	Millorar el nivell d'intermediació de LABORA, amb procediments àgils i eficaços, que incidisquen directament en la selecció de demandants i la gestió d'ofertes d'ocupació		
Actuació 1.3.1	Ampliació i millora dels mitjans de comunicació amb empreses i personal treballador, fonamentalment a través d'Internet, per mitjà de l'aplicatiu Punt LABORA.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Autocandidatures presentades en el portal GVAJobs	Nombre: Dones Homes	550.000 302.000 248.000
Objectiu 2.1	Ofertir serveis d'orientació professional personalitzats que potencien el coneixement del personal treballador sobre les seues habilitats, coneixements i capacitats, que poden contribuir a millorar les seues possibilitats d'ocupació i autoocupació, així com un major coneixement de les necessitats del mercat de treball		
Actuació 2.1.1	Utilitzar la dotació de la conselleria i fons externs, per al desenvolupament de programes d'orientació professional, tant en els Espai LABORA com amb entitats col·laboradores, dirigits tant a persones joves, a desocupats de llarga duració, a col·lectius específics com a persones desocupades en general, així com utilitzar les eines en línia per a potenciar l'orientació professional.		
Actuació 2.1.2	Consolidar una nova metodologia d'intervenció en matèria d'orientació que permeta adequar les actuacions als perfils del personal demandant d'ocupació.		
Actuació 2.1.3	Millorar les eines per a avaluar el nivell de satisfacció dels serveis d'orientació prestats pels Espai LABORA.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Itineraris realitzats com a demandants	Nombre: Dones Homes	45.000 25.000 20.000
2	Serveis o accions d'orientació realitzats per demandants d'ocupació	Nombre: Dones Homes	520.000 286.000 234.000

3	Serveis o accions realitzats en el punt de promoció d'autoocupació	Nombre: Dones Homes	1500 675 825
Objectiu 2.2	Afavorir l'ocupabilitat dels col·lectius de persones amb especial dificultat d'inserció, per mitjà de la millora dels serveis prestats amb mitjans propis i per mitjà de la col·laboració entre els agents que intervenen en la intermediació laboral		
Actuació 2.2.2	Promoure la col·laboració d'entitats públiques i/o privades per a l'atenció a col·lectius amb dificultat o amb el risc d'exclusió, per a la realització d'actuacions integrals d'orientació laboral.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Nombre d'actuacions d'orientació realitzades per entitats col·laboradores	Nombre: Dones Homes	9000 5000 4000
Objectiu 2.3	Establir mecanismes de discriminació positiva que augmenten l'eficàcia de les polítiques actives d'ocupació de la Generalitat dirigides a col·lectius amb dificultats d'inserció		
Actuació 2.3.1	Prioritzar els col·lectius de difícil inserció en els processos de selecció de persones participants en accions d'orientació professional i assistència a l'autoocupació, així com en la preselecció del personal, participant en la resta de les polítiques actives d'ocupació.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Serveis rebuts per col·lectius amb dificultats d'inserció	Nombre: Dones Homes	500.000 275.000 225.000
Objectiu 3.1	Aconseguir un nivell òptim en la utilització de les noves tecnologies pels usuaris dels serveis públics d'ocupació, per a la millora de la intermediació laboral		
Actuació 3.1.3	Acostar els serveis oferits per LABORA en aquells municipis que no disposen d'Espai LABORA		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Serveis o accions realitzats en el Punt Mòbil LABORA. Així mateix, donar a conèixer als usuaris el funcionament de l'aplicació i el web LABORA amb l'objectiu de promoure i potenciar les eines que LABORA posa al seu servei.	Nombre: Dones Homes	5.000 2.750 2.250

Programa 322.52 Formació i qualificació professional

Objectiu 1.1	Ofertir, tant a persones ocupades com desocupades, una formació que les capacite per a l'acompliment qualificat de les professions i l'accés a l'ocupació, adequant els programes formatius a les necessitats del teixit empresarial valencià		
Actuació 1.1.1	Programes de formació dirigides prioritàriament a persones treballadores ocupades.		
Actuació 1.1.2	Accions formatives dirigides prioritàriament a persones treballadores desocupades.		
Actuació 1.1.3	Realització d'estudis per a analitzar les necessitats formatives basant-se en les vetes d'ocupabilitat i les necessitats que demanden les empreses.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Participants en accions formatives per a persones treballadores ocupades, corresponents a l'any de programació 2023.	Nombre: Dones Homes	36.480 19.700 16.780
2	Participants en accions formatives per a persones treballadores desocupades, corresponents a l'any de programació 2023	Nombre: Dones Homes	16.848 8.928 7.920
3	Alumnat total (persones ocupades i desocupades) participant en cursos corresponents a l'any de programació 2023.	Nombre: Dones Homes	53.328 28.628 24.700
Objectiu 1.2	Permetre compatibilitzar la formació amb les pràctiques professionals en el lloc de treball, a través de la formació en alternança amb el treball		
Actuació 1.2.1	Programes públics d'ocupació-formació.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Nombre d'alumnat treballador participant en cursos corresponents a l'any de programació 2023.	Nombre: Dones Homes	2.615 1.646 969
Objectiu 1.3	Facilitar i promoure l'assistència de l'alumnat a les accions formatives		
Actuació 1.3.1	Ajudes per a l'alumnat participant en accions formatives dirigides prioritàriament a persones treballadores desocupades.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'alumnes i alumnes subvencionats.	Nombre: Dones Homes	7.884 3.931 3.953
Objectiu 2.1	Millorar la qualificació professional de les persones joves, tant de les inscrites en el Sistema Nacional de Garantia Juvenil (SNGJ) com de la resta dels joves en el marc del Pla avalem joves		

Actuació 2.1.1	Accions formatives dirigides a joventut per mitjà de programes formatius: - Dirigits a l'obtenció de certificats de professionalitat o mòduls de certificats de professionalitat, de nivell 1, 2 i 3 de qualificació. - D'alternança amb l'ocupació.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Participants joves en projectes de formació corresponents a l'any de programació 2023.	Nombre: Dones Homes	14.176 7.513 6.663
Objectiu 3.1	Millorar la qualificació professional i la inserció professional de les persones amb especials dificultats d'inserció en el món laboral		
Actuació 3.1.1	Programes públics de formació dirigits a millorar la qualificació professional i la inserció professional de les persones amb especials dificultats d'inserció en el món laboral.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Participants en projectes de formació de persones amb dificultats d'inserció en el món laboral (pertanyents a col·lectius amb discapacitat o en situació o risc d'exclusió social), corresponents a l'any de programació 2023	Nombre: Dones Homes	1200 719 481
Objectiu 4.1	Afavorir la innovació en el teixit productiu de la Comunitat Valenciana, a través de la formació en matèria d'R+D+I.		
Actuació 4.1.1	Accions formatives en matèria d'R+D+I.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Participants en accions formatives en matèria d'R+D+I, corresponents a l'any de programació 2023.	Nombre: Dones Homes	260 130 130

Programa 322.56 Estratègia i modernització

Objectiu 1.2	Establir sistemes d'avaluació sobre l'eficàcia de les polítiques actives d'ocupació		
Actuació 1.2.1	Implementar eines per a mesurar l'impacte de les polítiques actives d'ocupació, tant l'impacte a nivell global de LABORA com la comparació de l'impacte entre diferents polítiques, col·lectius, agents...		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'estudis sobre avaluació (amb informació desagregada per sexes)	Nombre	2

Objectiu 1.3	Afavorir la visió integradora de les polítiques actives d'ocupació		
Actuació 1.3.1	Posada en marxa de projectes transversals que destaquen per la seua singularitat, innovació i experimentació.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre de projectes experimentals secundats amb especial incidència en l'ocupació des de la perspectiva de gènere	Nombre	5

Programa 322.91 M.R.R. Pla de recuperació, transformació i resiliència

Objectiu 1.1	Ocupació jove. Promoure l'accés al mercat de treball de joves qualificats sense experiència laboral		
Actuació 1.1.1	Accions per al foment de la contractació en pràctiques de joves qualificats en col·laboració amb entitats públiques.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Persones joves subvencionades	Nombre Dones Homes	149 89 60
Objectiu 2.1	Ocupació dona. Promoure la formació i la inserció i fomentar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques de suport a l'activació per a l'ocupació		
Actuació 2.1.1	Inversió en ocupació de la dona i suport de les dones en els àmbits rural i urbà. Diagnòstic d'ocupabilitat i itineraris individuals i personalitzats d'inserció, accions de sensibilització i orientació laboral, tallers de competències transversals enfocats a la transició digital i ecològica, i prospecció del mercat laboral amb acompanyament durant l'inici de la incorporació laboral.		
Actuació 2.1.2	Programes de formació i inserció per a dones víctimes de violència de gènere o de tràfic i explotació sexual amb compromís de contractació. Accions de formació, orientació i inserció per al col·lectiu definit per a la incorporació segura en una vida activa.		
Actuació 2.1.3	Disseny i implantació del Pla transversal d'igualtat en les polítiques actives d'ocupació de la Comunitat Valenciana amb la definició de les mesures i accions en favor de la transversalitat de gènere i establiment del sistema de seguiment i avaluació dels objectius fixats.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre de dones ateses en programa de diagnòstic i orientació	Nombre	140
2	Nombre de dones ateses en programa de dones VVG i tracta.	Nombre	27
3	Nombre d'estudis per al foment de la transversalitat	Nombre	2
Objectiu 3.1	Manteniment i millora de les competències professionals de la població activa, tant ocupada com desocupada		
Actuació 3.1.1	Formació modular destinada al <i>reskilling</i> i <i>upskilling</i> d'ocupats i desocupats, en competències emergents, de ràpida evolució i amb perspectiva en la generació d'ocupació. Així com formació en aquells sectors que, a conseqüència de la previsible evolució de les condicions econòmiques i socials, generaran en el futur llocs de treball. Entre aquests estan la formació en la cura a les persones, en aspectes relacionats amb la transició verda, així com en els sectors estratègics recollits en el Pla de modernització.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Participants en accions formatives de <i>reskilling</i> i <i>upskilling</i>	Nombre: Dones Homes	14.572 7.723 6.489
Objectiu 4.1	Nous projectes territorials per al reequilibri i l'equitat de col·lectius especialment vulnerables. Fixació de la població en el territori i foment del desenvolupament empresarial vinculat a l'economia verda i desenvolupament digital		
Actuació 4.1.1	Nous projectes territorials per al reequilibri i l'equitat de col·lectius especialment vulnerables. Realització d'itineraris d'inserció laboral amb accions d'orientació, formació i experiències en entorns laborals, i dirigides a persones inscrites com a demandants d'ocupació amb especials dificultats d'integració en el mercat de treball.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Itineraris realitzats amb persones de col·lectius especialment vulnerables.	Nombre: Dones Homes	679 374 305
2	Persones autònomes a les quals s'ha donat suport.	Nombre: Dones Homes	600 270 330

Institut Valencià de la Competitivitat Empresarial (IVACE)

Objectiu 8.1	Impulsar l'especialització de recursos humans en internacionalització, a través de la formació i l'ocupabilitat en aquest àmbit		
Actuació 8.1.1	Impulsar la formació teòrica i pràctica en internacionalització de joves de la CV.		
Actuació 8.1.5	Facilitar el contacte entre empreses i personal especialitzat en matèria internacional.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Beques concedides a través de la convocatòria de beques IVACE Exterior.	Total Dones Home	70 36 34
5	Beques concedides a través de la convocatòria de beques E+E.	Total Dones Homes	20 12 8
8	Beques concedides a través de la convocatòria de beques I+I (Internacionalització i innovació).	Total Dones Home	40 24 16
Objectiu 14.1	Impulsar i fomentar l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat en les empreses i altres entitats de la Comunitat Valenciana		
Actuació 14.1.1	Incorporar en les bases reguladores de subvencions públiques clàusules que fomenten la implantació de plans d'igualtat en les empreses.		
Actuació 14.1.2	Consecució de les actuacions previstes en el PIO d'IVACE (2019-2022).		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de bases reguladores de subvencions públiques que fomenten la implantació de plans d'igualtat en les empreses.	%	100
2	Percentatge d'actuacions del PIO IVACE 2019-2022 finalitzades o implantades.	%	100
Objectiu 14.2	Fomentar la igualtat en l'àmbit de la contractació, així com en la gestió de subvencions i beques		
Actuació 14.2.1	Incorporar als plecs de contractació clàusules socials en matèria d'igualtat de gènere.		
Actuació 14.2.2	Incorporar en les bases reguladores de subvencions públiques i beques clàusules socials en matèria d'igualtat de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de plecs de contractació que incloguen clàusules socials en matèria d'igualtat de gènere.	%	100

2	Percentatge de bases reguladores que inclouen clàusules socials en matèria d'igualtat de gènere.	%	100
Objectiu 14.3	Fomentar la utilització d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu		
Actuació 14.3.1	Difondre instruccions i manuals per a facilitar la normalització del llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'instruccions i manuals difosos	Nombre	145

Institut Valencià d'Estadística (IVE)

Objectiu 1.2	Ordenació i planificació de l'activitat estadística d'interés de la Generalitat en el marc normatiu vigent		
Actuació 1.2.2	Elaboració del balanç anual d'activitats estadístiques desenvolupades per l'organització estadística de la Comunitat Valenciana corresponente a l'exercici anterior		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Estadístiques desglossades per sexe elaborades en el marc de desenvolupament del PVE vigent.	Nombre d'operacions estadístiques	90
Objectiu 1.3	Elaboració i difusió d'informació estadística oficial sobre una base científica, fiable, objectiva, imparcial, transparent, comparable i oportuna per al coneixement i anàlisi de la realitat demogràfica, socioeconòmica i cultural de la Comunitat valenciana, així com per a la comparabilitat amb el seu entorn nacional i internacional		
Actuació 1.3.1	Impuls de la producció estadística en els àmbits demogràfic, social i econòmic d'acord amb els objectius d'informació assignats a l'IVE en el vigent PVE i els seus programes anuals de desenvolupament, incorporant la perspectiva de gènere i minimitzant els recursos públics aplicats i l'impacte sobre els informadors.		
Actuació 1.3.3	Impuls de l'elaboració de productes de recopilació, promoció i divulgació estadística de resultats estadístics elaborats per organismes promotors d'estadística oficial, de promoció i de divulgació estadística.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Elaboració i difusió de resultats d'operacions estadístiques desglossades per sexe.	Nombre de productes	38

5	Recopilació i difusió de resultats d'operacions estadístiques elaborades per organismes promotors d'estadística oficial desglossats per sexe.	Nombre d'operacions estadístiques	75
6	Elaboració i difusió de productes de promoció i divulgació estadística desglossats per sexe.	Nombre de productes	36

INVASSAT

Objectiu 5.1	Potenciar un canvi cultural des de l'INVASSAT per mitjà de l'ús del llenguatge no sexista en tots els nostres documents i intervencions		
Actuació 5.1.1	Redactar documents amb ús de llenguatge no sexista.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nre. de documents redactats amb llenguatge no sexista respecte del total de documents.	%	100
Objectiu 5.2	Promoure el coneixement del Pla d'igualtat de la Generalitat		
Actuació 5.2.1	Formar el personal de l'INVASSAT en el coneixement del Pla d'igualtat de la Generalitat		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nre. de persones de l'organització coneixedores del seu contingut, respecte del total. Desglossant percentatges d'homes i dones.	%	100
Objectiu 5.3	Fomentar la igualtat en l'àmbit de la contractació administrativa		
Actuació 5.3.1	Introduir la clàusula de preferència en l'adjudicació dels contractes administratius, en cas d'empat, a empreses que disposen de pla d'igualtat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nre. de contractes en què s'ha introduït la clàusula de preferència respecte al total.	%	100
Objectiu 5.4	Fomentar la paritat en la participació d'actes organitzats per l'INVASSAT (jornades, congressos, cursos,...)		
Actuació 5.4.1	Organitzar els diferents esdeveniments tenint en compte en la mesura del possible la condició de paritat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

1	Nre. d'actes en què hi ha paritat, respecte del total d'actes realitzats.	%	75
Objectiu 5.5	Impulsar la desagregació de dades per sexes en totes les estadístiques i investigacions que es duguen a terme en aquest Institut, i aprofundir en l'estudi i investigació sobre la realitat social des d'una perspectiva de gènere		
Actuació 5.5.1	Desagregar les dades per sexe en els informes emesos per l'INVASSAT		
Actuació 5.5.2	Introduir la variable sexe en tots els informes elaborats per l'INVASSAT		
Actuació 5.5.3	Crear i desenvolupar cursos de formació de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nre. d'informes estadístics i d'investigació amb dades desagregades sobre el total d'informes d'aquest tipus.	%	100
2	Nre. d'informes estadístics i investigacions amb la variable de sexe, sobre el total d'informes d'aquest tipus.	%	100
3	Nre. de cursos de formació de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere.	Nombre	1
Objectiu 5.6	Difondre els protocols contra l'assetjament laboral per a la prevenció de conductes d'aquest tipus, en el marc de l'objectiu 1.5, mesura 3 de l'Estratègia Valenciana contra les Violències Sexuals 2021-2025		
Actuació 5.6.1	Crear i desenvolupar en la pàgina web de l'INVASSAT una secció dedicada a la sensibilització contra l'assetjament laboral.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de creació i desenvolupament en la pàgina web de l'INVASSAT d'una secció dedicada a la sensibilització contra l'assetjament laboral.	%	75

4. VALORACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DELS RESULTATS ESPERATS EN FUNCIÓ DE L'EVOLUCIÓ RECENT I DE LES ACTUACIONS EN MARXA

La igualtat de gènere s'ha convertit en un dels 17 objectius de Desenvolupament Sostenible que ha llançat l'ONU per al període 2016-2030, en concret, l'objectiu 5 insta els governs i les societats a aconseguir la igualtat de gènere i l'empoderament de totes les dones i les xiquetes.

Les metes proposades comprenen posar fi a la violència, eliminar pràctiques perjudicials, reconèixer el valor de les cures no remunerades, garantir la total participació de les dones, així com la igualtat d'oportunitats, en la presa de decisions, i realitzar reformes que garantisquen en la població femenina un accés equitatiu als recursos econòmics.

També hem de recordar que la promoció de la igualtat de gènere, així com un major aprofitament dels talents i capacitats de les dones, són fonamentals per a eliminar la bretxa salarial entre homes i dones (Acord del Botànic 2, Eix 2).

Això implica treballar per una **major inclusió de les dones en el mercat laboral i en els llocs de decisió**. Les polítiques que promouen les oportunitats guarden una correlació positiva en l'èxit econòmic de les dones. Cal incidir en la formació i en el fet que les empreses treballen en les necessitats de les treballadores. Es pot contrarestar els prejudicis i els estereotips mitjançant estratègies de comunicació i oferir models positius per a les xiquetes de les generacions futures.

Les actuacions en formació iniciades per aquesta conselleria durant exercicis anteriors, tant en aspectes relacionats amb l'elaboració del mateix informe d'impacte de gènere en els pressupostos de la Generalitat, així com altres cursos en matèria de gènere, ens han donat com a resultat una millora progressiva i una major implicació del departament en la consecució dels objectius del programa.

De les previsions dels diferents centres directius, així com dels indicadors definits i quantificats es fa a continuació una visió global resumida de resultats esperats:

Des de la **Unitat d'Igualtat** es pretén continuar la formació en perspectiva de gènere iniciada en exercicis anteriors, la qual cosa ha de redundar, a curt termini, en una major sensibilització per part del personal de la conselleria, i finalment, en l'aplicació de la perspectiva de gènere en la resta dels programes pressupostaris.

A més, cal tindre en compte que, per Acord de 5 d'agost de 2022, del Consell, va ser aprovat el III Pla d'igualtat de dones i homes de l'Administració de la Generalitat, la qual cosa contribuirà a consolidar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la pròpia organització, així com a erradicar qualsevol forma de discriminació directa o indirecta per raó

de sexe i de procediments o polítiques discriminatòries en matèria de selecció, formació, promoció, salut laboral i retribució.

D'altra banda, si bé las competències gestionades per l'**IVACE** mostren en principi una escassa capacitat d'impacte de gènere, això ha incentivat, més si cap, l'aplicació de criteris per a la igualtat dins de la mateixa entitat a través de:

- L'execució de les accions del I PIO d'IVACE.
- la inclusió tant en les bases reguladores de subvencions públiques com en els plecs de contractació de clàusules socials en matèria d'igualtat de gènere, fomentant la utilització d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu.

El I PIO (2019-2022) de l'IVACE s'ha adaptat a la realitat actual, en tots els seus aspectes, buscant l'excel·lència, així com la major utilitat i eficàcia. L'execució de les mesures previstes ha permés:

- La realització de reconeixements mèdics específics per a les dones de la plantilla, que han tingut un èxit important de participació.
- La formació en llenguatge inclusiu, que ha fet possible incorporar-lo en el dia a dia, amb més consciència de la importància del seu impacte.
- Constatar en la pràctica que tindre equips paritaris i conformar-los enriqueix la nostra organització, en un món divers, global i plural, on la diversitat és una necessitat que ens permet avançar més i millor com a empresa.
- S'han adaptat les accions formatives ajornades a la realitat de la situació de teletreball, entre aquestes els cursos presencials previstos sobre sensibilitat i assetjament, els quals s'han realitzat a través de plataforma en línia.
- S'ha elaborat una Guia de conciliació integrant la incorporació al teletreball i s'ha difós entre tota la plantilla.
- S'ha continuat remetent píndoles informatives i formatives a la plantilla en temes rellevants i que aporten claus per a millorar la situació actual: conciliació i teletreball, bones pràctiques en el teletreball.

Igual que en l'informe intermedi, l'informe final inclourà les fitxes descriptives de cadascuna de les accions executades, i es detallarà l'àrea a la qual pertany l'acció, la denominació, la temporalització, els objectius, la descripció, el personal responsable, les persones destinatàries, els recursos utilitzats, els mecanismes de seguiment i avaluació, el grau d'implantació i el grau de consecució dels objectius, així com els documents que justifiquen la realització de l'acció.

Per la seua part, l'**IVE**, en l'àmbit de l'elaboració i difusió, el desenvolupament de les activitats previstes pretén:

- Quantificar la perspectiva de gènere en les estadístiques elaborades i difoses en 2022 pel conjunt de l'organització estadística de la Comunitat Valenciana en el marc de desenvolupament del Pla valencià d'estadística.
- Incloure la perspectiva de gènere en les estadístiques a elaborar per l'IVE en 2023 per a l'àmbit demogràfic, social i econòmic sempre que la naturalesa d'aquestes ho permeta. S'assenyala per la seua especial rellevància l'actualització dels resultats de l'apartat de gènere dels Indicadors Socials de la Comunitat Valenciana: demografia; poder i presa de decisions; educació; ocupació; salut i hàbits de vida; delinqüència, violència de gènere i justícia; exclusió social; ciència i tecnologia; qualitat de vida.
- Incorporar la perspectiva de gènere en els productes de recopilació de resultats de la Comunitat Valenciana a elaborar per l'IVE en 2023 provinents d'estadístiques realitzades per organismes d'estadística oficial, sempre que la naturalesa d'aquestes ho permeta i estiguen previstos per la font origen de les dades. S'assenyala per la seua especial rellevància la publicació del producte web "Dones i homes a la Comunitat Valenciana" que ofereix informació estadística des de la perspectiva de gènere mitjançant la recopilació d'indicadors i variables estadístiques relacionades amb els àmbits econòmic i social.
- Incloure la perspectiva de gènere en els productes de promoció i divulgació estadística a realitzar durant l'exercici 2023.

En l'àmbit del foment de l'emprenedoria, el **Pla estratègic d'emprenedoria** pretén, entre altres, secundar que l'ecosistema emprenedor permeta i facilite les iniciatives emprenedores impulsades per dones en condicions d'igualtat.

Malgrat l'elevat nombre de dones en les universitats públiques continua havent-hi "sostre de vidre", tal com es pot apreciar en la menor presència de dones en consells d'administració i en llocs de responsabilitat en empreses privades i en administracions públiques. Així mateix, també es detecta una menor participació de les dones en iniciatives emprenedores vinculades a tecnologia.

En conseqüència, es fa patent la necessitat de mesures per a estimular la participació de la dona en emprenedoria i incrementar la seua presència en òrgans de decisió públics i privats. Per això, en matèria de cooperativisme i economia social, es dona suport, en forma de subvenció, a la incorporació de dones com a sòcies en cooperatives i societats laborals i es concedeixen les ajudes a dones en un percentatge del 52,5 % del total.

En aquest àmbit, cal destacar l'actuació de suport a l'emprenedoria en l'àmbit rural, a favor de la Federació d'Associacions de Dones Rurals del País Valencià, dirigit a la inserció soci laboral de les dones en l'àmbit rural, impulsant la seua incorporació i manteniment en el mercat laboral a través de la formació en noves vetes d'autoocupació. A través d'aquest programa es tracta de dotar d'eines efectives per a millorar la formació, l'ocupabilitat de les mateixes dones, el desenvolupament sostenible i la qualitat de vida de la població rural, en general, i de les dones, en particular. El programa formatiu anirà precedit d'accions de sensibilització, desenvolupament i motivació personal.

En el programa de **Política Industrial** s'espera incrementar, el nombre de pimes industrials i associacions sol·licitants d'ajudes que disposen d'un pla d'igualtat entre dones i homes, així com la presència de dones en els òrgans de direcció i administració de les associacions empresarials de la Comunitat Valenciana.

En matèria de Seguretat Industrial, Vehicles i Metrologia es prevé la utilització d'un llenguatge no sexista de totes les tasques de difusió que es realitzen a través de les xarxes socials amb l'objectiu de fomentar la seguretat industrial entre els establiments industrials, comercials, hostalers i el conjunt de la ciutadania.

Respecte de les actuacions impulsades pel programa pressupostari amb competències en **Comerç Exterior**, s'espera sensibilitzar les empreses de la desigualtat existent en la representació per sexe en els llocs de direcció, així com en els recursos humans disponibles per a la implementació del pla d'internacionalització. S'espera que aquest incentiu econòmic servisca de conscienciació i motivació per a incrementar la presència de dones en aquests llocs i així aconseguir gradualment l'equilibri entre dones i homes. Així mateix, s'espera fomentar la paritat en els recursos humans disponibles per a l'execució del pla d'internacionalització i que almenys el 50 % dels nous contractes de personal tècnic en comerç exterior es realitzen a dones.

En l'àmbit de competències de **LABORA**, cal dir que tots els programes són susceptibles de tindre un impacte de gènere, atés que afecten dones i homes, les seues condicions laborals i de vida en general. Especialment, el col·lectiu de dones, per tractar-se del que majoritàriament es troba en situació de desocupació.

Les actuacions tenen un impacte positiu en el col·lectiu de dones desocupades en la mesura que constitueix un instrument de política d'ocupació tendent a afavorir la seua inserció laboral. Per això és important impulsar i estendre entre les empreses i les persones treballadores ocupades i desocupades de la Comunitat Valenciana, una formació que responga a les seues necessitats i contribuïsca al desenvolupament d'una economia basada en el coneixement. També el tenen, especialment, per a millorar l'ocupabilitat, la qualificació i la inserció professional de les persones joves i dels col·lectius amb especials dificultats d'inserció en el mercat laboral.

A més, les accions responen d'una manera justa i inclusiva, des de la formació i la qualificació de les persones, als reptes de la transició cap a una economia digital i verda, en un context de gran incertesa relacionat amb les perspectives mundials i de seguretat, i les seqüeles de la crisi originada per la pandèmia de la Covid-19.

Respecte de la gestió diària que es fa en els Espai LABORA, es mantindrà la prioritització per a aconseguir un considerable augment de les dones en les actuacions d'orientació laboral,

tant en les que es realitzen en els Espai LABORA amb mitjans propis com les que realitzen les entitats col·laboradores en matèria d'orientació laboral.

A més, Labora, en la contractació externa i les convocatòries d'ajudes de subvencions, per a corregir les diferències observades en referència als majors percentatges de desocupació que afecten les dones en relació amb els homes, tant en les convocatòries de subvencions com en els plecs de prescripcions tècniques que s'apliquen a la contractació administrativa, requerirà que les entitats beneficiàries o adjudicatàries hagen d'atendre un percentatge major de dones que d'homes, de manera que progressivament s'aconseguisca la paritat de gènere.

Així mateix, en els plecs de clàusules administratives particulars que regeixen la contractació externa s'establiran penalitats per l'incompliment d'aquestes condicions especials d'execució.

Al mateix temps, es continuarà promovent l'eliminació de desigualtats de gènere, afavorir la participació de la dona en el mercat laboral i la conciliació del treball i la vida familiar, establint condicions especials d'execució en tots els contractes que es liciten públicament i subvencions que es convoquen.

Igualment, s'establirà com un dels criteris de desempat d'ofertes, la valoració que l'empresa licitadora tinga un major percentatge de dones desocupades en plantilla, i en les convocatòries de subvencions s'establirà com a criteri de valoració o de desempat la disponibilitat per part de les entitats d'un pla d'igualtat.

Per a millorar l'ocupabilitat de les dones víctimes de violència de gènere, tracta i explotació sexual, s'està elaborant un nou conveni de col·laboració.

Amb el objectiu final de contribuir a millorar el disseny i la implantació de les polítiques actives d'ocupació, a partir d'una avaluació de programes que reculla l'impacte en l'ocupabilitat i la duració de l'ocupació d'aquestes polítiques des de la perspectiva de gènere, LABORA disposa en el portal web d'un espai estadístic de difusió de dades de mercat de treball, i d'una base de dades relacional amb informació rellevant per a l'avaluació de les actuacions de LABORA i els efectes a curt i llarg termini en l'ocupabilitat de les dones.

L'INVASSAT continuarà investigant l'impacte de la discriminació de gènere com a factor de risc, així com la causalitat entre discriminació de gènere i accidents i malalties professionals. La proposta de l'INVASSAT en matèria de gènere vol posar el focus sobre diversos aspectes recollits en la Llei 9/2003, d'una banda sobre el coneixement dels instruments normatius de què es dota la Generalitat en matèria d'igualtat i per la necessària plasmació tant en la redacció de documents amb llenguatge no sexista, com en el foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació administrativa mitjançant la inclusió de la clàusula de preferència a empreses que s'han dotat d'un Pla d'igualtat, com en la necessària desagregació de dades per sexes en la redacció d'informes i estadístiques.

A més, aquest organisme vol incidir en dos aspectes:

- D'una banda, la inclusió en la pàgina web de l'INVASSAT d'un apartat per a difondre les mesures de sensibilització en matèria d'assetjament laboral, per a poder difondre bones pràctiques per a la prevenció de conductes d'assetjament en aquest entorn.
- D'altra banda, es dissenyen cursos en matèries competència de l'INVASSAT, amb un enfocament específic amb perspectiva de gènere. Enguany, per tant, es desenvolupa un curs de prevenció de riscos laborals amb aquest enfocament.

Quant a l'àmbit del coneixement de l'economia valenciana, cal tindre en compte la contribució de la Càtedra d'Economia Feminista, ja que suposa la creació d'un corpus de coneixement que siga incorporat a les assignatures pròpies de l'estudi de l'economia, a través de totes les eines pròpies de la investigació, generació i difusió del coneixement teòric, així com la seua aplicació pràctica. Així, es pretén donar suport als principis de l'economia feminista com a corrent de pensament que emfatitza la necessitat d'incorporar les relacions de gènere com una variable rellevant en l'explicació del funcionament de l'economia i de la diferent posició dels homes i les dones com a agents econòmics i subjectes de les polítiques econòmiques, posant en el centre de l'economia la sostenibilitat de la vida, la societat de les cures i la dilució de la divisió sexual del treball.

La constitució d'aquesta càtedra es vincula, per tant, amb el contingut de l'article 9 de la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes, quan es refereix al fet que el Govern Valencià finançarà en col·laboració amb les universitats valencianes, activitats anuals per a la promoció d'assignatures i projectes docents amb un enfocament de gènere.

A més d'això, cal tindre en compte el futur decret que desenvolupa la creació d'un registre d'**entitats valencianes socialment responsables**, el qual afavorirà la promoció de la igualtat de gènere i de les polítiques d'erradicació de la desigualtat de gènere, ja que entre els indicadors que s'han de satisfer per a adquirir la qualificació d'Entitat Valenciana Socialment Responsable, es troben nombrosos ràtios vinculats en la igualtat de gènere en les empreses, en l'entorn econòmic i en les relacions d'aquestes i dels grups d'interés o parts interessades. Per tant, en el futur es preveu un impuls del feminisme econòmic i social en el si de l'economia valenciana.

Respecte la situació en el **comerç**, com un sector estratègic de l'economia valenciana, cal dir que es tracta d'un sector molt feminitzat, i que el programa pressupostari desplega els seus efectes sobre totes les empreses comercials de la Comunitat Valenciana, calculat en un nombre aproximat de les 65.000, i, especialment sobre el 60 % de les persones que treballen en aquest sector que són dones i suposen aproximadament 130.000 dones.

D'altra banda, la valoració positiva en les bases reguladores de les ajudes en matèria de comerç, artesanian i consum de la disposició de plans d'igualtat, certificats, reconeixements o distintius en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com de protocols per a l'erradicació de l'assetjament sexual, moral o psicològic en l'àmbit laboral o les situacions de violència de gènere, ha fet que la dotació d'aquests plans s'incremente en les empreses sol·licitants d'ajudes en aquestes matèries, per la qual cosa l'impacte ha sigut altament positiu. Aquest impacte s'ha traduït en un increment del 101,3 % en els plans d'igualtat en les empreses, que han passat de 75 empreses sol·licitants a 151 en l'exercici 2021, un increment del 200 % en el cas dels certificats o distintius en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, passant de 10 a 30 empreses i un increment del 40 %, passant de 10 a 14, les empreses sol·licitants dotades de protocols per a l'erradicació de l'assetjament sexual o la violència de gènere.

A més, per si mateix, en tractar-se d'un sector amb una majoria de dones, pot considerar-se el programa com una palanca de canvi en igualtat de gènere, ja que contribueix a aconseguir la igualtat de gènere en l'àmbit laboral, intentant superar la bretxa de gènere que es produeix en altres sectors de l'activitat econòmica.

3.9. SECCIÓ 12. AGRICULTURA, DESENVOLUPAMENT RURAL, EMERGÈNCIA CLIMÀTICA I TRANSICIÓ ECOLÒGICA

Els departaments de la Conselleria d'Agricultura, Desenvolupament Rural, Emergència Climàtica i Transició Ecològica han realitzat l'anàlisi del grau de rellevància de gènere dels programes assignats, amb criteris de transversalitat, rellevància funcional i capacitat d'impacte. El resultat ha sigut que sis programes pressupostaris aconseguixen un grau mitjà de rellevància de gènere: 442.61, Transició ecològica; 442.90, Prevenció incendis forestals; 542.20, Desenvolupament rural, qualitat, producció ecològica, R+D+I; 542.70, Indústries agroalimentàries, transferència de tecnologia R+D+I; 714.20, Ordenació i millora de la producció agrària, i 714.50, Política agrària comuna. La resta dels programes se situen en un nivell de rellevància baix. Per a l'anàlisi d'aquest informe s'han seleccionat els sis programes pressupostaris amb grau mitjà de rellevància de gènere i el programa 711.10, Direcció i serveis generals.

1. PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL S'ACTUA: EVOLUCIÓ I SITUACIÓ ACTUAL TENINT EN COMPTE ELS AVANÇOS REGISTRATS.

A través d'aquests programes s'actua sobre la problemàtica següent:

- Escassa presència de dones joves com a responsables dins de les explotacions agràries de la Comunitat Valenciana.
- Invisibilitat de les dones agricultores que treballen amb l'home en explotacions agràries familiars amb la inscripció com a titular d'aquesta explotació en el Registre d'entitats de titularitat compartida.
- Manca de competitivitat a través de les denominacions de qualitat i les normes de gestió de qualitat implantades en els productes, les empreses i els serveis, com a garantia comercial en la participació en els mercats.
- Falta d'una formació adequada en matèria de transferència de coneixements i activitats formatives, per a les empreses i treballadores del camp.
- Escàs relleu generacional en les zones rurals, i especialment de les dones.
- Greus problemes demogràfics en l'entorn rural amb un nivell de despoblament en augment generat per aqueix escàs relleu generacional i la falta d'oportunitats.
- Falta de creació d'ocupació femenina en les zones rurals.
- Manca de professionalització del sector agroalimentari, com a via per a resoldre

la problemàtica agrària actual, el relleu generacional, la viabilitat econòmica, els reptes ambientals, la sostenibilitat, la conservació del territori i la cultura.

- Falta de reconeixement professional del treball de les dones en el món rural.
- Emigració de les dones a les ciutats.
- Falta de visibilitat del paper i participació de les dones en el món rural en general i en el sector primari en particular.
- Bretxa de gènere en la participació en l'activitat econòmica del món rural amb un desigual accés a la titularitat de les explotacions i als òrgans de decisió.
- Desigualtat en l'accés a la informació i serveis que es tradueix en un nivell inferior de qualitat de vida de les dones rurals respecte de les de l'entorn urbà.
- Dificultat afegida en l'accés a la formació de les dones de l'entorn rural.
- Perpetuació dels estereotips de gènere.
- Dificultats de mesures de conciliació familiar, personal i laboral.
- Necessitats de divulgació, sensibilització, dinamització i capacició ambiental dirigida al conjunt de la societat i els agents econòmics.
- Agressió al mitjà forestal. Prevenció d'incendis forestals. Necessitat de difusió, sensibilització, dinamització i formació ambiental dirigida al conjunt de la societat i als agents econòmics.
- Crisis climàtica, contaminació i protecció dels recursos naturals: la degradació ambiental afecta als desequilibris de gènere, i es dona una menor participació de les dones en la presa de decisions sobre qüestions mediambientals.
- Es constata l'existència de dificultats perquè les agricultores accedisquen a la transferència de coneixements i a la innovació en les zones rurals, alguna cosa que és necessari per a aconseguir una millora en la viabilitat i sostenibilitat de les explotacions.
- El nombre de dones que són titulars d'explotacions agràries en la Comunitat Valenciana és molt escàs. A més, en moltes explotacions agràries familiars el treball es reparteix entre els dos membres de la unitat familiar, però només consta l'home a l'efecte de la titularitat de l'explotació.
- Cal augmentar la qualificació professional de les persones dedicades a les activitats agroalimentàries per a l'obtenció de productes de qualitat, l'ús de mètodes de producció

compatibles amb el medi ambient i la conservació i millora del paisatge i la producció ecològica.

- Ens trobem amb una baixa taxa d'ocupació en les zones rurals, amb especial atenció als joves i a les dones.
- Necessitat de dotar-se amb un pla de formació del sector agroalimentari participatiu i de gestió del coneixement.
- Es requereix desenvolupar produccions diferenciades en el marc de la normativa comunitària, estatal i autonòmica, fomentar la consolidació i supervisió de les actuacions de control realitzades per les diferents figures de qualitat reconegudes.
- S'estima una presència del 32% de dones i un 68% d'homes en el Servei de Vigilància Preventiva Forestal (brigades, unitats mòbils, observatoris...).
- S'observa igualtat d'oportunitats per a rebre xarrades de conscienciació i sensibilització en ajuntaments i centres de formació: la participació s'estima en al voltant d'un 50% de cada sexe.
- Amb la posada en marxa del Servei de Promoció de la Dona en l'Àmbit Rural es constaten els problemes demogràfics existents en el medi rural valencià amb especial atenció als col·lectius de dones i joves.

2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DESTACADES I LA SEUA RELLEVÀNCIA EN IGUALTAT DE GÈNERE.

- En la mesura que el nombre de dones que són titulars d'explotacions agràries en la Comunitat Valenciana és molt escàs, una línia d'actuació estratègica que cal destacar és la incentivació de les dones perquè assumisquen la **responsabilitat de les explotacions agràries**, prioritzant aquelles sol·licituds en les quals una dona jove vol instal·lar-se com a cap d'una explotació i dedicar-se de manera professional a l'agricultura..
- Com que en moltes explotacions agràries familiars el treball es reparteix entre tots dos membres de la unitat, però només consta l'home a l'efecte de la titularitat de l'explotació, cal donar visibilitat a les dones agricultores que treballen amb l'home en explotacions agràries familiars, amb la inscripció d'elles com a titulars d'aquesta explotació en el Registre d'Entitats de Titularitat Compartida.
- Seguiment de la qualitat diferenciada a través dels plans nacionals i autonòmics de control.
- Ajudes per a activitats de formació professional i adquisició de competències per a l'obtenció de productes de qualitat, l'ús de mètodes de producció compatibles amb el medi ambient, la conservació i millora del paisatge, la creació d'ocupació en el medi rural o la

implantació de cultius i sistemes de producció alternatius.

- Ajudes destinades a la creació d'empreses i al suport a les ja existents en el territori, prioritzant la creació de llocs de treball dirigits a joves i a dones, per mitjà de les ajudes previstes en la mesura LEADER.
- Realització de cursos de formació agrària.
- S'implementaran registres per al seguiment del sexe de les persones voluntàries forestals i treballadores en les actuacions amb rellevància de gènere.
- Promoure el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques de la Conselleria.
- Incentivar a les dones joves perquè assumisquen la responsabilitat com a titulars d'explotacions agràries a la Comunitat Valenciana.
- Promoció de l'ocupació de les dones en les zones rurals.
- Desenvolupar produccions diferenciades en el marc de la normativa comunitària, estatal i autonòmica, fomentar la consolidació i supervisar les actuacions de control realitzades per les diferents figures de qualitat reconegudes.
- Augmentar la qualificació professional de les persones dedicades a les activitats agroalimentàries per a l'obtenció de productes de qualitat, l'ús de mètodes de producció compatibles amb el medi ambient i la conservació i millora del paisatge i la producció ecològica.
- Dotar-se d'un pla de formació del sector agroalimentari participatiu.
- Visibilitzar i reconèixer el paper i participació de les dones en el món rural en general i en el sector agrari en particular com a factor necessari per a avançar cap a una societat rural plural, equitativa i justa.
- Reduir la bretxa de gènere en l'activitat econòmica del món rural fomentant la participació de les dones en l'activitat econòmica, l'accés a la titularitat de les explotacions i als òrgans de decisió.
- Acompanyament en l'accés a la informació i millora en la qualitat de vida de les dones rurals.
- Formació, especialització i aprenentatge de dones de l'entorn rural

3. OBJECTIUS, ACTUACIONS I INDICADORS PER A CADA PROGRAMA PRESSUPOSTARI.

Programa 442.61 Transició ecològica

Objectiu 2.2	Fomentar la investigació en eficiència energètica.		
Actuació 2.2.1	Suport a la investigació en projectes d'eficiència energètica.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Número de convenios o acciones	Nombre	10
Objectiu 3.2	Fomentar la investigació en energies renovables		
Actuació 3.2.1	Suport a la investigació en energies renovables, especialment en enmagatzament		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre de convenis o accions.	Nombre	10

Programa 442.90 Prevenció incendis forestals

Objectiu 1.1	Disminuir el nombre d'incendis forestals per causes humanes.		
Actuació 1.1.3	Foment del voluntariat en prevenció d'incendis forestals.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Disminuir el nombre d'incendis forestals	Dones voluntàries	1000
5	Unitats de prevenció gestionades	Dones treballadores	146
Objectiu 3.1	Acostar la problemàtica, conscienciació i sensibilització dels incendis forestals i la seua prevenció a la ciutadania i promoure hàbits i pràctiques sostenibles.		
Actuació 3.1.1	Sensibilització, conscienciació i divulgació de les bones pràctiques mediambientals a tots els col·lectius socials, encaminades a la prevenció d'incendis forestals		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Campanyes de conscienciació i sensibilització, en matèria de prevenció d'incendis en el sector urbà forestal	Dones assistents	250

Programa 542.20 Desenvolupament rural, qualitat, producció ecològica, R+D+I

Objectiu 14.1	Abordar els problemes demogràfics existents en el medi rural valencià amb especial atenció als col·lectius de dones i joves		
Actuació 14.1.1	Implementació d'estratègies de desenvolupament local participatiu sobre la població rural amb especial atenció a dones i joves per a assegurar el relleu generacional.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Suport a projectes d'inversió de joves i dones.	Nombre de projectes	80

Objectiu 15.1	Visibilitzar i reconèixer el paper i participació de les dones en el món rural en general i en el sector en particular com a factor necessari per a avançar cap a una societat rural plural, equitativa i justa.		
Actuació 15.1.1	Adequada gestió de la informació i generació de bases de dades sobre participació de dones en l'activitat econòmica de l'entorn rural.		
Actuació 15.1.2	Difusió i divulgació del paper i participació de les dones rurals en l'economia rural. Creació de referents per a les noves generacions		
Actuació 15.1.3	Elaboració d'un marc d'actuació que ajude a frenar la bretxa de gènere: Implementació del Pla de promoció de les dones rurals de la CV.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Difusió i divulgació del paper i participació de les dones rurals en l'economia rural. Creació de referents per a les noves generacions.	Dones de l'espai rural valencià que participen en aquestes accions	500
Objectiu 16.1	Reduir la bretxa de gènere en l'activitat econòmica del món rural fomentant la participació de les dones en l'activitat econòmica, l'accés a la titularitat de les explotacions i als òrgans de decisió.		
Actuació 16.1.1	Impuls a l'emprenedoria femenina mitjançant la promoció de la titularitat compartida, associacionisme, cooperativisme i generació de xarxes de dones		
Actuació 16.1.2	Convocatòria de Premis a l'emprenedoria femenina en l'entorn rural.		
Actuació 16.1.3	Programes de recuperació d'oficis i transmissió del coneixement.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Impuls a l'emprenedoria femenina mitjançant la promoció de la titularitat compartida, associacionisme, cooperativisme i generació de xarxes de dones.	Dones participants	150
2	Convocatòria de Premis a l'emprenedoria femenina en l'entorn rural.	Dones participants	50
3	Programes de recuperació d'oficis i transmissió del coneixement.	Dones participants	100
Objectiu 17.1	Acompanyament en l'accés a la informació i millora en la qualitat de vida de les dones rurals		
Actuació 17.1.1	Divulgació del I Pla de promoció de la dona rural i foment de campanyes informatives sobre ajudes i subvencions		
Actuació 17.1.2	Foment d'una ruralitat viva. Impuls d'activitats culturals generades per dones de l'entorn rural.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Divulgació del I Pla de promoció de la dona rural i foment de campanyes informatives sobre ajudes i subvencions.	Dones participants	300
Objectiu 18.1 Formació, especialització i aprenentatge de dones de l'entorn rural.			
Actuació 18.1.1 Programació d'accions formatives dirigides a dones de l'entorn rural.			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Programació d'accions formatives dirigides a dones de l'entorn rural.	Dones participants	250

Programa 542.70 Indústries agroalimentàries, transferència tecnològica, R+D+I

Objectiu 2.1 Impuls de la competitivitat mitjançant estratègies de formació i aprenentatge. Formació de professionals preparats en tots els àmbits de la cadena alimentària, abordant múltiples disciplines i continguts formatius, amb formació pràctica orientada a millorar les competències tècniques dels professionals.			
Actuació 2.1.3 Nombre d'alumnes participants en els cursos anteriors que siguen dones.			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Nombre d'alumnes dones.	Alumnes	370
Objectiu 3.1 Creació de valor afegit en els productes agraris i de l'alimentació			
Actuació 3.1.2 Suport a projectes de transformació de la indústria agroalimentària, per al desenvolupament de nous productes i serveis a través d'ajudes a la transformació i comercialització, liderats per dones.			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Suport a projectes de transformació de la indústria agroalimentària, per al desenvolupament de nous productes i serveis a través d'ajudes a la transformació i comercialització, liderats per dones	Projectes	35

Programa 714.20 Ordenació i millora de la producció agrària

Objectiu 3.2	Facilitar a les dones l'accés a la titularitat de les explotacions agràries.		
Actuació 3.2.1	Prioritzar les dones en l'accés a les ajudes a la instal·lació de joves agricultores.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Aconseguir que un percentatge mínim de persones beneficiàries de les ajudes a la incorporació de joves siguen dones.	%	25
Objectiu 3.3	Millorar el nivell de formació. Facilitar a les agricultores l'accés a serveis d'assessorament a fi d'obtenir suport tècnic en la gestió de les explotacions, d'acord amb criteris de viabilitat i sostenibilitat empresarial i ambiental.		
Actuació 3.3.1	Ajudes a sistemes d'assessorament als agricultors. Realització de conferències, xarrades, jornades, assistència a exposicions i fires, activitats realitzades per la mateixa organització en l'àmbit de la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'activitats de participació i foment de l'associacionisme (celebració de conferències, xarrades, jornades, assistència a exposicions i fires, activitats realitzades per la mateixa organització a la CV).	Nombre	20

Programa 714.50 Política Agrària comuna i competitivitat

Objectiu 3.1.	Desenvolupament d'un sistema d'informació d'explotacions agràries, amb l'ús de nous sistemes d'intercanvi de dades, així com en la identificació dels efectius de producció, inclosa la seua geolocalització.		
Actuació 3.1.2	Potenciar el sistema d'informació d'explotacions agràries i aconseguir un registre públic amb aquesta finalitat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Nombre d'explotacions inscrites en REGEPA o registre equivalent el titular del qual és una dona.	Nombre de dones	10.000

Programa 711.10 Direcció i serveis generals

Objectiu 4.1	Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques de la Conselleria.		
Actuació 4.1.1	Introduir la perspectiva de gènere en les normes, plans, programes de actuació, subvencions i convenis que projecte, execute i impulse el Departament.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del Departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	Nombre	3
2	Percentatge, sobre el total, d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del Departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere	%	100
3	Nombre d'informes d'impacte de gènere remesos a la Unitat d'Igualtat per a la seua assessorament i validació.	Nombre	3
4	Percentatge de bases reguladores de subvencions i ajudes, beques, etc., que, sobre el total, inclouen clàusules d'igualtat de gènere	%	80
5	Percentatge de convenis signats pel departament que, sobre el total, incorporen clàusules d'igualtat	%	60
Objectiu 4.2	Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la contractació.		
Actuació 4.2.1	Introduir clàusules d'igualtat en els contractes, d'acord amb la regulació de la incorporació de les clàusules socials		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere en els plecs de clàusules administratives particulars com a condicions especials d'execució i/o criteris d'adjudicació.	%	100
2	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere dins de les especificacions tècniques contingudes en els plecs de prescripcions tècniques particulars	%	100
Objectiu 4.3	Fomentar la comunicació no sexista i inclusiva en l'àmbit intern i cap a la		

	ciutadania.		
Actuació 4.3.1	Ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del Departament		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'instruccions/recomanacions de la Sotssecretaria, dirigides als centres directius, en favor de l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del departament.	Nombre	3
2	Nombre de textos remesos a la Unitat de Igualtat per a la supervisió de l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.	Nombre	3

4. VALORACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DELS RESULTATS ESPERATS EN FUNCIÓ DE L'EVOLUCIÓ RECENT I DE LES ACTUACIONS EN MARXA.

El Pla de Promoció de les Dones Rurals de la Comunitat Valenciana 2023-2026, recentment presentat, recull les línies d'actuació a implementar per la Conselleria a fi de donar reconeixement i visibilitat a les dones en l'àmbit rural, per mitjà del foment de la seua participació en els sectors econòmics, promovent una millora en la qualitat de vida i incentivant la seua formació i especialització. Alineats amb els objectius d'aquest pla es pretén que la Conselleria avance en la perspectiva de gènere en el medi rural.

No obstant això, la implementació de la perspectiva de gènere en els diferents àmbits requereix temps. Malgrat això, s'observa una evolució positiva de la presència de la dona en tots els àmbits temàtics transversals que tracten les polítiques agràries i les polítiques mediambientals. I ho fa en diferents àmbits, per exemple, en formació, capaciació, o participació empresarial, la qual cosa permet confirmar l'eficàcia de les estratègies adoptades en matèria de gènere.

En el cas de les actuacions pressupostades en matèries d'R+D+I, es pretén promoure que les dones assumisquen la condició d'Investigador Principal en els projectes d'investigació, assumint rols de direcció de la investigació.

Con relació a aquesta qüestió es tracta d'impulsar que les dones adopten un paper de lideratge en els projectes d'R+D+I, trencant el sostre de cristall i augmentant aqueix lideratge en activitats científiques on les dones estan infrarepresentades.

3.10. SECCIÓ 08 POLÍTICA TERRITORIAL, OBRES PÚBLIQUES I MOBILITAT

La selecció dels programes obeeix a l'anàlisi de la rellevància de gènere de cada programa pressupostari, segons els criteris de transversalitat, rellevància funcional i capacitat d'impacte, realitzat pel centres directiu responsable del programa amb el suport de la mateixa Unitat d'Igualtat de la Conselleria.

Com a resultat d'aqueixa anàlisi, els programes 511.10 Direcció i Serveis Generals i 513.10 Infraestructures Públiques es classifiquen amb un grau rellevància alta. Es valora igualment amb aquest nivell alt del programa 00135 Autoritat de Transport Metropolità de València, que ha fet un notable esforç per a transversalitzar la perspectiva de gènere en les seues actuacions i ho reflecteix en l'anàlisi que aporta. Aquest últim programa té una incidència clarament directa, ja que dona cobertura a l'Abonament Violeta, la iniciativa de la Generalitat per a facilitar la gratuïtat en els títols de transport públic de la seua competència a víctimes de violència de gènere i els seus fills i filles.

Amb un grau de rellevància mitjana resulten els programes 432.20 Urbanisme, 442.70 Ordenació del Territori i Paisatge, que ha millorat notablement la profunditat de l'anàlisi des de la perspectiva de gènere respecte de l'anterior pressupost, 513.99 Mecanisme de Recuperació i Resiliència, Actuacions de Millora de la Mobilitat, i l'entitat 00023 Institut Cartogràfic Valencià.

El programa 513.30 Planificació, Transports i Logística es manté en nivell baix, atés que, malgrat fixar objectius i actuacions amb impacte de gènere, no disposa d'indicadors per a mesurar-ne el compliment.

1. PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL S'ACTUA: EVOLUCIÓ I SITUACIÓ ACTUAL TENINT EN COMPTE ELS AVANÇOS REGISTRATS.

Referent a això, cal ressaltar els aspectes que s'assenyalen a continuació, sobre els quals incideixen els programes pressupostaris que gestiona la Conselleria.

- La necessitat de promoure el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques de la Conselleria, com a principi general d'actuació del programa.
- Considerar la perspectiva de gènere en matèria de contractació i activitat administrativa, constatada la necessitat d'implementar mesures que afavorisquen la igualtat de dones i homes. Igualment, la utilització sistemàtica de llenguatge no sexista en la

comunicació pública de la Conselleria contribueix a la visibilitat de les dones i a canvis en l'imaginari col·lectiu.

- Introduir la perspectiva de gènere en l'urbanisme com a criteri preferent d'actuació: facilitar les eines als equips professionals que treballen en ordenació del territori, urbanisme i paisatge, mitjançant les guies, que es difonen i actualitzen permanentment, per a l'aplicació de la perspectiva de gènere en els plans i projectes urbanístics d'espais públics. La pràctica urbanística s'està abordant de manera multiescalar, interdisciplinària i participativa, mitjançant la implantació transversal efectiva de la perspectiva de gènere, que propicia l'urbanisme inclusiu, establint uns estàndards quantitius i qualitatius per a assegurar la visió global dels espais públics. Actualment, se treballa en un esborrany de projecte de reglament de planejament urbanístic de la Comunitat Valenciana, dirigit al fet que l'ordenació de l'expansió urbana considere totes les esferes de la vida de les persones: la productiva, la reproductiva, la social, política i la personal.

- Elaborar l'Agenda Urbana Valenciana, en el marc dels compromisos de la Comunitat Valenciana amb els objectius de desenvolupament sostenible 2030 de les Nacions Unides, suposa una oportunitat indefugible per a disposar d'un marc estratègic que ha d'incorporar la perspectiva de gènere.

- Actuar, igualment, sobre el coneixement insuficient dels valors territorials i paisatgístics de la Comunitat Valenciana, introduint l'evaluació des de la perspectiva de gènere en instruments d'ordenació del territori i paisatge i vertebració territorial des de la sostenibilitat.

- Corregir el patró de mobilitat excessivament polaritzat entorn del vehicle privat i els seus efectes sobre el canvi climàtic, així com impulsar l'accessibilitat universal i inclusiva, passa perquè s'incorpore la perspectiva de gènere.

- La mobilitat urbana ha de propiciar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. S'ha d'impulsar la paritat en la governança activa de la mobilitat.

- Avançar en una oferta de transport urbà, metropolità i interurbà, a partir d'un pla de serveis basat en criteris territorials i de demanda, considerant la intermodalitat i la coordinació interadministrativa.

- Analitzar els efectes de la pandèmia COVID-19 sobre el transport per a adaptar-se als nous escenaris i necessitats diverses que es detecten.

- Mantindre i impulsar l'Abonament Violeta en Metrovalencia, TramAlacant i Tram de Castelló, que garanteix la gratuïtat del transport en aquests serveis per a dones víctimes de violència de gènere i les seues filles i fills menors.

- Incorporar la perspectiva de gènere en els plans de mobilitat de manera transversal, en els àmbits urbans i en els interurbans, tenint en compte totes les situacions de mobilitat reduïda.

- Garantir la seguretat en els itineraris nocturns, fomentant el transport públic i creant itineraris segurs.

2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DESTACADES I LA SEUA RELLEVÀNCIA EN IGUALTAT DE GÈNERE

- Transversalitat en l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques de la Conselleria.

- Introducció de la perspectiva de gènere en l'urbanisme, l'ordenació territorial, el paisatge i l'anàlisi i planificació de la mobilitat.

- Elaboració de l'Agenda Urbana Valenciana, en el marc dels compromisos de la Comunitat Valenciana amb els objectius de desenvolupament sostenible 2030 de les Nacions Unides, que incorpora com a eix la igualtat de dones i homes.

- Oferta de transport urbà, metropolità i interurbà, considerant la intermodalitat i la coordinació interadministrativa i les necessitats diverses de les persones, tant per a les activitats productives, com per a les reproductives i d'esplai.

- Manteniment de les mesures específiques dirigides a les dones, especialment les que afavoreixen les més vulnerables: Abonament Violeta.

3. OBJECTIUS, ACTUACIONS I INDICADORS PER A CADA PROGRAMA PRESSUPOSTARI.

Programa 511.10 Direcció i Serveis Generals

Objectiu 1.1.	Garantir l'eficacç compliment de les competències assignades a la Conselleria		
Actuació 1.1.11	Vetlar pel compliment de la normativa vigent en matèria d'igualtat entre dones i homes.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
13	Nombre de comissions de serveis desagregat per sexe	Nombre	95
14	Nombre de prolongacions en el servei actiu desagregat per sexe	Nombre	15
15	Nombre de jubilacions: desagregat per sexe	Nombre	35
16	Nombre d'adscripcions provisionals desagregat per sexe	Nombre	20
17	Nombre de nomenaments de personal funcionari interí desagregat per sexe	Nombre	180
18	Nombre de nomenaments per millora d'ocupació desagregat per sexe	Nombre	50
19	Nombre d'incidències de permisos i llicències desagregat per sexe	Nombre	18.000
20	Nombres d'incidències de vacances i altres absències desagregat per sexe	Nombre	23.000
Objectiu 2.1	Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques de la Generalitat		
Actuació 2.1.1	Introduir la perspectiva de gènere en la normativa de la Conselleria		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de convenis que inclouen clàusules d'igualtat de gènere sobre el total de convenis	%	100
2	Percentatge de projectes normatius que inclouen clàusules d'igualtat de gènere sobre el total de projectes normatius	%	100
3	Percentatge d'informe emesos en matèria d'igualtat de gènere	%	100

4	Informes d'impacte de gènere realitzats o supervisats per la Unitat d'Igualtat	Nombre	18
Objectiu 2.2			
Fomentar la igualtat en l'àmbit de la contractació			
Actuació 2.2.1			
Introduir clàusules d'igualtat en els criteris d'adjudicació i execució dels contractes, d'acord amb la regulació de la incorporació de clàusules de responsabilitat social.			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de plecs de contractació que han inclòs en les seues bases clàusules que prioritzen, en cas d'empat, l'existència de plans d'igualtat en les empreses sobre el total de plecs elaborats.	%	100
2	Percentatge de contractes adjudicats que tenen en compte els criteris de prioritjació de les clàusules d'igualtat de gènere, sobre el total de contractes adjudicats	%	100
Objectiu 2.3			
Fomentar la comunicació i igualtat, per mitjà del llenguatge no sexista i inclusiu, en els textos administratius			
Actuació 2.3.1			
Fomentar la comunicació i igualtat, per mitjà del llenguatge no sexista i inclusiu en els textos administratius			
1	Textos revisats per la Unitat d'Igualtat	Nombre	50
2	Textos amb llenguatge igualitari i no sexista	%	100

Programa 432.20 Urbanisme

Objectiu 1.2	Integrar en la planificació i ordenació urbanística i territorial de la Comunitat els principis de sostenibilitat, cohesió social, perspectiva de gènere i qualitat de vida.		
Actuació 1.2.1	Estudi de la normativa vigent: simplificació administrativa. Elaborar propostes que simplifiquen, desenvolupen i concreten les disposicions normatives en matèria d'urbanisme.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Elaborar propostes que concreten les disposicions normatives en matèria de planificació urbanística integrant obligatòriament la perspectiva de gènere i diversitat funcional	Nombre	1

Objectiu 3.1	Promoure la introducció de la perspectiva de gènere en el procés urbanístic		
Actuació 3.1.1	Seguiment i actualització de la guia per a incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions urbanes.		
Actuació 3.1.2	Fomentar, investigar i divulgar tècniques per a la planificació urbanística amb perspectiva de gènere		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Seguiment i actualització de la guia per a incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions urbanes.	Nombre de documents	2
2	Divulgar tècniques per a la planificació urbanística amb perspectiva de gènere	Nombre de jornades	1

Programa 442.70 Ordenació del territori i paisatge

Objectiu 2.1.	Elaborar, tramitar i aprovar l'Agenda Urbana Valenciana desenvolupant fórmules de participació innovadores i equilibrades en matèria de gènere.		
Actuació 2.1.1.	Elaboració, tramitació i aprovació de l'Agenda Urbana Valenciana.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Elaboració de l'Agenda Urbana Valenciana. Execució del pla en 5 fases.	% per fases	20 % en cada fase
Objectiu 6.1.	Difusió, sensibilització i participació sobre els instruments d'ordenació del territori i la planificació i gestió del paisatge, incorporant una participació equilibrada.		
Actuació 6.1.1.	Divulgació a escala de la Comunitat Valenciana, nacional i internacional dels valors del territori i del paisatge de la Comunitat Valenciana		
Actuació 6.1.2.	Elaborar i aprovar les bases reguladores de l'atorgament de subvencions a ajuntaments i mancomunitats per a dur a terme actuacions, instruments i accions en matèria de paisatge.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre de jornades divulgació del Pla d'Acció Territorial Metropolitana de València.	Nombre	1
2	Nombre de jornades divulgació del Pla d'Acció Territorial de l'Àrea Funcional de Castelló	Nombre	2

3	Nombre de jornades divulgació del Pla d'Acció Territorial de les Àrees Metropolitanas d'Alacant i d'Elx.	Nombre	1
4	Nombre de jornades divulgació del Pla d'Acció Territorial del Baix Segura.	Nombre	3
5	Nombre de jornades divulgació del Pla d'Acció Territorial de les Comarques Centrals.	Nombre	3
6	Nombre de jornades divulgació dels plans d'Acció Territorial en àmbits del Sistema Rural de la Comunitat Valenciana	Nombre	8
7	Nombre de jornades divulgació de l'Agenda Urbana Valenciana.	Nombre	5
8	Nombre de jornades divulgació del catàleg dels paisatges del vi en la Comunitat Valenciana: IGP Castelló, DO València, DO Utiel-Requena i DO Alacant	Nombre	8
9	Aprovar les bases reguladores de les subvencions a ajuntaments per a dur a terme actuacions, instruments i accions en matèria de paisatge.	Nombre	1
10	Signatura de convenis i protocols	Nombre	2
Objectiu 7.1	Incorporar la perspectiva de gènere en tots els instruments d'ordenació del territori i paisatge.		
Actuació 7.1.1	Fomentar la igualtat per mitjà de llenguatge no sexista i incluiu en instruments d'ordenació del territori i paisatge.		
Actuació 7.1.2	Participació equilibrada i anàlisi de la problemàtica específica de gènere aportada en processos participatius.		
Actuació 7.1.3	Paritat en l'ens gestor.		
Actuació 7.1.4	Fomentar la inclusió de clàusules socials en matèria d'impacte de gènere en contractació administrativa.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Documents d'ordenació del territori i paisatge amb llenguatge igualitari i no sexista.	%	100
2	Percentatge de personal femení respecte del total de l'ens gestor.	%	50

3	Plecs de contractació que hagen inclòs en les seues bases clàusules que prioritzen, en cas d'empat, l'existència de plans d'igualtat en les empreses, o contracten dones víctimes de violència de gènere, sobre el total de plecs elaborats.	%	100
---	--	---	-----

Programa 513.10 Infraestructures públiques

Objectiu 1.1	Vertebració territorial basada fonamentalment en serveis de mobilitat incloent la perspectiva de gènere en la seua concepció		
Actuació 1.1.1.	Adequació de la xarxa viària segura i còmoda que permeta una connectivitat completa entre el sistema de municipis interiors entre si i amb les ciutats costaneres i els nodes de serveis, donant accessibilitat a tot el territori.		
Objectiu 2.1	Prioritat al transport públic i a les maneres no motoritzades, especialment en ciutats i àrees metropolitanes, integrant la perspectiva de gènere.		
Actuació 2.1.1.	Actuacions de mobilitat sostenible: intercanviadors de transport, aparcaments dissuasius, vies reservades i prioritat semafòrica al transport públic, etc.		
Actuació 2.1.2.	Impuls a la introducció del transport públic en els nous desenvolupaments urbanístics, que incloga la perspectiva de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Plans de mobilitat sotmesos a informació pública, que incloguen en la mesura que siga possible, la perspectiva de gènere.	Nombre	3
2	Accions de difusió de plans de mobilitat.	Nombre	3
3	Actuacions millora xarxa metro/tramvia en projecte i/o execució	Nombre	1
Objectiu 2.2	Potenciació de les maneres no motoritzades, com a eina essencial en la lluita contra el canvi climàtic, incloent la perspectiva de gènere.		
Actuació 2.2.1.	Estudi i difusió de bones pràctiques en matèria de mobilitat sostenible.		
Actuació 2.2.2.	Creació d'una xarxa per als vianants-ciclista a la Comunitat, connectada amb el sistema de transport públic, que incloga la perspectiva de gènere en el seu disseny.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

1	Estudis i projectes vies no motoritzades, que incloguen la perspectiva de gènere en la seua concepció.	Nombre	6
2	Vies no motoritzades licitades i/o en execució, que incloga la perspectiva de gènere.	Nombre	7
Objectiu 3.1	Accessibilitat universal de les infraestructures al servei de la mobilitat, que incloga la perspectiva de gènere.		
Actuació 3.1.1.	Supressió de barreres en infraestructures i equipaments per a evitar la discriminació a persones amb mobilitat reduïda o diversitat funcional.		
Actuació 3.1.2.	Incorporació dels principis de l'accessibilitat universal, que incloga la perspectiva de gènere, en el disseny de les actuacions sobre les infraestructures al servei de la mobilitat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Actuacions per a la millora de l'accessibilitat en infraestructures de mobilitat, amb consideració a més de la perspectiva de gènere.	Nombre	5
Objectiu 5.1	Estratègies de mobilitat per a un desenvolupament urbà sostenible i integrador, que incloga la perspectiva de gènere i la lluita contra el canvi climàtic.		
Actuació 5.1.1	Elaboració d'informes en la tramitació del planejament territorial i urbanístic, tenint en consideració la perspectiva de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Informes emesos a plans de mobilitat, informats a més des de la perspectiva de gènere.	Nombre	10
2	Nombre d'expedients de planejament urbanístic informats	Nombre	45
Objectiu 5.2	Millora de la integració urbana de les infraestructures al servei de la mobilitat, incloent la perspectiva de gènere.		
Actuació 5.2.2	Actuacions de millora de la connectivitat amb els usos urbans, de les infraestructures al servei de la mobilitat, incloent la perspectiva de gènere en el seu disseny.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Intervencions en travessies per a calmar el trànsit, integrar-les en el mitjà urbà i reduir la sinistralitat.	Nombre	3

2	Actuacions de millora de la connectivitat en interseccions i enllaços executades i/o iniciades	Nombre	5
Objectiu 7.2	Apoderament ciutadà en les decisions en matèria de mobilitat, complint el principi de paritat entre dones i homes		
Actuació 7.2.1.	Gestió activa de la Mobilitat Sostenible de la Comunitat Valenciana, mitjançant actes i iniciatives procurant la paritat de dones i homes en el seu desenvolupament.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'actes, accions i iniciatives relacionades amb la mobilitat amb participació municipal i/o metropolitana	Nombre	3

Programa 513.30 Planificació, transports i logística

Objectiu 1.1.	Disposar d'un pla de serveis de transport públic que resolga les necessitats de mobilitat amb models sostenibles que preserven la cohesió social i territorial de manera transparent cap a la ciutadania, introduint la perspectiva de gènere		
Actuació 1.1.1.	Planificació conjunta dels serveis de transport contractats per la Generalitat Valenciana amb participació ciutadana.		
Objectiu 1.2.	Potenciació de l'ús del transport públic		
Actuació 1.2.1.	Planificació d'infraestructures complementàries (parades, marquesines i intercanviadors) del sistema de transport.		
Actuació 1.2.3.	Impulsar millores sector de taxi.		
Objectiu 2.2.	Promoure la intermodalitat del sistema de transport públic.		
Actuació 2.2.3.	Millora d'estacions i intercanviadors de transport		
Objectiu 3.1.	Reduir el cost generalitzat del sistema de transports, millorant les seues prestacions.		
Actuació 3.1.1.	Implantació del transport a la demanda en àmbits rurals		
Objectiu 3.2.	Millorar l'accessibilitat de les persones de mobilitat reduïda al sistema de transport de la Comunitat Valenciana.		
Actuació 3.2.1.	Redacció del reglament d'accessibilitat de PMR al sistema de transport públic.		

Programa 513.99 MRR. Actuacions millora de la mobilitat

Objectiu 1.1.	Prioritat al transport públic i als mitjans no motoritzats, especialment en ciutats i àrees metropolitanes, integrant la perspectiva de gènere.		
Actuació 1.1.1.	Actuacions de mobilitat sostenible: intercanviadors de transport, aparcaments dissuasius, vies reservades i prioritat semafòrica al transport públic, etc.		
Actuació 1.1.2.	Suport a la utilització de modes de transport més eficients energèticament i menys contaminants.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Aparcaments dissuasius en projecte o execució	Nombre	1
2	Millora de l'accessibilitat als nodes de transport públic en licitació/execució	Nombre	1
Objectiu 1.2.	Potenciació dels modes no motoritzats, com a eina essencial en la lluita contra el canvi climàtic, incloent la perspectiva de gènere.		
Actuació 1.2.1.	Creació d'una xarxa per als vianants-ciclista a la Comunitat, connectada amb el sistema de transport públic, que incloga la perspectiva de gènere en el seu disseny.		
Indicador	Descripció	Unitat mesurada	Valor
1	Vies no motoritzades licitades i/o en execució, que incloga la perspectiva de gènere	Nombre	3

Programa 513.31 Autoritat de Transport Metropolità de València (ATMV)

Objectiu 1.1	Disposar d'un pla de serveis de transport públic coordinat.		
Actuació 1.1.1	Planificar conjuntament xarxes i serveis.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Projectes de servei públic vigents i actualitzats i contractes de transport licitats vinculats a aquests	Nombre	6
Objectiu 1.3	Enfortir el sistema tarifari integrat		
Actuació 1.3.1	Simplificar el sistema tarifari i impulsar la integració tarifària		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

1	Millores tarifàries introduïdes	Nombre de mesures	2
Actuació 1.3.2	Reforçar la col·laboració amb administració i entitats en matèria d'integració tarifària: Renfe Rodalia, Metrovalencia, autobús interurbà i urbà.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Nombre de municipis en el transport urbà dels quals es pot utilitzar títols de coordinació	Nombre	4
Objectiu 2.1	Realitzar oferta de serveis adaptada a les necessitats de la ciutadania amb atenció específica a la perspectiva de gènere		
Actuació 2.1.1	Reordenar i/o adequar línies i serveis de manera coordinada tenint en compte polítiques de perspectiva de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'expedients d'autoritzacions o mandats d'adequació de línies i serveis	Nombre	3
Actuació 2.1.2	Millorar la intermodalitat		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Incorporació de recomanacions específiques per a fomentar la igualtat de dones i homes en tots els informes i propostes que es realitzen	Percentatge	100
Objectiu 2.2	Implementar polítiques que atenguen el canvi climàtic i a la perspectiva de gènere en la utilització de maneres de transport no contaminants.		
Actuació 2.2.1	Potenciar la disminució d'emissions contaminants del transport públic.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Renovació de flota amb vehicles menys contaminants	Nombre d'autobusos	20
Objectiu 2.3	Incloure la perspectiva de gènere en les estadístiques i investigacions en l'àmbit de l'ATMV.		
Actuació 2.3.1	Obtindre dades per sexe a partir dels títols integrats de transport personalitzats per a disseny de mesures que afavorisquen la igualtat.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Obtenció de dades vinculades a l'estructura per sexe en els títols integrats de transport personalitzats, per a estudis i dissenys de	Nombre d'estudis	1

	mesures per a afavorir la igualtat d'oportunitats		
Objectiu 2.4	Promoure la investigació i innovació en matèria de transport i mobilitat amb l'atenció específica a la perspectiva de gènere.		
Actuació 2.4.1	Publicar dades estadístiques en dades obertes. Repositori de dades.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Publicació de dades estadístiques en dades obertes. Repositori de dades.	Nombre de publicacions	1
Objectiu 2.5	Disposar de sistema d'informació de transport integrat.		
Actuació 2.5.1	Instal·lar Sistema d'Ajuda a l'Explotació (SAE) en Metrobús		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Plataforma operacional amb la funcionalitat de sistema d'ajuda a l'explotació (SAE) en Metrobús	Nombre d'elements	1
Objectiu 2.6	Disposar de sistema d'informació a l'usuari		
Actuació 2.6.1	Instal·lar plataforma operacional i APP i web		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Sistema d'informació a l'usuari (SAEIP) que proporcione informació de temps d'arribada a parada a marquesines, APP i Web	Nombre d'elements	1
Objectiu 2.8	Disposar de validadores, consoles, impressores, encaminadors i terminals d'inspecció en Metrobús.		
Actuació 2.8.1	Instal·lar validadores, consoles, impressores, encaminadors i terminals d'inspecció en Metrobús.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Validadores, consoles, impressores, encaminadors i terminals d'inspecció instal·lades i objecte de manteniment en Metrobús	Nombre d'elements	459
Objectiu 3.1	Adoptar les mesures apropiades per al foment de la igualtat.		
Actuació 3.1.1	Incorporar clàusules socials per a fomentar la igualtat de dones i homes en els expedients de contractació		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Incorporació de clàusules socials per a fomentar la igualtat de dones i homes en els expedients de contractació	%	100

Programa 513.91 MRR. Autoritat de Transport Metropolità de València (ATMV)

Objectiu 1.1	Infraestructures de transport adequades a les necessitats de mobilitat i de la perspectiva de gènere.		
Actuació 1.1.1	Instal·lar Infraestructures de transport públic: marquesines, tòtems i pals.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Mobiliari instal·lat i objecte de manteniment.	Nombre d'elements	994

Entitat 00023 Institut Cartogràfic Valencià

Objectiu 7.1	Incorporació de la transversalitat del gènere en l'activitat substantiva i instrumental de l'ICV		
Actuació 7.1.1	Aplicació en l'organisme del Pla d'igualtat de la Generalitat		
Actuació 7.1.2	Fomentar la inclusió de clàusules socials en matèria d'impacte de gènere en l'activitat de foment que realitza l'organisme (subvencions i ajudes)		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Bases d'ajudes i subvencions que inclouen clàusules d'igualtat de gènere	Nombre	1
Objectiu 7.2	Fomentar la igualtat en l'àmbit de la contractació		
Actuació 7.2.1	Fomentar la inclusió de clàusules socials en matèria d'impacte de gènere en la contractació administrativa		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Plecs de contractació que ha inclòs en les seues bases clàusules que prioritzen, en cas d'empat, l'existència de plans d'igualtat en les empreses, sobre el total de plecs elaborats	%	100
Objectiu 7.3	Fomentar la igualtat, per mitjà del llenguatge no sexista i inclusiu, en els textos normatius, formularis normalitzats i imatge pública de l'organisme (xarxes socials i webs).		
Actuació 7.3.1	Fomentar la igualtat, per mitjà del llenguatge no sexista i inclusiu, en els textos normatius, formularis normalitzats i imatge pública de l'organisme		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Textos amb llenguatge igualitari i no sexista	%	100

4. VALORACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DELS RESULTATS ESPERATS EN FUNCIÓ DE L'EVOLUCIÓ RECENT I DE LES ACTUACIONS EN MARXA

Les actuacions rellevants quant a la igualtat que es mantenen d'anteriors exercicis i les que s'han incorporat en aquest són majoritàriament palanca de canvis socials i es valoren, per tant, positivament.

Així, la introducció de la perspectiva de gènere en l'urbanisme, l'ordenació territorial, el paisatge i l'anàlisi i planificació de la mobilitat és una aposta ferma, que es materialitza en actuacions que es mantenen en constant procés de millora.

L'elaboració de l'Agenda Urbana Valenciana, que incorpora com a eix la igualtat de dones i homes, és una actuació a llarg termini, que definirà el model urbà valencià per a les pròximes dècades.

La millora constant en l'oferta de transport urbà, metropolità i interurbà, considerant les necessitats diverses de les persones, tant per a les activitats productives, com per a les reproductives i d'esplai, suposa una suma d'actuacions amb fort impacte en la vida quotidiana.

Mantindre les mesures específiques dirigides a les dones, especialment les que afavoreixen les més vulnerables, com són l'Abonament Violeta i l'impuls a la planificació de la mobilitat i del transport d'actuacions que milloran la seguretat de les dones en l'espai públic, suposa, d'una banda, la resposta solidària amb les víctimes des de la competència de la Conselleria, i, d'altra banda, l'avanç en entorns segurs per a l'exercici de la ciutadania de les dones.

3.11. SECCIÓ 21. INNOVACIÓ, UNIVERSITATS, CIÈNCIA I SOCIETAT DIGITAL

Els departaments de la Conselleria d'Innovació, Universitats, Ciència i Societat Digital han realitzat l'anàlisi del grau de rellevància de gènere dels seus programes pressupostaris, amb criteris de transversalitat, rellevància funcional i capacitat d'impacte.

Com a resultat d'aqueix procés, el programa 121.50 Lluita contra la Bretxa Digital ha obtingut de nou una catalogació alta quant al grau de rellevància de gènere es refereix. Els programes 542.10 Direcció i Serveis generals, 542.50 Investigació, Desenvolupament Tecnològic i Innovació (R+D+I), 422.60 Universitat i Estudis Superiors, 422.80 Institut Superior d'Ensenyaments Artístics de la Comunitat Valenciana, i 542.60 Desenvolupament Tecnològic i Innovació, i les entitats del sector públic instrumental 00131 Agència Valenciana de la Innovació i 00083 Fundació de la CV d'Investigació d'Excel·lència aconsegueixen un nivell mitjà en grau de rellevància de gènere.

1. PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL S'ACTUA: EVOLUCIÓ I SITUACIÓ ACTUAL TENINT EN COMPTE ELS AVANÇOS REGISTRATS.

La Conselleria d'Innovació, Universitats, Ciència i Societat Digital és el departament del Consell al qual correspon exercir les competències en matèria d'universitats, ciència, investigació i innovació tecnològica.

Dins d'aquestes competències, s'han identificat programes pressupostaris amb major rellevància en matèria de gènere, que són els que incideixen en els àmbits de la lluita contra la bretxa digital, universitat i ensenyaments artístics superiors, innovació i ciència i investigació.

Uns altres programes pressupostaris, que tenen una menor rellevància en matèria d'igualtat, com és el cas del Consorci Espacial Valencià o del programa de Societat Digital, d'igual forma consideren qüestions de gènere o incorporen la perspectiva de gènere entre els seus objectius.

A través dels programes pressupostaris de caràcter horitzontal es promou el principi d'igualtat de tracte en la direcció, coordinació, gestió i assessorament tècnic de la Conselleria i organismes dependents, així com en els serveis tècnics administratius horitzontals per al desenvolupament de les actuacions de la resta de departaments de la Conselleria.

En l'àmbit de la **ciència i la investigació** se observa una clara necessitat de promoure la igualtat de fet dins de la comunitat universitària i investigadora valenciana, on es potencien les candidatures del gènere infrarepresentat dins dels processos de selecció per a les futures

contractacions de personal investigador d'excel·lència. A més, és necessari incorporar l'anàlisi científica de la dimensió de gènere en tots els projectes d'investigació.

En l'àmbit **universitari**, l'accés als estudis no contempla cap mena de discriminació per raó de gènere, intentant-se que es mantinga un equilibri real sense que existisca cap gènere suprarepresentat o infrarepresentat. S'ofereix suport a col·lectius vulnerables, com poden ser les dones víctimes i/o descendents de víctimes de violència de gènere, i es realitza un seguiment amb les unitats d'igualtat de les universitats dels protocols de prevenció i actuació en cas de violència de gènere i assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.

En relació amb els **ensenyaments artístics superiors**, les plantilles dels centres de la Comunitat Valenciana presenten una alta taxa de feminització. En aquest context, ha d'impulsar-se l'activitat investigadora, la innovació educativa i la convergència amb Europa, amb la finalitat de potenciar la qualitat dels serveis públics en els ensenyaments artístics superiors en els processos d'innovació educativa, aplicant la perspectiva de gènere.

La problemàtica que es planteja en l'àmbit de la **innovació** radica en la implementació de la innovació responsable (RRI) i l'avaluació de l'impacte social i mediambiental de la innovació. L'RRI és una de les esferes més propícies per a treballar el concepte d'igualtat de gènere, a causa de les grans diferències d'opinió, culturals i educatives de la societat heterogènia en la qual ens trobem.

La participació desigual d'homes i dones en el sistema d'innovació posa de manifest la pèrdua d'oportunitats per a afrontar les preocupacions urgents de les innovadores i creadores de tot el món. Això pot a més repercutir en la productivitat econòmica i en matèria d'innovació, i constituir un gravamen per al creixement de l'economia.

En l'apartat de **Promoció del talent**, s'estableix com un dels objectius fonamentals promoure la integració del talent en les empreses, siga a través de la incorporació d'investigadors i investigadores en aquestes, la realització de tesis doctorals vinculades a projectes d'empresa o la introducció de factors d'innovació de caràcter transversal. A fi de pal·liar la bretxa de gènere existent en la investigació científicotècnica, s'estableix des de l'anterior convocatòria que podrà incrementar-se la intensitat de l'ajuda fins a un 5% quan la persona contractada siga dona.

En la **lluita contra la bretxa digital**, s'observa la necessitat d'un major estudi i anàlisi de les causes de la bretxa digital, que inclou la bretxa de gènere com destacada, dels col·lectius als quals afecta en la població i les seues conseqüències, donant-li major visibilitat a la matèria, així com també la insuficient accessibilitat a les TIC dels col·lectius vulnerables i la necessitat d'adoptar mesures per a elevar el nivell competencial digital de la població valenciana i l'ús responsable de les TIC, atesa la gestió de la identitat digital i la lluita contra la violència sexual en dones.

Per a aconseguir una societat més igualitària ha de tindre's en compte que l'accés equitatiu a les TIC facilita la participació de les dones en societats cada vegada més digitals i en la comunitat global. En aquest aspecte, diversos estudis aprecien una certa desigualtat respecte als homes. L'accés de les dones a les TIC és una necessitat urgent de l'Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible.

El diferent accés i interès per les TIC està estretament relacionat amb la masculinització de les disciplines STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), per la qual cosa un altre dels objectius ho constitueix el foment de l'estudi d'aqueixes disciplines entre el col·lectiu de dones.

2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DESTACADES I LA SEUA RELLEVÀNCIA EN IGUALTAT DE GÈNERE.

De manera **transversal**, es continua amb l'impuls a la introducció de la perspectiva de gènere en la normativa de la Conselleria i el foment de la comunicació en igualtat, per mitjà del llenguatge no sexista i inclueix en tots els textos administratius. Es fomenta també la introducció de criteris de gènere en els plecs de contractació administrativa i en les bases reguladores i convocatòries de subvencions.

En matèria de **ciència i investigació**, es busca atraure i retindre el talent dels investigadors i investigadores valencians mitjançant la seua integració en el sistema valencià d'R+D+I, juntament amb la Fundació de la Comunitat Valenciana d'Investigació d'Excel·lència, així com impulsar la formació de futures investigadores i investigadors, incorporant a aquest efecte mesures dirigides a aconseguir l'equilibri de gènere.

Així mateix, les noves fórmules de contractació en el camp de la investigació estan encaminades a expandir línies d'investigació a la frontera del coneixement, i promouen la paritat en l'àmbit de la contractació i impulsen la igualtat de gènere en l'àmbit de la investigació.

En l'àmbit **universitari**, les ajudes a l'estudiantat contemplen, al marge dels criteris objectius usats (renda i nota mitjana), que, en cas d'empat entre els sol·licitants, es prevaldrà als integrants de grup que es trobe infrarepresentat. Les bases de beques salari contemplaran com a grup especial a les víctimes i/o descendents de víctimes de violència de gènere, exceptuant-les de determinats requisits de renda i acadèmics exigits per a la generalitat de l'estudiantat. A més, destaquem el seguiment dels protocols de prevenció i actuació en cas de violència de gènere i assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere, amb les unitats d'igualtat de les universitats.

La línia destacada en l'esfera dels **ensenyaments artístics superiors** és la destinada a potenciar la qualitat dels serveis públics, mantenint la presència equilibrada de dones i homes, així com l'activitat investigadora en paritat.

En matèria **d'innovació**, les principals línies estratègiques van encaminades a reforçar i fer visible el paper de les dones en la innovació, a través del Programa Inspiradoras; a impulsar la innovació en els municipis de la Comunitat Valenciana com a territori intel·ligent, sostenible i inclusiu, mitjançant el programa Territoris Innovadors i a fomentar la innovació responsable i l'avaluació del seu impacte social i mediambiental.

En matèria de **bretxa digital**, un dels eixos principals és el finançament per a la continuïtat d'una càtedra de breixa digital de gènere mitjançant un conveni de col·laboració entre la Conselleria d'Innovació, Universitats, Ciència i Societat Digital i la Universitat de València, que impulse els estudis de gènere en aquesta matèria. A més, es durà a terme l'anàlisi de la breixa digital en les càtedres mitjançant estudis quantitius que desagreguen les dades per sexe, i es pretén potenciar accions formatives en competències digitals, amb especial recalcamet en la participació de les dones i concretant percentatges (40%) per a cada acció formativa.

La finalitat és facilitar l'accés i l'accessibilitat a les TIC dels col·lectius vulnerables, especialment les dones en situació de vulnerabilitat, identificant els possibles biaixos de gènere que es puguen detectar, i reduir la breixa digital de gènere de les dones de totes les edats.

3. OBJECTIUS, ACTUACIONS I INDICADORS PER A CADA PROGRAMA PRESSUPOSTARI.

Programa 542.10 Direcció i Serveis Generals

Objectiu 3.1	Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques del Departament.		
Actuació 3.1.1	Introduir la perspectiva de gènere en las normes, plans, programes d'actuació, subvencions i convenis que projecte, execute i impulse el Departament.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes d'actuació del Departaments que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	Nombre	10
2	Percentatge, sobre el total, d'avantprojectes o projectes normatius,	%	100

	plans i programes d'actuació del Departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere		
3	Nombre d'informes d'impacte de gènere remesos a la unitat d'igualtat per al seu assessorament i validació.	%	10
4	Percentatge de bases reguladores de subvencions i ajudes, beques, etc. que, sobre el total, inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	100
5	Percentatge de convenis signats pel Departament que, sobre el total, incorporen clàusules d'igualtat.	%	100
Objectiu 3.2	Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la contractació.		
Actuació 3.2.1	Introduir clàusules d'igualtat en els contractes, d'acord amb la regulació de la incorporació de les clàusules socials.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere en els plecs de clàusules administratives particulars com a condicions especials d'execució i/o criteris d'adjudicació.	%	100
2	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere dins de les especificacions tècniques contingudes en els plecs de prescripcions tècniques particulars.	%	50
Objectiu 3.3	Fomentar la comunicació no sexista i inclusiva en l'àmbit intern i cap a la ciutadania.		
Actuació 3.3.1	Ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del Departament.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre d'instruccions/recomanacions de la Sotssecretaria, dirigides als centres directius, en favor de l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del Departament.	Nombre	4

2	Nombre de textos remesos a la Unitat d'Igualtat per a la supervisió de l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.	Nombre	10
---	--	--------	----

Programa 542.50 Investigació, desenvolupament tecnològic i innovació (R+D+I)

Objectiu 1.1	Elevar el nivell de coneixements científics i tecnològics generats en els centres d'investigació de la Comunitat i la qualificació dels seus investigadors, propiciant una major participació del sector privat en l'R+D+I, que els resultats de l'activitat científica estiguen alineats amb els reptes de la societat i que contribuïsquen a un canvi en el model productiu valencià, així com una presència equilibrada entre homes i dones en els grups d'investigació.		
Actuació 1.1.1	Potenciació dels grups d'R+D en centres d'investigació de la Comunitat Valenciana i impuls de la seua consolidació, competitivitat i projecció nacional i internacional		
Actuació 1.1.2	Implantació de línies de suport a les/us investigadors que realitzen transferència tecnològica a empreses mitjançant la contractació de personal tècnic de suport i finançament d'estades de doctors en empreses.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Percentatge de dones beneficiàries de les actuacions contemplades en aquest objectiu	%	50
Objectiu 5.1	Atraure i retindre el talent de les/us investigadors valencians mitjançant la seua integració en el sistema valencià d'R+D+I, juntament amb la Fundació de la Comunitat Valenciana d'Investigació d'Excel·lència - ValER, així com impulsar la formació de futures investigadores i investigadors, incorporant a aquest efecte mesures d'equilibri de gènere		
Actuació 5.1.1	Foment d'accions destinades a formar noves investigadores i investigadors i a la formació i ocupabilitat de personal tècnic i de gestió de l'R+D+I.		
Actuació 5.1.2	Impuls d'accions de suport amb la finalitat d'integrar en el Sistema Valencià d'R+D+I a investigadores i investigadors amb talent i projecció de futur.		
Actuació 5.1.3	Col·laborar amb la Fundació de la Comunitat Valenciana per al Foment d'Estudis Superiors Fundació de la Comunitat Valenciana d'Investigació d'Excel·lència - ValER per a impulsar i desenvolupar mesures específiques d'atracció de talent.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

5	Percentatge de dones que es dona suport a la seua contractació de caràcter predoctoral, en el marc del pla GenT i de les ajudes per a la formació i ocupabilitat per al suport tècnic i de gestió de l'R+D+I	%	50
---	--	---	----

Entitat 00083 Fundació de la CV d'Investigació d'Excel·lència

Objectiu 1.1	Obrir línies d'investigació a la frontera del coneixement per a afavorir la producció, promoció, sosteniment i divulgació del coneixement científic i tècnic, fomentar un sistema de Ciència internacional com a base per a l'augment de patents, la transferència de tecnologia a les empreses del nostre entorn, la creació d'empreses emergents, atraure fons internacionals i garantir un sistema preparat per a possibles contingències, introduint la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques que es duguen a terme des de la Fundació.		
Actuació 1.1.1	Reforçar el sistema de ciència i investigació valencià, dinamitzant els projectes d'R+D+I mitjançant la dotació de places permanents que seran cobertes mitjançant concursos públics en règim de concurrència competitiva en el qual el criteri de valoració serà el d'excel·lència investigadora, establint col·laboracions científiques i acadèmiques amb les universitats i els centres d'investigació, nacionals i internacionals.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Nombre de bases de convocatòria per a la contractació de personal investigador on s'inclouga clàusules de desempat favorable a candidatures de l gènere infrarepresentat	Nombre	1

Programa 422.60 Universitat i estudis superiors

Objectiu 3.2	Afavorir la igualtat d'oportunitats en l'accés als ensenyaments universitaris, incorporant criteris de gènere que equilibren la participació.		
Actuació 3.2.1	Incorporació en les convocatòries d'ajudes de criteris de gènere que eviten desigualtats i equilibren la participació.		
Actuació 3.2.2	Seguiment, a través de les unitats d'igualtat de les universitats, de protocols de prevenció i actuació en cas de violència de gènere i assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.		
Actuació 3.2.3	Convocatòria de beques salari lligades a la renda que afavorisca la igualtat d'oportunitats en els estudis universitaris.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

11	Percentatge de dones beneficiàries de beques.	%	50
2	Nombre de reunions/informes de seguiment amb les unitats de gènere de les universitats relatives als protocols de prevenció i actuació en cas de violència de gènere i assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.	Nombre	9

Programa 422.80 Institut Superior d'Ensenyaments Artístics de la CV

Objectiu 2.1	Potenciar la qualitat dels serveis públics en els ensenyaments artístics superiors		
Actuació 2.1.1	Potenciar la millora de la qualitat de l'oferta formativa en aquest camp		
Actuació 2.1.2	Potenciar la incorporació de noves tecnologies en els estudis artístics		
Actuació 2.1.3	Assegurar la implementació i realitzar un seguiment de protocols de prevenció i actuació en cas de violència de gènere i en cas d'assetjament sexual, o per raó d'orientació sexual o identitat de gènere.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Revisar des de la perspectiva de gènere el contingut dels materials didàctics	Nombre	13
2	Nombre de guies didàctiques i plans d'estudis revisats	Nombre	3
3	Nombre de normativa específica adaptada	Nombre	3
4	Dones personal docent, per branca	%	60
5	Dones direcció de departament	%	60
6	Dones matriculades en els ensenyaments artístics superiors per branca	%	65
7	Dones diplomades per branca ensenyaments	%	55
Objectiu 2.2	Potenciar l'activitat investigadora en els ensenyaments artístics superiors		
Actuació 2.2.1	Donar suport a l'activitat investigadora en l'àmbit dels ensenyaments artístics superiors en programes i línies d'investigació propis.		
Actuació 2.2.2	Incloure criteris de baremació des de la perspectiva de gènere, en les convocatòries econòmiques per a projectes d'investigació en els centres públics d'ensenyaments artístics superiors.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Nombre de criteris de baremació	Nombre	1

Objectiu 2.3	Potenciar la qualitat dels serveis públics dels ensenyaments artístics superiors, els processos d'innovació educativa i convergència europea, des de la perspectiva de gènere.		
Actuació 2.3.1	Creació i constitució d'una comissió intercentres de l'ISEACV que vetle per la igualtat des de la perspectiva de gènere en els ensenyaments artístics superiors.		
Actuació 2.3.2	Elaboració d'un Pla d'Igualtat en els centres d'ensenyaments artístics superiors, en el qual es descriuen les accions a realitzar en cada centre.		
Actuació 2.3.3	Creació i constitució d'una comissió intercentres del ISEACV de garantia contra la violència de gènere en els ensenyaments artístics superiors		
Actuació 2.3.4	Elaboració d'un protocol d'actuació contra la violència de gènere dins del Pla d'Igualtat dels centres d'ensenyaments artístics superiors,		
Actuació 2.3.5	Sensibilització de tota la comunitat educativa a través d'accions formatives		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Constitució d'una comissió intercentres del ISEACV que vetle per la igualtat des de la perspectiva de gènere en els ensenyaments artístics superiors.	Nombre	1
2	Elaboració d'un Pla d'Igualtat en els centres d'ensenyaments artístics superiors, en el qual es descriuen les accions a realitzar en cada centre.	Nombre	13
3	Constitució d'una comissió intercentres de l'ISEACV de garantia contra la violència de gènere en els ensenyaments artístics superiors.	Nombre	1
4	Elaboració d'un protocol d'actuació contra la violència de gènere dins del Pla d'Igualtat dels centres d'ensenyaments artístics superiors.	Nombre	1
5	Nombre d'accions formatives.	Nombre	3

Programa 542.60 Desenvolupament tecnològic i innovació

Objectiu 4.1	Fomentar la innovació responsable (RRI) i l'avaluació de l'impacte social i mediambiental de la innovació		
Actuació 4.1.2	Inclusió d'indicadors de RRI en les convocatòries de concurrència competitiva i convenis de la Direcció General.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Estudi d'Avaluació de RRI i impacte de la innovació dels centres tecnològics de la Comunitat Valenciana	Qualitatiu	Sí
2	Catàleg d'indicadors de RRI	Qualitatiu	Sí
3	Convocatòries i convenis amb indicadors de RRI	Nombre	15
Objectiu 4.2	Reforçar i fer visible el paper de les dones en la innovació		
Actuació 4.2.1	Projecte "Inspiradoras" de visibilització de la innovació amb perspectiva de gènere.		
Actuació 4.2.2	Estudi sobre innovació responsable i gènere		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Projectes de visibilització de la innovació amb perspectiva de gènere.	Nombre	2
2	Estudi sobre RRI i gènere	Nombre	1

Entitat 00131 Agència Valenciana de la Innovació

Objectiu 5.1	Facilitar la igualtat de gènere en el Sistema Valencià de la Innovació		
Actuació 5.1.1	Suport a la participació de dones en les actuacions de promoció del talent.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
11	Percentatge de dones que s'incorporen a les línies d'actuacions de promoció del talent.	%	50

Programa 121.50 Lluita contra la bretxa digital

Objectiu 2.1	Fomentar l'adquisició de les competències digitals entre la població valenciana.		
Actuació 2.1.1	Formació per a incentivar l'adquisició de competències digitals entre la població valenciana		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Percentatge mínim de dones beneficiàries de les accions formatives convenis	Percentatge	40
Objectiu 4.1	Reduir la bretxa digital de gènere		
Actuació 4.1.1	Actuacions per a fomentar la reducció de la bretxa digital de gènere entre les xiquetes, joves i dones de la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Jornades sobre bretxa digital de gènere	Nombre	2
2	Nombre de convenis de col·laboració signats per a la creació i funcionament de la càtedra de bretxa digital de gènere.	Nombre	1
3	Nombre d'informes sobre l'estat de la bretxa digital de gènere.	Nombre	1

4. VALORACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DELS RESULTATS ESPERATS EN FUNCIÓ DE L'EVOLUCIÓ RECENT I DE LES ACTUACIONS EN MARXA.

Amb **caràcter transversal**, es continua treballant en la consolidació d'una metodologia per a la inclusió de clàusules de gènere en els plecs de contractació i en la redacció de bases reguladores i convocatòries de subvencions, així com en l'establiment de procediments per a la recollida de dades desagregades per sexe en els sistemes informàtics, registres i bases de dades dels diferents centres gestors. Així mateix, s'espera que tots els projectes normatius incloguen clàusules d'igualtat de gènere.

Els diferents serveis coneixen les eines disponibles per a fer servir un llenguatge no sexista i incluiu en tots els textos de la Conselleria.

Es busca, a més, l'ampliació i consolidació de l'anàlisi d'impacte de gènere a tots els programes pressupostaris de la Conselleria, donant suport a la conscienciació i el coneixement en matèria de gènere.

En l'àmbit de la **ciència i la investigació**, es persegueix una presència més equilibrada de dones com a beneficiàries d'ajudes per al foment de l'R+D+I i en els mateixos grups d'investigació, així com contribuir a la contractació paritària i equilibrada del personal investigador d'excel·lència.

S'espera garantir plenament la igualtat d'oportunitats en l'accés i continuïtat en els **estudis superiors**, lluitar contra la violència de gènere mitjançant el suport a les víctimes i establir connexions permanents amb les universitats per a previndre la violència de gènere i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.

En l'àmbit dels **ensenyaments artístics**, el grup de treball interdisciplinari, integrat per representants dels centres de les cinc grans àrees: disseny, dansa, ceràmica, música i art dramàtic, treballa per:

- Introduir la perspectiva de gènere en els projectes d'investigació educativa.
- Integar la transversalitat en l'elaboració de materials didàctics i continguts curriculars dels ensenyaments artístics superiors.
- Vetlar per l'ús d'un llenguatge no sexista en el material didàctic dels centres educatius.
- Establir criteris per a elaborar i triar materials educatius i didàctics amb perspectiva de gènere
 - Fomentar l'elaboració de programes i guies didàctiques, amb materials curriculars que faciliten la coeducació a l'aula.
- Promoure i difondre treballs de recerca realitzats sobre la perspectiva de gènere.

Amb la finalitat d'eliminar o mitigar les desigualtats existents entre dones i homes en l'àmbit del **desenvolupament tecnològic i la innovació**, s'han previst diferents accions, com el Projecte Inspiradoras, encaminat específicament a promocionar el paper de la dona en sectors en els quals existeix una major presència d'homes, amb l'esperança que la presència femenina en l'àmbit de la innovació continue creixent i que es visibilitze la seua important labor i participació.

Es preveu també la realització d'un estudi sobre investigació i innovació responsable (RRI) i gènere en el qual es podran analitzar amb detall, tant qualitativa com quantitativament, els resultats de les mesures de promoció de la igualtat de gènere en la innovació.

El model d'investigació i innovació responsable (RRI) proposa una sèrie de pràctiques i estàndards de qualitat, que inclouen:

- Promoure la igualtat de gènere en la presa de decisions.
- Garantir la igualtat de gènere en termes d'investigació i innovació.
- Incorporar la igualtat de gènere en les propostes d'investigació

- Integrar la dimensió de gènere en el contingut d'investigació i innovació i reflexionar sobre aquesta.
- Ampliar la formació.

Amb la implementació d'aquestes pràctiques i amb les eines que aquest projecte ens ofereix, s'espera obtenir com a resultat la reducció de la desigualtat de gènere en este àmbit i aconseguir innovar dins d'un clima i ambient igualitari en el qual es tinguen en compte, únicament, el talent, els esforços i la implicació de cadascun dels agents o participants de la comunitat innovadora.

Per part seua, l'Agència Valenciana de la Innovació pretén contribuir a aconseguir l'objectiu establert per l'Espai Europeu d'Investigació per a 2030 que la meitat de tot el personal científic, en totes les disciplines i en tots els nivells del sistema científic siguen dones, trencant la segregació horitzontal i vertical que hui existeix en la ciència, la investigació i la innovació.

Destaquem que la AVI ha rebut el segell '*Fent empresa. Iguals en oportunitats*', que atorga l'Institut Valencià de les Dones, com a resultat de l'aprovació i concessió del visat del seu primer Pla d'Igualtat, que estarà vigent durant les pròximes tres anualitats i que està dissenyat per a corregir les desigualtats de gènere, incorporar mesures innovadores que afavorisquen l'equitat entre homes i dones i proporcionar recursos que faciliten la conciliació de la vida familiar i laboral del personal de l'Agència.

El Pla contempla un total de 18 accions a desenvolupar en set àrees diferents d'aplicació, com ara l'accés a l'ocupació, la formació i promoció professional o la conciliació de la vida familiar, laboral i personal, entre altres. Així, algunes d'aquestes actuacions com, per exemple, les vinculades a la formació i conscienciació ja han començat a executar-se.

En l'àmbit de la **lluita contra la bretxa digital**, a conseqüència de la implementació de les actuacions previstes es preveu:

- Formar un mínim de 800 dones en competències digitals de diversos nivells, com a resultat dels percentatges establerts en els convenis per a les accions formatives que es duguen a terme.
- Animar a la població femenina a estudiar/cursar aquestes matèries, a través de la celebració de diferents jornades divulgatives sobre bretxa digital de gènere, tant en el context d'activitats que durà a terme la càtedra de bretxa digital de gènere de la UV com col·laborant amb el moviment STEM.
- La continuïtat del conveni amb l'entitat CERMI CV per a realitzar accions formatives facilitarà l'accessibilitat a les TIC i millorarà les competències digitals de persones amb diversitat funcional, i la del conveni amb la Federació Valenciana de Municipis i Províncies, possibilitarà atendre la bretxa digital en l'àmbit geogràfic tenint en compte en tots dos casos els possibles biaixos de gènere que es puguen detectar.

3.12. SECCIÓ 22. CONSELLERIA DE PARTICIPACIÓ, TRANSPARÈNCIA, COOPERACIÓ I QUALITAT DEMOCRÀTICA

La transversalitat de la perspectiva de gènere en l'activitat dels centres gestors de la Conselleria ha anat avançant els darrers anys en un procés de conscienciació gradual i col·laboratiu del personal, en el qual es van ampliant els aspectes en els quals es pot promoure la igualtat de gènere en l'activitat, cosa que es reflectix en els indicadors que es van afegint als objectius dels programes pressupostaris i que es revaluen en cada exercici.

Entenem que aplicar la perspectiva de gènere a les polítiques públiques, i les actuacions que se'n deriven, implica plantejar-les des de la premissa de la desigualtat estructural que encara afavorix la preeminència dels homes sobre les dones en la nostra societat, desigualtat que té tot tipus d'efectes materials i vitals que cal mesurar i analitzar per a combatre'ls.

La rellevància de gènere de la majoria dels programes de finançament de la nostra secció resulta ser 'mitjana', d'acord amb els paràmetres que des de l'any passat, fem les unitats d'igualtat per a mesurar-la.

La majoria de les matèries a càrrec d'aquest departament no tenen una incidència directa en les condicions materials que sostenen i promouen la vida de persones o col·lectius. Més bé, incideixen en el plànol de la ciutadania i els seus valors (participació ciutadana, transparència i bon govern, responsabilitat social, qualitat democràtica, solidaritat internacional), al voltant del qual s'organitzen les comunitats democràtiques i del que naix la mateixa idea d'igualtat. En aquest sentit, l'activitat d'aquest departament contribueix majoritàriament al foment de la presència i participació equilibrada de dones en els àmbits de ciutadania, on encara estan subrepresentades, al foment de la coresponsabilitat i, subseqüentment, a combatre rols i estereotips de gènere.

De la solidaritat ciutadana naix i s'impulsa la cooperació internacional al desenvolupament. El programa pressupostari corresponent sí que contempla activitat i recursos que incideixen directament sobre persones i col·lectius i, concretament, pel que fa a aquest informe, en la millora de les condicions vitals de dones i xiquetes en països tercers, sent el programa del departament que ha obtingut la valoració més alta en aquest apartat (Vegeu l'Annex d'aquest Informe).

1. PROBLEMÀTICA SOBRE LA QUAL S'ACTUA: EVOLUCIÓ I SITUACIÓ ACTUAL TENINT EN COMPTE ELS AVENÇOS REGISTRATS

Participació Ciutadana

Si bé la igualtat formal és una realitat en la societat valenciana i al seu cos legislatiu, la participació de les dones real, activa i representativa a l'espai públic, àmbit tradicional masculí; així, la presència equilibrada entre dones i homes encara estan pendent d'assolir-se.

Combatre la divisió espai-gènere és un dels eixos principals per a la construcció d'una ciutadania igualitària. Les polítiques públiques, no obstant d'implementar-se en el marc de la igualtat formal, no es veuen reflectides de forma neutral o imparcial quant a l'impacte real en la societat, reproduint un biaix de gènere que invisibilitza les necessitats i demandes concretes de les dones en el dia a dia. Donar-los veu mitjançant els òrgans consultius és una de les tantes mesures que poden facilitar el coneixement de les seues necessitats i demandes.

Així, la Direcció General de Participació s'ha enfocat durant els últims anys en facilitar, promoure i enfortir els mecanismes necessaris per promoure la participació i l'associacionisme de les dones, per una banda, i per altra procurar un equilibri representatiu entre dones i homes en els processos democràtics de participació que es duen a terme, ja que han de ser necessàriament representatius de tota la ciutadania.

Transparència i Atenció a la Ciutadania

La perspectiva de gènere ha de formar part, de manera transversal, de totes les polítiques i actuacions de Transparència i Bon Govern, amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Si bé és cert que la presència de la dona en tots els àmbits: social, cultural, educatiu, laboral, etc., s'ha incrementat molt en els últims anys i que cada vegada va disminuint la bretxa entre homes i dones, també ho és que queda molt camí per recórrer per arribar a una igualtat efectiva.

En relació a avanços registrats en la introducció de la perspectiva de gènere en la informació pública, en concret s'ha fet una revisió de GVAOberta i s'han corregit certs usos inadequats del llenguatge per acostar-se al 100% d'ús d'un llenguatge no sexista en la informació publicada. A més, s'han publicat dos conjunts de dades desagregades per sexe.

Amb l'entrada en vigor de la Llei 1/2022, de 13 d'abril, de la Generalitat, de Transparència i Bon Govern de la Comunitat Valenciana s'estableixen una sèrie de criteris de publicació de la informació objecte de publicitat activa. En el seu article 11 especifica que:

- La informació objecte de publicitat activa serà veraç, objectiva i actualitzada, i a més es prestarà especial atenció quant a la utilització de llenguatge no sexista ni discriminatori.

- Tota la informació es difondrà per mitjans o en formats adequats perquè resulten accessibles i comprensibles per garantir l' accés en condicions d' igualtat i la no discriminació tecnològica, d' acord amb el principi d' accessibilitat i disseny universal.

- Les dades que es publiquen es presentaran, sempre que siga possible, desagregades per sexe quan es tracte de dades estadístiques, enquestes o aquelles que siguen rellevants per a la visualització de l' impacte diferenciat de les polítiques públiques i els serveis en homes i en dones.

En el seu article 12 indica que en l'àmbit de l'administració de la Generalitat i dels seus organismes autònoms, la publicació de la informació detallada en aquest capítol es realitzarà a través del portal de transparència de la Generalitat. Per tant aquests criteris han de ser aplicats al portal GVAOberta.

La desagregació de les dades i estadístiques per sexe és una de les principals eines amb què compta l' Administració per visibilitzar les desigualtats i orientar les polítiques encarregades de corregir-les. Així com per seguir aquesta informació al llarg del temps i constatar l' eficàcia de les polítiques socials implementades per reduir les bretxes de gènere en diferents àmbits.

Quant a la inclusió de mesures de discriminació positiva envers les dones en els projectes que es presenten a les subvencions de transparència, s'han inclòs en les bases de les subvencions de transparència de la diputació de València criteris de valoració en els quals es puntuen les accions destinades a implementar la igualtat real entre homes i dones.

En relació amb l' assoliment de la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats del programa pressupostari i en els actes i jornades que se celebren, cal assenyalar que en percentatge de dones en la Comissió Tècnica de Coordinació en Matèria de transparència és d' un 60%.

D'altra banda, s'ha observat, que en certs actes, conferències, i taules de treball hi ha una presència escassa de dones com a ponents o com a participants en les taules de treball, per la qual cosa per a 2023 s'ha incorporat un nou indicador per a l'adopció de mesures en els convenis amb universitats públiques per a fomentar la presència de dones en els actes i jornades com a ponents.

La Direcció General de Transparència, Atenció a la Ciutadania i Bon Govern, amb l'objectiu de contribuir, des de les responsabilitats que té dins de l'administració, a promoure aquesta igualtat efectiva, programa totes les polítiques i les accions de Transparència i Bon Govern, des de la perspectiva de gènere com a mesura transversal i dirigirà esforços per donar compliment al que estableix al respecte en la Llei 1/2022, de 13 d'abril, de la Generalitat, de Transparència i Bon Govern de la Comunitat Valenciana.

Responsabilitat Social i Foment de l'Autogovern

Mitjançant aquest programa es financen les actuacions derivades de l'exercici de les competències en matèria de responsabilitat social, entre les quals es destaquen la concessió d'ajudes a associacions, entitats i Universitats de la Comunitat Valenciana amb l'objectiu de promoure la cultura de la responsabilitat social entre les organitzacions i la ciutadania així com dinamitzar l'aplicació de la responsabilitat social en les administracions i el sector públic valencià.

La responsabilitat social ha de jugar un paper rellevant en la consecució dels objectius en matèria d'igualtat d'oportunitats, complementant i millorant els mínims legals de compliment obligatori. La inclusió de la perspectiva de gènere és un aspecte que cal potenciar perquè les entitats identifiquen les línies d'actuació més eficaces.

Així mateix, es financen les actuacions derivades de l'exercici de les competències en foment de l'autogovern, incloent-hi les dirigides al desenvolupament estatutari, la recuperació i el desplegament del Dret Foral Civil valencià, i la divulgació i promoció dels valors, la història i les institucions pròpies de la Comunitat Valenciana.

En aquest àmbit destaquen pel seu impacte de gènere: la publicació de la Revista Valenciana d'Estudis Autonòmics, que visibilitza el paper i l'opinió de dones expertes en les matèries tractades; la presència equilibrada d'homes i dones en les activitats vinculades amb l'execució dels convenis de col·laboració amb diverses entitats públiques i privades per a la realització d'actuacions relacionades amb el desenvolupament de l'Estatut d'Autonomia, el foment i la promoció de l'autogovern i la recuperació, difusió i divulgació del Dret Foral Civil Valencià; i, finalment, la valoració de l'impacte de gènere que es fa dins dels criteris objectius d'atorgament de les subvencions que es concedeixen per al desenvolupament d'iniciatives en aquestes matèries per part de les universitats, els ajuntaments i les mancomunitats de municipis de la Comunitat Valenciana.

Els objectius, les línies d'actuació i els indicadors d'aquest programa, fan ara major recalcamet en la incidència en l'àmbit de la igualtat entre dones i homes. En anteriors exercicis s'havia observat la insuficiència dels ítems establits i, a més, la seua redacció dificultava notablement la posterior valoració dels resultats aconseguits i la determinació d'uns

índexs d'execució ajustats a la realitat de les actuacions dutes a terme. A més, l'elaboració d'uns Pressupostos amb perspectiva de gènere requereix que els seus propis objectius i indicadors d'actuació reflectisquen la voluntat del poder públic d'incidir sobre la realitat per a millorar-la, és a dir, la ferma decisió d'influir positivament en favor d'una major presència de la dona en tots els àmbits de la societat i en la consecució d'una igualtat real i efectiva davant els rols que tradicionalment se li han atribuït i l'han relegada a un lloc secundari.

En aquest sentit, a partir dels resultats que s'obtinguen quan pugua fer-se un balanç de la repercussió efectiva durant l'exercici 2022 en matèria d'impacte de gènere, es pretén que 2023 supose una continuació en l'esforç d'adaptació, assimilació i projecció realitzat perquè el programa consolide uns objectius molt positius des d'aqueixa perspectiva.

Pel que fa a les actuacions en matèria de responsabilitat social, la igualtat i la no-discriminació per raó de gènere constitueix una part essencial de les polítiques que està duent a terme el Consell en aquesta matèria, entre les quals cal destacar les següents:

- En les bases reguladores de la concessió de subvencions destinades a associacions i organitzacions sense ànim de lucre, així com a entitats locals, figura com a criteri objectiu d'atorgament, entre altres, el compromís de les entitats participants en els projectes amb la igualtat de gènere; a aquest efecte seran tingudes en compte pràctiques de l'entitat a favor de la igualtat que puguen demostrar-se adequadament així com amb la igualtat en la diversitat on seran tingudes en compte pràctiques de l'entitat en favor de la igualtat i la no discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat de gènere, ètnia, cultura, procedència, religió, creença, llengua, situació de pobresa o diversitat funcional. També serà tingut en compte, com a criteri de valoració, disposar l'entitat sol·licitant d'un codi ètic i d'òrgans específics responsables per a vetllar per l'adopció i aplicació efectiva de programes en matèria de responsabilitat social.

- Finalment, es va publicar el Decret 118/2022, de 5 d'agost, del Consell, pel qual es regula la inclusió de clàusules de responsabilitat social en la contractació pública i en les convocatòries d'ajudes i subvencions. Aquest Decret inclou expressament en l'article 6.4 que en tots els contractes, les prescripcions tècniques inclouran la perspectiva de gènere, amb la finalitat de detectar i resoldre la problemàtica o necessitats que afecten de manera particular les dones, si fa el cas.

Pel que fa a l'àmbit del foment de l'autogovern, cal destacar les següents actuacions:

Fins a 2022 resultava difícil calibrar la incidència efectiva que tenien en matèria d'igualtat les actuacions dutes a terme, bé des de la pròpia Direcció General, bé per part d'entitats que rebien algun tipus de subvenció a través de convocatòries de concurrència competitiva o convenis de col·laboració. I en aquells supòsits en els quals existia un patró per

a mesurar-la (per exemple, en la convocatòria destinada a ajuntaments i mancomunitats de municipis un criteri d'atorgament puntua, entre altres aspectes, la repercussió de les actuacions en l'àmbit de la igualtat entre dones i homes) eren molt poques les entitats concurrents que feien esment exprés a aquesta qüestió en les seues respectives memòries.

Per això, en 2022, a més de la modificació dels objectius i indicadors pressupostaris, s'ha posat en pràctica una segona línia d'actuació no menys significativa. Tant en les convocatòries de subvencions com en els convenis de col·laboració s'ha incorporat una referència expressa a la perspectiva de gènere amb la finalitat de buscar un major impacte i una major implicació de les entitats interessades. Així mateix, totes aquelles activitats que s'organitzen des de la pròpia Direcció General (especialment, les relacionades amb el quaranté aniversari de l'Estatut d'Autonomia, la publicació del número 67-2022 de la Revista Valenciana d'Estudis Autonòmics i quantes jornades, seminaris, congressos, xarrades i altres iniciatives similars es duguen a terme en l'àmbit del foment de l'autogovern) s'avaluaran en termes d'impacte de gènere, de manera que puga obtindre's una imatge fidel i ajustada de la repercussió aconseguida.

Mitjançant aquest conjunt de mesures -pressupostàries i extrapressupostàries-, però totes elles directament relacionades entre si- es pretén, quan acabe 2022 i es puga fer un balanç de resultats, marcar un punt d'inflexió en matèria d'igualtat en un àmbit material (el foment de l'autogovern, el desenvolupament estatutari y la recuperació i consolidació del Dret Foral Civil valencià) que, a priori, no semblava guardar una connexió tan directa com uns altres amb la igualtat entre dones i homes. I al llarg de l'exercici pressupostari 2023 es tractarà d'aprofundir en aquesta línia de treball, per tal de millorar els paràmetres assolits en 2022. L'obligació per a les diferents entitats interessades d'acreditar, en el moment de la justificació de les despeses realitzades, l'impacte de gènere de les activitats finançades tant mitjançant les convocatòries en concurrència competitiva com amb els convenis de col·laboració és una exigència que es mantindrà el pròxim any i el compliment de la qual es podrà supervisar amb un criteri fonamentat sobre l'experiència comparada de 2022. És cert que, pel que fa al foment de l'autogovern, el programa 111.80 no té una vinculació efectiva i molt directa amb la igualtat de gènere, com en canvi si tenen programes pressupostaris d'altres departaments del Consell, però sí es pot fer una aportació significativa a un desafiament que és comú a tota la Generalitat.

Cooperació Internacional al Desenvolupament

Mitjançant aquest programa es financen les actuacions que duu a terme el Consell per tal de contribuir a l'erradicació de la pobresa, reducció de la desigualtat extrema, enfortir el desenvolupament humà, econòmic i social, i a la defensa dels drets fonamentals de les persones, impulsant processos de democratització, bon govern, foment de la pau i el ple gaudi dels drets humans de les dones i els homes. Igualment promoure l'educació per a la ciutadania global (EpCG) per generar consciència crítica entre la ciutadania valenciana a fi d'aconseguir

la seua mobilització i compromís per a promoure el desenvolupament humà sostenible per a tots i totes, així com fomentar la sensibilització de la ciutadania valenciana en matèria de defensors i defensores de drets humans.

La política valenciana de cooperació al desenvolupament ha de consolidar-se com una política pública social que expresse la solidaritat entre la societat valenciana i altres pobles i deu integrar els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030 de Nacions Unides, entre els quals s'inclou "la Igualtat de Gènere" (Objectiu núm.5), i els indicadors com a marc per a les seues actuacions i ha de ser marc i orientació de totes les administracions públiques valencianes, dels agents socials i econòmics i de la ciutadania valenciana en el seu conjunt.

Les actuacions que es desenvolupen des d'un enfocament de drets que promou l'empoderament, el principi d'igualtat i no discriminació dels ODS tenen un major impacte en les persones en situació d'especial vulnerabilitat, entre les quals tenen major risc de trobar-se en aquesta situació, indubtablement, les dones, les joves i les xiquetes.

La Llei 18/2017, de 14 de desembre, de la Generalitat, de cooperació i desenvolupament sostenible contempla entre els seus principis generals d'actuació la centralitat en l'enfocament de gènere en desenvolupament i l'enfocament basat en els drets humans (EBDH), individuals i col·lectius, pel seu caràcter transformador i emancipador i per la seua clara orientació a l'enfortiment de capacitats i reducció de vulnerabilitats.

Per la seua banda, el V Pla Director de la Cooperació Valenciana al desenvolupament (2021-2024), estableix els àmbits d'actuació de la cooperació valenciana, que s'articulen a través dels cinc eixos centrals de l'Agenda 2030 (planeta, persones, prosperitat, pau i aliances) i reforcen la perspectiva multidimensional i integrada dels ODS vinculats a cadascun d'aquests. Els eixos d'actuació no es defineixen com a sectors d'intervenció, sinó més bé com a àmbits estratègics que faciliten la incorporació dels quatre enfocaments proposats en aquest pla director.

Qualitat Democràtica

D'una banda, l'assumpció de competències en matèria de qualitat democràtica requereix de la realització d'una avaluació dels índexs de satisfacció, aprovació i representació de la ciutadania en relació amb el funcionament de les institucions públiques de la Comunitat Valenciana, i de la implementació de la millora de la qualitat democràtica a través d' accions de caràcter formatiu, de recerca, i d' intercanvi de coneixements i d' experiències. D'altra banda, s'han de dur a terme actuacions en favor de la memòria democràtica valenciana que es concentraran en l'execució d'accions de caràcter multidisciplinari vinculades amb la memòria democràtica valenciana, tals com la gestió del registre de les entitats memorialistes de la

Comunitat Valenciana, actuacions prèvies a l'autorització del trasllat de restes humanes després de la seua localització i l'autorització a l'Advocacia per a la iniciació o personació en processos judicials. Fins a la posada en funcionament de l'Institut Valencià de la Memòria Democràtica, els Drets Humans i les Llibertats Públiques, les actuacions corresponents queden a càrrec d'aquest programa pressupostari.

Direcció i Serveis Generals

Finalment, mitjançant aquest programa, a càrrec de la Sotssecretaria, es continua promovent el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en el conjunt de les polítiques a càrrec de la Conselleria i consolidant la transversalitat de la perspectiva de gènere en l'activitat subseqüent, així com la sensibilització del personal a través de determinats continguts informatius o commemoratius.

2. LÍNIES ESTRATÈGIQUES DESTACADES I LA SEVA RELLEVÀNCIA EN IGUALTAT DE GÈNERE

Participació Ciutadana

Amb l'objectiu d'enfortir la igualtat entre dones i homes, la incorporació de camps relacionats amb la igualtat en els formularis, que comporten puntuacions favorables, ha vist reflectit un impacte qualitatiu molt positiu sobre les entitats sol·licitants de subvencions, ja que progressivament van tenint en compte la seua pròpia composició directiva, contemplan mesures de discriminació positiva cap a la dona i integren en els seus projectes accions que tinguen en compte l'objectiu de la igualtat de gènere. De fet, els valors obtinguts en els indicadors corresponents al projectes subvencionats que integren la perspectiva de gènere s'han anat incrementant.

Els indicadors utilitzats per a mesurar el compliment dels objectius han sigut elaborats per tal de conèixer el grau d'impacte de les accions executades amb perspectiva de gènere. Per una part, hi ha indicadors d'índole qualitativa que ajuden a mesurar la implicació de les entitats participants en la convocatòria d'atorgament de subvencions, i per altra banda, indicadors quantitius que quantifiquen el grau de paritat en la composició dels òrgans col·legiats del programa pressupostari i en els actes i jornades que se celebren. Aquests últims indicadors també quantifiquen el nombre de accions que, des de la Direcció General, fomenten activitats socials i culturals que contemplan mecanismes per a aconseguir la igualtat de gènere (convenis amb les Diputacions Provincials).

Transparència i Atenció a la Ciutadania

Per aconseguir avançar en la igualtat real entre dones i homes, aquesta direcció general, dins de les funcions que té assignades a l'administració de la Generalitat, s'ha marcat els objectius següents, que es despleguen en les línies d'actuació que s'inclouen en la taula de l'apartat 3:

5.1 - Introduir la perspectiva de gènere en la informació que es publique.

5.2 - Fomentar la inclusió de mesures de discriminació positiva envers les dones en els projectes que es presenten a les subvencions de transparència.

5.3 - Aconseguir la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats del programa pressupostari i en els actes i jornades que s'organitzen.

Responsabilitat Social i Foment de l'Autogovern

Les línies d'actuació d'aquest programa estan plantejades des d'una perspectiva igualitària. De totes formes, destaquem enguany les següents, que integren la perspectiva de gènere en matèria de desenvolupament estatutari i d'autogovern:

- 1.2.1. Cooperació amb el conjunt d'Administracions Públiques, i en especial amb l'Administració Local, per a dur a terme totes aquelles actuacions que possibiliten el ple desenrotllament estatutari, i en especial les iniciatives en pro de la igualtat entre dones i homes.
- 2.2.2. Promoció de convenis de col·laboració que tinguen com a objecte l'anàlisi, la investigació i la divulgació, amb perspectiva de gènere, sobre el desenrotllament de l'Estatut d'Autonomia, la consolidació d'un model igualitari, inclusiu i transparent d'autogovern i el Dret Foral Civil Valencià.
- 2.3.1. Impulsar actuacions encaminades a defensar, exaltar i propagar la pervivència dels valors, la història i les institucions pròpies del Poble Valencià, posant un èmfasi particular en el foment i la defensa de la igualtat entre dones i homes.

Cooperació Internacional al Desenvolupament

L'Eix 2 del V Pla Director de la Cooperació Valenciana al desenvolupament (2021-2024), ja esmentat, "Persones, que contempla aquelles actuacions a desenvolupar amb la finalitat d'impulsar el potencial transformador dels drets humans en la lluita contra la pobresa

i la desigualtat en totes les seues formes”, contempla que la cooperació valenciana continuarà aprofundint en l'enfocament de gènere en desenvolupament, com a estratègia feminista que busca l'exercici de drets de les dones, l'equitat entre els gèneres i l'eliminació de qualsevol forma de violència per raó de gènere en els àmbits públic i privat, per a aconseguir un desenvolupament humà sostenible des de la igualtat i la justícia de gènere en l'accés i control dels recursos i el poder.

S'identifica com a estratègia específica d'actuació en l'àmbit del gènere l'Estratègia 2.2: Drets de les dones, amb els següents objectius operatius:

- Afavorir l'empoderament de la dona en tots els camps i el seu accés a tots els recursos.
- Promoure l'accés i la participació equitativa i els drets de les dones en tots els àmbits del desenvolupament humà.
- Eliminar totes les formes de discriminació i violència contra les dones en els àmbits públic i privat.

L'Enfocament de gènere en desenvolupament és una de les prioritats transversals de les actuacions en matèria de cooperació al desenvolupament que contempla el V Pla director, que determina que la Direcció General impulsarà, en col·laboració amb els agents especialitzats, instruments de caràcter formatiu que faciliten l'efectiva incorporació pel conjunt d'agents dels enfocaments transversals.

Qualitat Democràtica

S'hi presenta una única actuació en matèria de Memòria Democràtica, ben emblemàtica, derivada de l'objectiu 4.1, que s'enfoca en el desenvolupament d'accions que visibilitzen el paper de les dones en defensa dels valors democràtics, així com la repressió específica que es va exercir sobre elles.

3. OBJECTIUS, ACTUACIONS I INDICADORS PER A CADA PROGRAMA PRESSUPOSTARI

Programa 112.90 Participació Ciutadana

Objectiu 9.1	Valorar positivament activitats cíviques, socials i culturals, en subvencions, que contemplen mecanismes per a corregir desigualtats de gènere.
--------------	---

Actuació 9.1.1	Acordar la incorporació de mèrits puntuables relacionats amb la correcció de desigualtats de gènere en subvencions a entitats locals.		
Actuació 9.1.2	Incorporar mèrits puntuables relacionats amb la correcció de desigualtats de gènere en subvencions a entitats ciutadanes.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Convenis amb les Diputacions Provincials que fomenten les activitats cíviques, socials i culturals, de les entitats locals que contemplen el mecanisme per a corregir desigualtats de gènere.	Nombre	3
2	Percentatge de les activitats cíviques, socials i culturals, subvencionades a entitats ciutadanes que contemplen mecanismes per a corregir desigualtats de gènere.	%	70
Objectiu 9.2	Valorar positivament activitats cíviques, socials i culturals, en subvencions, que contemplen mesures de discriminació positiva cap a la dona.		
Actuació 9.2.1	Acordar la incorporació de mèrits puntuables relacionats amb la discriminació positiva en subvencions a entitats locals.		
Actuació 9.2.2	Incorporar mèrits puntuables relacionats amb la discriminació positiva en subvencions a entitats ciutadanes		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Convenis amb les Diputacions Provincials que fomenten les activitats cíviques, socials i culturals, de les entitats locals que contemplen mesures de discriminació positiva cap a la dona.	Nombre	3
2	Percentatge de les activitats cíviques, socials i culturals, subvencionades en entitats ciutadanes que contemplen mesures de discriminació positiva cap a la dona.	%	70
Objectiu 9.3	Refermar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans col·legiats del programa pressupostari i en els actes i jornades que se celebren.		
Actuació 9.3.1	Assegurar l'equilibri de dones i homes en el Consell de Participació Ciutadana.		

Actuació 9.3.2	Assegurar l'equilibri de dones i homes en el Consell de Participació dels CEVEX.		
Actuació 9.3.3	Fomentar la participació equilibrada d'homes i dones en les jornades, actes i òrgans de selecció i jurats.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de dones en el Consell de Participació Ciutadana sobre el total de dones i homes.	%	50
2	Percentatge de dones en el Consell de Participació de CEVEX sobre el total de dones i homes.	%	50
3	Percentatge de dones en les jornades, actes i òrgans de selecció i jurats.	%	80

Programa 121.10 Transparència i Atenció a la Ciutadania

Objectiu 5.1	Introduir la perspectiva de gènere en la informació que es publique		
Actuació 5.1.1	Incorporar la perspectiva de gènere en la informació i les dades que es publiquen a GVAOberta i al Portal de Dades Obertes.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Conjunt de dades desagregades per sexe que es publiquen a GVAOberta.	Nombre de continguts	4
2	Revisió de GVAOberta per a la correcta utilització del llenguatge no sexista.	SI/NO	SI
3	Conjunt de dades desagregades per sexe que es publiquen al Portal de Dades Obertes.	%	10
Objectiu 5.2	Fomentar la inclusió de mesures de discriminació positiva cap a les dones en els projectes que es presenten a les subvencions de transparència		
Actuació 5.2.1	Valorar positivament les actuacions dels projectes subvencionables que incidisquen en l'àmbit de la igualtat d' oportunitats entre homes i dones, així com en la discriminació positiva cap a les dones.		

Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Valoració positiva de les actuacions dels projectes subvencionables que incidisquen en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.	SI/NO	SI
Objectiu 5.3	Aconseguir la presència equilibrada entre dones i homes en els òrgans col·legiats del programa pressupostari i en els actes i jornades que s'organitzen.		
Actuació 5.3.1	Fomentar la presència equilibrada entre dones i homes en els òrgans col·legiats del programa pressupostari i en els actes i jornades que s'organitzen.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de dones en els òrgans col·legiats del programa pressupostari.	%	50
2	Adopció de mesures en els convenis amb universitats públiques per fomentar la presència de dones en els actes i jornades.	SI/NO	SI

Programa 111.80. Responsabilitat Social i Foment de l'Autogovern

Objectiu 1.1	Instar i afavorir les iniciatives legislatives que contribuïsquen, des de la perspectiva d'un model igualitari, inclusiu i transparent d'autogovern, a la completa execució i al desenrotllament integral de l'Estatut d'Autonomia, així com, si és procedent, a la seua reforma.		
Actuació 1.1.1	Promoure i orientar les iniciatives legislatives que coadjuven, des de la perspectiva d'un model igualitari, inclusiu i transparent d'autogovern, a la completa execució i al desenrotllament integral de l'Estatut d'Autonomia, així com, si és procedent, a la seua reforma.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Informes d'avaluació d'iniciatives normatives i balanços i estudis de la legislació vigent i la jurisprudència constitucional.	Informes, balanços i estudis	5
Objectiu 1.2	Propiciar i intensificar les relacions institucionals amb altres Administracions Públiques que puguen repercutir en favor de la consecució del ple		

	desenrotllament estatutari, amb particular atenció a les iniciatives col·laboratives que promoguen la igualtat entre dones i homes.		
Actuació 1.2.1	Cooperar amb el conjunt d'Administracions Públiques, i en especial amb l'Administració Local, per a dur a terme totes aquelles actuacions que possibiliten el ple desenrotllament estatutari, i en especial les iniciatives en pro de la igualtat entre dones i homes.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Percentatge de dones destinatàries de cada iniciativa, calculat sobre el total de dones i homes.	%	50
4	Percentatge de projectes amb incidència favorable en la igualtat entre dones i homes.	%	60
Objectiu 1.3	Fomentar i canalitzar les iniciatives d'índole no legislativa que coadjuven, des de la perspectiva d'un model igualitari, inclusiu i transparent d'autogovern, a la completa execució i al desenrotllament integral de l'Estatut d'Autonomia.		
Actuació 1.3.1	Fomentar la realització, des de l'Administració Local, les universitats i altres entitats públiques i privades, d'activitats vinculades amb el desenrotllament de l'Estatut d'Autonomia i la promoció i consolidació d'un model igualitari, inclusiu i transparent d'autogovern.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Percentatge de dones destinatàries de cada iniciativa realitzada en el marc dels convenis o en virtut de les subvencions obtingudes en la convocatòria, calculat sobre el total de dones i homes.	%	50
Objectiu 1.4	Incentivar una avaluació continuada de les necessitats de la Comunitat Valenciana, tant per a aconseguir el ple desenrotllament de les competències de la Generalitat com per a reivindicar, si és el cas, noves transferències o traspassos, a fi de consolidar un model igualitari, inclusiu i transparent d'autogovern.		
Actuació 1.4.1	Realitzar informes sobre Dret estatal, Dret autonòmic comparat i jurisprudència constitucional que contribuïsquen al ple desenrotllament de les competències de la Generalitat i a la reivindicació, si és el cas, de noves		

	transferències o traspasos, amb la finalitat de consolidar un model igualitari, inclusiu i transparent d'autogovern.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Percentatge de dones destinatàries de cada iniciativa organitzada o promoguda, calculat sobre el total de dones i homes.	%	50
Objectiu 2.1	Promoure la recuperació i el desenrotllament del Dret Foral Civil Valencià per totes les vies possibles, incloent l'impuls tant d'aquelles iniciatives que advoquen per la seua investigació, divulgació, foment, consolidació i implantació social amb perspectiva de gènere, com d'aquelles que defenguen una reforma constitucional per a garantir la plena efectivitat de la competència exclusiva de la Generalitat en la matèria.		
Actuació 2.1.1	Incentivar i coordinar totes les actuacions encaminades tant a l'estudi i la investigació com a la recuperació, el desenrotllament, l'impuls, la potenciació i la divulgació amb perspectiva de gènere del Dret Foral Civil Valencià, així com les que vagen encaminades a aconseguir una reforma constitucional que garantisca la plena efectivitat de la competència exclusiva de la Generalitat en la matèria.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Percentatge de dones sobre el total de persones nomenades en els òrgans col·legiats.	%	50
5	Percentatge de dones destinatàries de cada iniciativa realitzada en el marc dels convenis, calculat sobre el total de dones i homes.	%	50
Objectiu 2.2	Exercir les atribucions relacionades amb la promoció d'un model igualitari, inclusiu i transparent d'autogovern, identificat amb el desenrotllament dels drets, del sistema institucional i de les competències de la Generalitat que ho conformen, així com les vinculades amb la formació i divulgació en este àmbit.		
Actuació 2.2.1	Propiciar l'enfortiment de les relacions de col·laboració i cooperació amb les institucions estatutàries que formen part de la Generalitat, a fi de contribuir a l'enfortiment d'un model igualitari, inclusiu i transparent d'autogovern.		
Actuació 2.2.2	Promoure convenis de col·laboració que tinguen com a objecte l'anàlisi, la investigació i la divulgació, amb perspectiva de gènere, sobre el		

	desenrotllament de l'Estatut d'Autonomia, la consolidació d'un model igualitari, inclusiu i transparent d'autogovern i el Dret Foral Civil Valencià.		
Actuació 2.2.3	Dirigir i gestionar les polítiques de la Generalitat encaminades a editar publicacions relacionades amb el desenrotllament de l'Estatut d'Autonomia, el foment d'un model igualitari, inclusiu i transparent d'autogovern, i la recuperació, la potenciació i difusió del Dret Foral Civil Valencià, així com a incentivar la seua edició per part d'altres institucions i entitats públiques i privades.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Organització i impuls d'activitats dirigides a culminar la commemoració del quaranté aniversari de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana.	Nombre d'activitats	3
2	Elaboració i edició de la Revista Valenciana d'Estudis Autònoms.	Nombre	1
Objectiu 2.3	Difondre i afavorir la pervivència dels valors, la història i les institucions pròpies del Poble Valencià, fent especial insistència en el foment i la defensa de la igualtat entre dones i homes.		
Actuació 2.3.1	Impulsar actuacions encaminades a defendre, exaltar i propagar la pervivència dels valors, la història i les institucions pròpies del Poble Valencià, posant un èmfasi particular en el foment i la defensa de la igualtat entre dones i homes.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Percentatge de dones destinatàries de les activitats que s'organitzen o promouen en el marc dels convenis o fora d'ells, calculat sobre el total de dones i homes.	%	50
Objectiu 3.1	Incentivar des de la perspectiva d'un model igualitari, inclusiu i transparent, la difusió i divulgació de la cultura de la responsabilitat social en les organitzacions i en la ciutadania.		
Actuació 3.1.1	Impulsar, fomentar i difondre la cultura de la responsabilitat social en les organitzacions i en la ciutadania, perquè la Comunitat Valenciana es convertisca en un referent com a societat socialment responsable, contribuint a l'enfortiment d'un model igualitari, inclusiu i transparent.		

Actuació 3.1.2	Incentivar a les organitzacions privades i públiques a l'edició de publicacions destinades a difondre i divulgar la cultura de la responsabilitat social, des d'una perspectiva igualitària, inclusiva i transparent.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Percentatge de dones destinatàries de cada iniciativa, calculat sobre el total de dones i homes.	%	50
Objectiu 3.2	Promoure des de la perspectiva d'un model igualitari, inclusiu i transparent, activitats formatives, culturals i d'investigació orientades cap al coneixement i difusió permanent de la responsabilitat social.		
Actuació 3.2.1	Promoure convenis de col·laboració que tinguen com a objecte la realització, des de l'àmbit de l'extensió universitària, d'activitats formatives, culturals i d'investigació orientades cap al coneixement i difusió permanent de la responsabilitat social, des d'una perspectiva igualitària, inclusiva i transparent.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Percentatge de dones destinatàries de cada iniciativa realitzada en el marc dels convenis, calculat sobre el total de dones i homes.	%	50
Objectiu 3.3	Promoure el diàleg, l'assessorament i la informació i consulta sobre la responsabilitat social entre els organismes públics i la societat civil.		
Actuació 3.3.1	Impulsar, gestionar i donar suport al Consell Valencià de Responsabilitat Social, tant al Ple com a la Comissió Executiva, com a fòrum de diàleg, assessorament i d'informació i consulta en matèria de responsabilitat social.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Percentatge de dones sobre el total de persones nomenades en òrgans col·legiats.	%	50
Objectiu 4.1	Fomentar la contractació pública socialment responsable amb la inclusió d'aspectes ètics, de transparència i de política social i ambiental.		
Actuació 4.1.1	Impulsar i fomentar en l'àmbit de contractació pública i en les convocatòries d'ajudes i subvencions, la inclusió de clàusules de responsabilitat social que incorporen criteris socials, ambientals, ètics i de transparència, a fi de construir		

	i consolidar una societat més responsable, justa, igualitària, inclusiva i transparent.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Fomentar la inclusió de clàusules de responsabilitat social en la contractació pública i en les convocatòries d'ajudes i subvencions.	Accions	1
Objectiu 4.2	Promoure i fomentar el desenrotllament d'accions i polítiques socialment responsables en l'àmbit de la Comunitat Valenciana, des de la perspectiva d'un model igualitari, inclusiu i transparent.		
Actuació 4.2.1	Fomentar la realització des de les associacions i organitzacions sense ànim de lucre i des de les entitats locals, d'actuacions formatives, divulgatives i d'una altra índole, en matèria de responsabilitat social, promovent i consolidant un model igualitari, inclusiu i transparent.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Percentatge de dones destinatàries de cada iniciativa realitzada en virtut de les subvencions obtingudes en la convocatòria, calculat sobre el total de dones i homes.	%	50
Objectiu 4.3	Dinamitzar l'aplicació de la responsabilitat social en les administracions públiques i en el sector públic valencià, des de la perspectiva d'un model igualitari, inclusiu i transparent.		
Actuació 4.3.1	Impulsar i promoure en la Comunitat Valenciana la creació de territoris socialment responsables, consolidar la Xarxa en què s'integren, i incentivar l'elaboració de plans territorials de responsabilitat social des d'una perspectiva igualitària, inclusiva i transparent.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
2	Foment de l'elaboració de Plans Territorials de Responsabilitat Social en l'àmbit de l'Administració Local.	Nombre de Plans	8
3	Impuls d'actuacions per a l'aprovació i implantació del Pla Valencià de Responsabilitat Social.	Accions	1

Objectiu 4.4	Impulsar, valorar i orientar iniciatives normatives en matèria de responsabilitat social, des de la perspectiva d'un model igualitari, inclusiu i transparent.		
Actuació 4.4.1	Promoure, valorar i orientar les iniciatives normatives en matèria de responsabilitat social, des d'una perspectiva igualitària, inclusiva i transparent.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Informes d'avaluació d'iniciatives normatives, balanços i estudis de la legislació vigent.	Informes, balanços i estudis	5

Programa 134.10. Cooperació Internacional al Desenvolupament

Objectiu 1.2	Millorar la contribució de la cooperació valenciana al desenvolupament humà sostenible i a l'erradicació de la pobresa mitjançant l'impuls d'actuacions de cooperació internacional al desenvolupament en països estructuralment empobrits, en el marc de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible.		
Actuació 1.2.1	Tramitació i gestió de la convocatòria de subvencions per al cofinançament a ONGD de projectes de cooperació internacional al desenvolupament en països i territoris estructuralment empobrits.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
4	Nombre d'entitats beneficiàries que compten amb un pla d'igualtat inscrit en el REGCON, o visat pel centre directiu de l'administració de la Generalitat amb competència en matèria de dona o organisme equivalent en altra CCAA.	Nombre	15
Objectiu 1.3	Promoure una ciutadania informada, conscient, crítica i compromesa amb els drets humans i el desenvolupament sostenible a través de la consolidació d'un model d'Educació per a la Ciutadania Global (EpCG) contextualitzat en el territori i vinculat amb la diversitat d'agents educatius i socials.		
Actuació 1.3.1	Tramitació i gestió de la convocatòria de subvencions per al cofinançament a ONGD de projectes d'educació per a la ciutadania global i de sensibilització.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor

4	Nombre d'entitats beneficiàries que compten amb un pla d'igualtat inscrit en el REGCON, o visat pel centre directiu de l'administració de la Generalitat amb competència en matèria de dona o organisme equivalent en altra CCAA.	Nombre	15
Objectiu 1.4	Impulsar la cooperació tècnica en el marc d'una estratègia adaptada a l'agenda internacional de desenvolupament sostenible, que fomenti les capacitats mútues a través de l'impuls d'aliances multiactor i partenariats públics duradors i facilitadors de processos de canvi		
Actuació 1.4.1	Impuls del cofinançament de projectes i actuacions de cooperació tècnica en el marc de les convocatòries de subvencions a ONGD.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Nombre de projectes i programes cofinançats d'entitats beneficiàries que compten amb un pla d'igualtat inscrit en el REGCON, o visat pel centre directiu de l'administració de Generalitat amb competència en matèria de dona o organisme equivalent en altra CCAA.	Nombre	3
Objectiu 1.6	Enfortir la capacitat de resposta de la cooperació valenciana davant de la creixent complexitat de les crisis humanitàries, des d'un enfocament de protecció de drets i prevenció.		
Actuació 1.6.2	Tramitació i gestió de la convocatòria de subvencions en els àmbits de l'acció humanitària, d'acord amb l'Estratègia d'Acció Humanitària de la Comunitat Valenciana 2018-2022.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
7	Nombre d'entitats beneficiàries que compten amb un pla d'igualtat inscrit en el REGCON, o visat pel centre directiu de l'administració de Generalitat amb competència en matèria de dona o organisme equivalent en altra CCAA.	Nombre	12
Objectiu 1.7	Contribuir a la consolidació del sistema de cooperació valencià per mitjà d'accions que impulsen l'enfortiment de les organitzacions amb base social en la Comunitat Valenciana.		

Actuació 1.7.1	Implementació, en el marc del Pla d'Acció anual, de mesures per a facilitar l'accés a les convocatòries de subvencions a les ONGD locals amb seu social a la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
3	Nombre d'entitats beneficiàries en la modalitat (d'Intervencions específiques) de la convocatòria de cooperació internacional al desenvolupament, que compten amb un pla d'igualtat inscrit en el REGCON, o visat pel centre directiu de l'administració de Generalitat amb competència en matèria de dona o organisme equivalent en altra CCAA.	Nombre	3

Programa 126.70. Qualitat Democràtica

Objectiu 4.1	Desenvolupar accions en matèria de Memòria Democràtica que visibilitzen el paper de les dones, en defensa dels valors democràtics i la repressió específica exercida sobre elles		
Actuació 4.1.1	Accions en matèria de memòria democràtica, visibilitzant el paper de les dones en defensa dels valors democràtics i la repressió específica sobre elles.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Accions que visibilitzen el paper de les dones, en defensa dels valors democràtics.	%	50%

Programa 121.80. Direcció i serveis generals

Objectiu 5.1	Incorporar la transversalitat de gènere en les polítiques públiques del Departament		
Actuació 5.1.1	Introduir la perspectiva de gènere en les normes, plans, programes d'actuació, subvencions i convenis que projecte, execute i impulse el Departament.		
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge, sobre el total, d'avantprojectes o projectes normatius, plans i programes	%	80

	d'actuació del Departament que inclouen clàusules d'igualtat de gènere.		
2	Percentatge de bases reguladores de subvencions i ajudes, beques, etc. que, sobre el total, inclouen clàusules d'igualtat de gènere.	%	90
3	Percentatge de convenis firmats pel departament que, sobre el total, incorporen clàusules d'igualtat.	%	100
Objectiu 5.2			
Fomentar la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la contractació			
Actuació 5.2.1			
Introduir clàusules d'igualtat en els contractes, d'acord amb la regulació de la incorporació de les clàusules socials.			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere en els plec de clàusules administratives particulars com a condicions especials d'execució i/o criteris d'adjudicació.	%	100
2	Percentatge de contractes que incorporen clàusules relacionades amb la igualtat de gènere dins de les especificacions tècniques contingudes en els plec de prescripcions tècniques particulars.	%	90
Objectiu 5.3			
Fomentar la comunicació no sexista i inclusiva en l'àmbit intern i cap a la ciutadania			
Actuació 5.3.1			
Ús de llenguatge no sexista i inclusiu en la comunicació del Departament.			
Indicador	Descripció	Unitat de mesura	Valor
1	Percentatge de textos remesos supervisats per la Unitat d'Igualtat sobre l'ús d'un llenguatge no sexista i inclusiu.	%	100

4. VALORACIÓ DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE DELS RESULTATS EN FUNCIO DE L'EVOLUCIÓ RECENT I DE LES ACTUACIONS EN MARXA

Participació Ciutadana

Els resultats obtinguts arran dels objectius establerts per a l'any 2021 com 2022 són positius i reflecteixen una major implicació per part de les institucions i la societat civil en la incorporació de la perspectiva de gènere i la lluita contra la desigualtat entre dones i homes. És per això que s'espera que aquests resultats es mantinguen en el temps, tot i que la Direcció General continue en l'esforç per integrar nous objectius e indicadors útils per a analitzar i executar amb perspectiva de gènere altres actuacions en matèria de participació ciutadana i foment de l'associacionisme.

Transparència i Atenció a la Ciutadania

Amb les mesures posades en marxa s'espera que la informació publicada en GVAOberta i el Portal de Dades Obertes tinga en compte la perspectiva de gènere, i que s'utilitze un llenguatge no sexista i es publiquen les dades, sempre que siga possible, desagregades per sexe quan es tracte de dades estadístiques, enquestes o aquelles que siguen rellevants per a la visualització de l'impacte diferenciat de les polítiques públiques i els serveis en homes i en dones.

D'altra banda cal esperar que els projectes presentats a les subvencions de transparència, gestionades per les Diputacions provincials, mitjançant convenis de col·laboració amb la Conselleria de Participació, Transparència, Cooperació i Qualitat Democràtica, finançats per la Generalitat, contemplen accions orientades a implementar la igualtat real entre homes i dones i a superar la discriminació per raó de sexe, com ara; l'equilibri paritari en els equips de treball, adopció de mesures de conciliació familiar i ús de llenguatge inclusiu en les activitats a desenvolupar o materials del projecte.

Finalment cal esperar millores quant a la presència de dones en els òrgans col·legiats i que es tinga en compte en els convenis amb les universitats públiques l'adopció de mesures per a fomentar la presència de dones en els actes, cursos i jornades com a ponents o en les persones participants en les taules de treball.

S'espera assolir tots els objectius plantejats tenint en compte els valors assignats a cada indicador per objectiu.

Responsabilitat Social i Foment de l'Autogovern

A l'hora d'abordar la preparació dels continguts de l'Avantprojecte de Llei de Pressupostos de la Generalitat per a 2023, la Direcció General ha tractat de donar continuïtat a les molt rellevants reformes introduïdes en 2022 quant a la perspectiva de gènere. En aquest sentit, els objectius, les línies d'actuació i els indicadors obeeixen als següents criteris, en el que a l'impacte sobre la igualtat entre dones i homes es refereix:

a) Tots els objectius inclouen una al·lusió a la perspectiva de gènere, unint la idea d'igualtat amb les d'inclusió i transparència, tant en la promoció de l'autogovern, el desenvolupament estatutari i la recuperació i consolidació del Dret Foral Civil Valencià com en matèria de responsabilitat social. Amb això es tracta de mantindre un factor de transversalitat en tota l'actuació de la Direcció General, amb el consegüent increment de la rellevància funcional del programa quant a la seua incidència en la lluita contra la desigualtat i, per tant, una major capacitat d'impacte en aquest terreny.

b) En relació directa amb la redacció d'objectius i línies d'actuació, pot observar-se també que en els indicadors existeix una important i constant referència al percentatge de dones destinatàries, calculat sobre el total de dones i homes, de les diferents activitats (per exemple, congressos, jornades, seminaris, xarrades i edició de publicacions, entre altres) que duga a terme la pròpia Direcció General o desenvolupen altres entitats públiques o privades beneficiàries de subvencions que es concedisquen a través de convenis de col·laboració o línies de concurrència competitiva en el marc del programa pressupostari. I, sobre la base de la idea de transversalitat abans apuntada, la perspectiva de gènere estarà també present en l'elaboració d'avantprojectes i projectes normatius, plans, informes, estudis i balanços sobre les matèries ja ressenyades.

c) Si 2022 pot suposar un punt d'inflexió en la valoració de l'activitat de la Direcció General des de la perspectiva de la seua incidència sobre la desigualtat entre dones i homes, s'espera que 2023 puga ser l'any de la consolidació d'aqueix nou camí traçat, perquè ja es comptarà amb l'experiència del present exercici i, per tant, es podrà aprofundir en la senda iniciada i millorar i perfeccionar aquells aspectes que el requerisquen.

La responsabilitat social ha de jugar un paper rellevant en la consecució dels objectius en matèria d'igualtat d'oportunitats, complementant i millorant els mínims legals de compliment obligatori. La inclusió de la perspectiva de gènere és un aspecte que cal potenciar perquè les empreses identifiquen les línies d'actuació més eficaces.

I pel que fa al foment de l'autogovern, la previsió dels resultats esperats resulta satisfactòria, pel fet que les entitats destinatàries dels fons per a la realització d'actuacions en

aquest àmbit són majoritàriament ajuntaments, mancomunitats de municipis, universitats i altres persones jurídiques públiques que tenen entre les seues competències i objectius la implementació de polítiques d'igualtat.

Cooperació Internacional al Desenvolupament

Esperem un augment significatiu del nombre d'entitats que compten amb un Pla d'igualtat i conseqüentment formulen els projectes, els programes i les actuacions des d'un Enfocament de gènere basat en Drets Humans.

Qualitat Democràtica

La Direcció General de Qualitat Democràtica, Responsabilitat Social i Foment de l'Autogovern pretén amb les seves actuacions prestar una especial atenció a la igualtat efectiva entre homes i dones. La millora de la qualitat democràtica ha de jugar un paper rellevant en la consecució dels objectius en matèria d'igualtat d'oportunitats complementant i millorant els mínims legals de compliment obligatori, la inclusió de la perspectiva de gènere és un aspecte que cal potenciar per aconseguir que les polítiques públiques responguen a les necessitats reals de la ciutadania.

A l'hora d'abordar la preparació dels continguts de l'Avantprojecte de Llei de Pressupostos de la Generalitat per al 2023, la Direcció General ha tractat de donar continuïtat a les reformes introduïdes el 2022 quant a la perspectiva de gènere. En aquest sentit, s'inclou un objectiu específic, actuació i indicador que al·ludeixen directament a donar visibilitat al paper de les dones en defensa dels valors democràtics i a la repressió específica exercida sobre elles.

En relació directa amb la redacció de l'objectiu i línia d'actuació, es pot observar també que l'indicador fa referència al percentatge de dones destinatàries, calculat sobre el total de dones i homes, de les diferents accions tals com actes, exposicions, xerrades i publicacions, entre d'altres) que porte a terme la mateixa Direcció General o desenvolupen altres entitats públiques o privades beneficiàries de subvencions que es concedeixen a través de convenis de col·laboració o línies de concurrència competitiva en el marc del programa pressupostari.

S'espera que al llarg de 2023 es vaja consolidant aquest nou camí traçat de cara a aprofundir en la inclusió de la perspectiva de gènere en les accions desenvolupades des d'aquesta direcció general.

Direcció i serveis generals

Enguany s'hi presenten objectius, actuacions i indicadors revisats i actualitzats a partir de l'experiència guanyada estos darrers anys, dels quals s'espera que puguen reflectir millor l'activitat que es desplega en el programa, també a l'hora de fer-ne el seguiment i avaluació.

Per una altra banda, quant a la perspectiva de gènere, sent és un factor invocat en la nostra normativa, hi notem a faltar la seua mateixa definició, cosa que sense dubte ajudaria a orientar i ampliar la seua implantació transversal en l'activitat administrativa i en la preparació dels programes pressupostaris.

ANNEX

RELACIÓ DE PROGRAMES PRESSUPOSTARIS I ENTITATS SELECCIONATS	RELLEVÀNCIA DE GÈNERE
SECCIÓ 05. PRESIDÈNCIA DE LA GENERALITAT	
121.20 Alta Direcció i serveis generals	Mitjana
462.20 Promoció Institucional	Alta
126.20 Assessorament i Defensa en Judici dels Interessos de la Generalitat	Mitjana
00017 Ciutat de les Arts i les Ciències, S.A.	Alta
E00130 Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació	Mitjana
SECCIÓ 16. VICEPRESIDÈNCIA I CONSELLERIA D'IGUALTAT I POLÍTIQUES INCLUSIVES	
311.10 Direcció i serveis generals	Mitjana
323.10 Igualtat de Gènere	Alta
323.99 Mecanisme de recuperació i resiliència (MRR) en igualtat	Alta
313.99 Mecanisme de recuperació i resiliència (MRR) en polítiques inclusives	Alta
313.80 Igualtat en la Diversitat	Alta
313.40 Diversitat Funcional	Alta
313.60 Persones Majors	Mitjana
313.70 Atenció Primària i Dependència.	Mitjana
313.50 Inclusió Social	Mitjana
313.30 Infància i Adolescència.	Alta
311.20 Gestió i Organització del Sistema	Alta
311.30 Planificació i Coordinació d'Infraestructures de Serveis Socials	Alta
311.40 Institut Valencià de Formació, Investigació i Qualitat dels Serveis Socials	Mitjana
311.12 Institut Valencià de Serveis Socials	Alta
00020 Institut Valencià de la Joventut (IVAJ)	Alta

RELACIÓ DE PROGRAMES PRESSUPOSTARIS I ENTITATS SELECCIONATS	RELLEVÀNCIA DE GÈNERE
SECCIÓ 14. VIDEPRESIDENCIA SEGONA I CONSELLERIA D'HABITATGE, I ARQUITECTURA BIOCLIMÀTICA	
431.10 Habitatge i Regeneració urbana	Mitjana
431.30 Direcció i serveis generals	Mitjana
431.40 Emergència residencial i Funció social	Alta
431.50 Qualitat i Rehabilitació	Mitjana
431.60 Innovació ecològica en la construcció	Mitjana
431.70 Coordinació i avaluació	Mitjana
0057 EVha - Entitat Valenciana d'Habitatge i Sòl	Mitjana
SECCIÓ 06. HISENDA I MODEL ECONÒMIC	
611.10 Direcció i serveis generals	Mitjana
612.50 Pressupostos de la Generalitat i administració de nòmines	Mitjana
613.10 Tributs de la Generalitat i joc	Mitjana
612.10 Fons Europeus	Mitjana
121.60 Sistemes d'informació	Baixa
611.40 Finançament Autonòmic	Baixa
631.50 Actuacions sobre el Sector Financer	Baixa
00140 Infraestructures i Serveis de Telecomunicacions i Certificació SAU (ISTEC)	Baixa
SECCIÓ 07. JUSTÍCIA, INTERIOR I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA	
141.10 Administració de justícia	Mitjana
112.70 Reformes democràtiques i accés a la justícia	Mitjana
121.40 Funció pública	Mitjana
121.30 Formació i estudis	Mitjana
141.20 Direcció i serveis generals	Baja
AVSRE	
221.10 Emergències, protecció civil i extinció d'incendis	Mitjana

RELACIÓ DE PROGRAMES PRESSUPOSTARIS I ENTITATS SELECCIONATS	RELLEVÀNCIA DE GÈNERE
222.10 Seguretat pública: Policia de la Generalitat i Policia Local	Mitjana
222.20 Formació IVASPE	Baixa
SECCIÓ 09. EDUCACIÓ, CULTURA I ESPORT	
421.10 Direcció i serveis generals	Baixa
421.20 Administració de Personal	Alta
421.30 Ordenació Educativa	Mitjana
421.40 Administració Educativa i Cultural	Baixa
421.50 Avaluació, Innovació i Qualitat Educativa	Mitjana
421.60 Formació del professorat	Mitjana
421.70 Infraestructures Educatives	Mitjana
421.80 Administració general d'Ensenyament i Relacions Sindicals	Baixa
422.20 Ensenyament Primari	Alta
422.30 Ensenyament Secundari	Alta
422.40 Formació Professional i Ensenyaments de Règim Especial	Mitjana
422.50 Promoció del Valencià i gestió del multilingüisme	Baixa
422.70 Consell Escolar de la Comunitat Valenciana	Alta
422.90 Inclusió Educativa	Alta
422.99 Mecanisme de recuperació i resiliència (MRR) en Educació i Formació Professional	Mitjana
451.99 Mecanisme de recuperació i resiliència (MRR) en Cultura i Esport	Mitjana
452.10 Llibre, Arxius i Biblioteques	Mitjana
453.50 Museu de Belles Artes	Alta
454.10 Promoció cultural, patrimoni artístic i museus	Baixa
457.10 Foment de la actividad esportiva	Mitjana
00016 Circuit de Motor i Promoció Esportiva, S.A.	Baixa
00024 Institut Valencià d'Art Modern	Mitjana

RELACIÓ DE PROGRAMES PRESSUPOSTARIS I ENTITATS SELECCIONATS	RELLEVÀNCIA DE GÈNERE
00025 Institut Valencià de Cultura	Mitjana
00103 Fundació de la Comunitat Valenciana Palau de les Arts Reina Sofia	Baixa
00114 Patronat del Misteri d'Elx	Baixa
00115 Consorci de Museus de la Comunitat Valenciana	Mitjana
00137 Institut Valencià de Conservació, Restauració i Investigació	Mitjana
SECCIÓ 10. SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA	
411.10 Direcció i serveis generals	Mitjana
411.20 Administració Econòmic- Financera	Mitjana
411.30 Administració de Recursos Humans	Alta
411.40 Escola Valenciana d'Estudis per a la Salut	Mitjana
411.50 Investigació en ciències de la salut	Mitjana
411.60 Planificació i atenció al pacient	Mitjana
411.90 Serveis generals. Secretaria A. Eficiència, Tecnologia	Alta
412.10 Centres de Salut pública	Alta
412.22 Assistència Sanitària	Alta
412.28 Salut Mental i Atenció Sanitària de Mitjana i Llarga Estada	Alta
413.10 Salut pública	Alta
SECCIÓ 11. ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL	
721.10, Direcció i serveis generals	Mitjana
315.10 Condicions de Treball i Administració de les Relacions Laborals	Alta
322.55 de Promoció de l'Emprenedoria, Cooperativisme i Economia Social	Mitjana
615.10 Planificació i Previsió Econòmica	Mitjana
722.20 Política Industrial	Baixa
762.10 Comerç Exterior	Mitjana
761.10 Ordenació i promoció comercial i artesana	Mitjana

RELACIÓ DE PROGRAMES PRESSUPOSTARIS I ENTITATS SELECCIONATS	RELLEVÀNCIA DE GÈNERE
LABORA	
322.51 Foment d'Ocupació	Mitjana
322.54 Inserció Laboral	Mitjana
322.52 Formació i Qualificació Professional	Alta
322.56 Estratègia i Modernització.	Mitjana
322.91 Pla de Recuperación, Transformación i Resiliencia	Mitjana
IVACE	
IVACE	Baixa
IVE	
IVE- Institut Valencià d'Estadística	Baixa
INVASSAT	
INVASSAT	Mitjana
SECCIÓ 12. AGRICULTURA, DESENVOLUPAMENT RURAL, EMERGÈNCIA CLIMÀTICA I TRANSICIÓ ECOLÒGICA	
442.61 Transició Ecològica	Mitjana
442.90 Prevenció Incendis Forestals	Mitjana
542.20 Desenvolupament Rural, Qualitat, Producció Ecològica, R+D+I	Mitjana
542.70 Indústries agroalimentàries, transferència de tecnologia R+D+I	Mitjana
714.20 Ordenació i Millora de la Producció Agrària	Mitjana
714.50 Política Agrària comuna i competitivitat	Mitjana
711.10 Direcció i serveis generals	Baixa
SECCIÓ 8. POLÍTICA TERRITORIAL, OBRES PÚBLIQUES I MOBILITAT	
511.10 Direcció i serveis generals	Alta
432.20 Urbanisme	Mitjana
442.70 Ordenació del Territori i Paisatge	Mitjana

RELACIÓ DE PROGRAMES PRESSUPOSTARIS I ENTITATS SELECCIONATS	RELLEVÀNCIA DE GÈNERE
513.10 Infraestructures Públiques	Alt
513.30 Planificació, Transports i Logística	Baixa
513.99 Mecanisme de recuperació i resiliència (MRR) per a actuacions de Millora de la Mobilitat	Mitjana
513.31 Autoritat de Transport Metropolità de València (ATMV)	Alta
513.91 MRR. Autoritat de Transport Metropolità de València (ATMV)	Baja
00023 Institut Cartogràfic Valencià	Mitjana
SECCIÓ 21. INNOVACIÓ, UNIVERSITATS, CIÈNCIA I SOCIETAT DIGITAL	
Programa 542.10 Direcció i serveis generals	M*edia
Programa 542.50 Investigació, Desenvolupament Tecnològic i Innovació (R+D+I)	Mitjana
Entitat 00083 Fundació de la C.V. d'Investigació d'Excel·lència	Mitjana
Programa 422.60 Universitat i Estudis Superiors	Mitjana
Programa 422.80 Institut Superior d'Ensenyaments Artístics de la C.V.	Mitjana
Programa 542.60 Desenvolupament Tecnològic i Innovació	Mitjana
Entitat 00131 Agència Valenciana de la Innovació	Mitjana
Programa 121.50 Lluita contra la Bretxa Digital	A*lta
SECCIÓ 22. PARTICIPACIÓ, TRANSPARÈNCIA, COOPERACIÓ I QUALITAT DEMOCRÀTICA	
112.90 Participació Ciutadana	Mitjana
121.10 Transparència i Atenció a la Ciutadania	Mitjana
111.80 Responsabilitat Social i Foment de l'Autogovern	Mitjana
134.10 Cooperació Internacional al Desenvolupament	Alta
126.70 Qualitat democràtica	Mitjana
121.80 Direcció i serveis generals	Mitjana