PRESUPUESTOS
2025

Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat

GENERALITAT VALENCIANA
Conselleria de Hacienda y Economía

ÍNDICE

		Página
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN		**3**
1.1.	Marco normativo y medidas institucionales.	4
1.2.	Metodología para la valoración de la relevancia de género de los programas presupuestarios.	8
CAPÍTULO 2. LAS MUJERES EN LA COMUNITAT VALENCIANA. UNA APROXIMACIÓN SOCIOLÓGICA		**13**
2.1.	La situación de las mujeres en la Comunitat Valenciana.	13
2.2.	La igualdad de género regional de la UE según los índices de logros y desventajas de las mujeres.	32
CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE GÉNERO POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS		**39**
3.1.	Sección 05. Presidencia de la Generalitat.	40
3.2.	Sección 16. Vicepresidencia y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda.	61
3.3.	Sección 06. Hacienda, Economía y Administración Pública.	142
3.4.	Sección 07. Justicia e Interior.	176
3.5.	Sección 08. Medio Ambiente, Agua, Infraestructuras y Territorio.	197
3.6.	Sección 09. Educación, Cultura, Universidades y Empleo.	201
3.7.	Sección 10. Sanidad.	278
3.8.	Sección 11. Innovación, Industria, Comercio y Turismo.	289
3.9.	Sección 12. Agricultura, Ganadería y Pesca.	312
ANEXO. Relación de programas presupuestarios y entidades seleccionados y su clasificación según relevancia de género.		**318**

Nota Informativa

El 25 de octubre de 2024, con motivo de la elaboración del Anteproyecto de Presupuestos de la Generalitat Valenciana para el ejercicio 2025, se aprobó por parte de la Comisión del informe de impacto de género -creada mediante Decreto 154/2014, de 26 de septiembre-, el Informe de Evaluación de Impacto de Género que debe acompañar al proceso de elaboración de los presupuestos anuales.

Las circunstancias extraordinarias derivadas de la DANA que tuvo lugar el 28 y 29 de octubre en la Comunitat Valenciana, afectaron directa e inmediatamente en la actividad de la Generalitat, siendo una de las primeras decisiones adoptadas, desde el punto de vista financiero, la de retrasar la presentación en Les Corts de los Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2025.

Estas circunstancias han derivado en cambios estructurales en la Administración de la Generalitat, con la creación de dos nuevas secciones presupuestarias cuyas competencias están claramente definidas en el ámbito de actuación tras la DANA. Estas secciones se encuentran actualmente en fase de desarrollo de su estructura administrativa, dada su reciente creación y la necesidad de atender cuestiones inmediatas con los recursos disponibles.

Por todo ello, y dado que no se ha convocado nuevamente a la Comisión, el Informe de Impacto de Género de los Presupuestos de la Generalitat de 2025, se mantiene en los mismos términos en que se aprobó por la Comisión, en fecha 25 de octubre de 2024.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

El Informe de Impacto de Género se elabora por parte de la Generalitat desde el año 2014 (para el presupuesto de 2015), en cumplimiento de lo establecido por la Ley 6/2013, de 26 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2014. Dicha Ley, en su Disposición Adicional Trigésimo-Tercera, obliga a incorporar al proceso de elaboración de los presupuestos de la Generalitat un informe de evaluación de impacto de género.

Este Informe es una forma de impulsar la integración de la perspectiva de género en los presupuestos, ya que supone una visibilización y evaluación de las políticas públicas teniendo en cuenta su incidencia en las desigualdades entre sexos, lo que constituye un paso hacia una reasignación de los recursos más equilibrada desde esa perspectiva si fuera necesario.

Su elaboración corresponde a la Dirección General de Presupuestos en los términos que determina la Comisión del Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat (en adelante "la Comisión") específicamente creada a tal efecto mediante el Decreto 154/2014, de 26 de septiembre, del Consell. Para llevar a cabo esta labor se sirve de la mencionada Comisión y de las Unidades de Igualdad de cada Conselleria, que llevan a cabo una importante labor de coordinación en el ámbito de sus respectivos Departamentos.

El Informe de este año incluye un total de nueve secciones presupuestarias y un conjunto de 120 programas, entre programas presupuestarios y entes públicos adscritos.

Al igual que en anteriores informes, todas las Secciones presupuestarias incluyen el programa presupuestario "Dirección y Servicios Generales," que, con carácter común a todas las consellerias, incluye una batería de actuaciones e indicadores relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres con el triple objetivo de incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas de la Generalitat, a través de cada una de sus consellerias; fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación; y fomentar la comunicación no sexista e inclusiva a través del lenguaje utilizado en los diferentes textos y soportes.

El contenido del Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat que acompaña al proyecto de Ley de Presupuestos para el ejercicio 2025 se estructura en tres capítulos y un anexo.

El capítulo 1 tiene un carácter contextualizador, en cuanto al marco normativo, instrumentos y planes que respaldan la elaboración del Informe, y también aclaratorio respecto de la metodología seguida para el análisis del nivel de relevancia de género de los programas presupuestarios a través de los que se articulan las políticas públicas de la Generalitat.

El capítulo 2, incluye una selección y descripción efectuada por la Dirección General de Igualdad y del Instituto de las Mujeres de los indicadores y gráficos más representativos de la realidad socioeconómica de nuestra Comunitat desde la perspectiva de género, en base a la información estadística del Instituto Valenciano de Estadística en su publicación "Mujeres y Hombres en la Comunitat Valenciana 2024". Una interesante información con perspectiva longitudinal que describe y analiza los avances que se van produciendo a favor de la igualdad.

En el capítulo 3, se analizan los programas presupuestarios desde la perspectiva de su impacto en términos de igualdad de mujeres y hombres. Este capítulo se estructura por Secciones presupuestarias, incluyendo una síntesis del análisis del impacto de los programas presupuestarios elaborado por las Unidades de Igualdad de cada Conselleria en coordinación y cooperación con los Centros Gestores y con los Servicios Económicos de las Consellerias competentes en la elaboración del Presupuesto.

Como en años anteriores, y con el fin de reforzar la integración de la perspectiva de género en el presupuesto, así como mejorar el seguimiento y la evaluación de resultados, los objetivos e indicadores que se recogen en el Informe están integrados en las fichas presupuestarias FP4 de cada programa presupuestario, tanto en los objetivos y las líneas de actuación como en los anexos de sus indicadores, y en las memorias de actuaciones correspondientes a las Entidades del sector público instrumental.

Por último, al final del Informe se incluye un anexo que relaciona los programas presupuestarios y entidades públicas que han sido seleccionados para ser incluidos en este, con la indicación del grado de relevancia de género (alto, medio o bajo) con el que ha sido catalogado como resultado del análisis efectuado aplicando la herramienta metodológica a la se hace referencia en el apartado 1.2. Esta herramienta metodológica, que empezó a aplicarse en el ejercicio presupuestario de 2022 para el análisis y la detección del potencial impacto que tienen los programas presupuestarios sobre la igualdad de las mujeres y los hombres, ayuda a los centros gestores en la valoración del grado de relevancia o pertenencia de género de cada programa presupuestario.

1.1. Marco normativo y medidas institucionales

La diversa normativa en esta materia, tanto internacional como a escala nacional y autonómica, incluye la defensa y salvaguarda del principio de igualdad de mujeres y hombres, siendo numerosas las iniciativas que se han ido poniendo en marcha a lo largo del tiempo para avanzar en los diferentes frentes, incluidos las finanzas y las políticas públicas.

Desde una perspectiva histórica, la *IV Conferencia Mundial de Mujeres de* ***Naciones Unidas***, celebrada en Pekín en 1995, fue un paso fundamental para la aprobación y asunción por parte de los gobiernos de la transversalidad de género como estrategia para el fomento de la igualdad, y supuso un punto de inflexión al implicar a las instituciones en su conjunto y pasar a considerarse necesaria, por primera vez, su integración en todas las políticas. También por primera vez se realizó la vinculación entre la transversalidad de género y los presupuestos con perspectiva de género. Desde aquel entonces, una serie de acuerdos e instrumentos internacionales han validado la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos como estrategia para avanzar en la transversalidad de género.

Así, más recientemente, la Agenda 2030 aprobada por la ONU en 2015, recoge entre sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, uno específico, el Objetivo 5, destinado a alcanzar la Igualdad de Género, como base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Entre las actuaciones que plantea dicha Agenda se encuentra el seguimiento de las medidas relativas a las asignaciones presupuestarias para la igualdad de género.

En la misma línea, la ***OCDE*** apostó en 2015 por un enfoque multidimensional en su *Recomendación sobre Igualdad de Género en la Vida Pública* destinada a agilizar el avance en los objetivos de igualdad de género. El primero de sus cinco objetivos es "Integrar la igualdad de género en el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de políticas públicas y presupuestarias relevantes".

Por su parte, los diferentes Tratados de la ***Unión Europea*** *(UE)* integran la defensa del principio de igualdad de género. Desde el Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo del 17 de junio de 1997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1999, proclamando en su artículo 2 que una de las misiones de la Unión es la igualdad entre mujeres y hombres, hasta el Tratado de Lisboa (2007) que incluye en el sistema de valores de la Unión, tanto la igualdad y la no discriminación como, específicamente, la igualdad de mujeres y hombres. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea.

El *Parlamento Europeo* ha hecho sucesivos llamamientos instando a los Estados miembros a que apliquen estrategias para que sus políticas y presupuestos integren la perspectiva de género, y se ha pronunciado más recientemente en su resolución de 21 de enero de 2021, sobre la estrategia de la Unión para la igualdad de género. Esta Estrategia fue adoptada por la Comisión el 5 de marzo de 2020 y presenta actuaciones y objetivos políticos para avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género desde dicha fecha hasta 2025.

Entre las diversas iniciativas para que se produzcan avances en este terreno, hay que destacar, además de la creación del *Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)* como única agencia de la Unión dedicada en exclusiva a la igualdad entre mujeres y hombres tanto en la UE como fuera de ella, la *Estrategia Europea para la Igualdad de Género*.

En 2020, la Comisión adoptó la primera estrategia de la Unión sobre los derechos de las víctimas, intensificando aún más su lucha contra la violencia de género.

El 8 de marzo de 2022, la Comisión Europea propuso una nueva Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, cuyo objeto es garantizar un nivel mínimo de protección contra este tipo de violencia en toda la UE. Para ello, propone medidas en los siguientes ámbitos: la tipificación penal de los delitos pertinentes y su sanción; la protección de las víctimas y el acceso a la justicia; el apoyo a las víctimas; la prevención; la coordinación y la cooperación.

En ***España***, la *Constitución* establece en su artículo 14 la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico, y compromete a los poderes públicos, en su artículo 9.2, a promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva, a remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y a facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, parte precisamente de dichos artículos para reflejar los avances relativos al principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y hombres que se recogen tanto en los Tratados Internacionales como en las Conferencias Mundiales de la Mujer de las Naciones Unidas, así como en la normativa europea.

En cuanto a las iniciativas políticas, el *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades* ha puesto en marcha sucesivos planes de igualdad entre hombres y mujeres que responden al compromiso del Gobierno de España con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y es el instrumento a través del cual define, en los ámbitos competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar la discriminación por razón de sexo y avanzar en la igualdad. El último es el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2022-2025*. Se trata de un plan marco y director que "se configura como el principal instrumento del Gobierno para orientar los cambios institucionales y sociales que se requiere poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres".

En el ámbito de la ***Comunitat Valenciana*** los orígenes se encuentran en el *Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana*, que dispone, en su artículo 10, que la actuación de la Generalitat se centrará principalmente en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, y en particular en materia de empleo y trabajo, mientras que su artículo 11 establece que la Generalitat velará para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y en igualdad de condiciones, garantizando la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

Estos principios se materializaron en la *Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Generalitat*, que establece las medidas que permitan el ejercicio de los derechos y libertades humanas sobre la base de la igualdad de género con el fin último de eliminar la discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito de la Comunitat Valenciana. Tras su modificación por el art. 45 de la Ley 13/2016, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat, su artículo 4 establece entre los principios rectores de la acción administrativa, la obligación de los poderes públicos valencianos de adoptar medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género y medidas que respondan a la transversalidad de género. Igualmente obliga a que los proyectos normativos incorporen un informe de impacto de razón de género.

Por su parte, la *Ley 6/2013, de 26 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2014*, estableció la obligación de incorporar al proceso de elaboración de los presupuestos de la Generalitat un Informe de evaluación de impacto de género, y el *Decreto 154/2014,* de 26 de septiembre, creó una Comisión en el ámbito de dicho Informe, como un órgano colegiado asesor específico, de participación administrativa, en el que están representadas todas las Consellerias y los organismos autónomos y entidades que por su objeto pueden tener impacto en la igualdad de género a través de sus actuaciones. El fin de dicha Comisión es impulsar que los presupuestos de la Generalitat sean un elemento activo en la consecución del objetivo de la transversalidad de género y, con ella, de la igualdad entre mujeres y hombres.

La Generalitat viene desarrollando una importante labor tanto para promover y consolidar la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, aplicando medidas e instrumentos jurídicos, políticos, económicos y sociales, como para derribar los obstáculos que todavía persisten. En la actualidad, está en proceso de elaboración la nueva Ley Valenciana de Igualdad de Género.

El 5 de agosto de 2022 el pleno del Consell aprobó el *III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat* y ha sido fruto del consenso, por unanimidad, de todos los sindicatos con representación en la Mesa General de Negociación. Su finalidad es abordar las necesidades reales del personal al servicio de la Administración de la Generalitat con un alcance global e integral, a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, así como, erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y de procedimientos o políticas discriminatorias en materia de selección, formación, promoción, salud laboral y retribución.

Las *Unidades de Igualdad,* que fueron creadas en 2015 con la finalidad de incorporar la perspectiva de género a las decisiones de los departamentos del Consell y vigilar que haya una aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, se esfuerzan en el desarrollo de sus funciones a fin de avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos, para lo cual se vienen realizando acciones que impulsan su trabajo y el de los

Departamentos gestores con acciones formativas promovidas desde la Dirección General de Presupuestos y con la labor de la Unidad de Coordinación de Unidades de Igualdad.

Destacable es también el papel de La Xarxa Valenciana d´Igualtat; un servicio específico de promoción de la igualdad subvencionado por la Generalitat Valenciana, establecido en la nueva redacción del artículo 16 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Generalitat, que además de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas municipales, el asesoramiento y la sensibilización de las mujeres, y la prevención de la violencia de género, se encarga de informar a empresas y entidades en la elaboración e implementación de planes de igualdad dentro de sus organizaciones laborales, así como de elaborar los correspondientes informes técnicos para la obtención del visado de dichos planes de igualdad.

La puesta en marcha de las diversas estrategias y las medidas implementadas por los diferentes organismos e instituciones evidencia los esfuerzos que se realizan para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres. No obstante, queda camino por recorrer, en particular en ámbitos como la participación en el mercado laboral, en los cuidados, la independencia económica, las retribuciones y pensiones, la presencia en puestos de toma de decisiones o la lucha contra la violencia sexista.

1.2. Metodología para la valoración de la relevancia de género de los programas presupuestarios

Es sabido que el presupuesto incluye muchos y muy diversos programas y que no todos tienen la misma capacidad para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Con el fin de aproximar una medida de esa capacidad, en el IIGP de 2021 se procedió a aplicar una nueva herramienta que permite a los centros gestores hacer una valoración de su grado o nivel de relevancia de género en base a los siguientes criterios de evaluación: Transversalidad, Relevancia funcional y Capacidad de impacto.

Cada uno de estos criterios tiene asignada una puntuación máxima y en cada uno de ellos se incluye una serie de variables que hay que tener presente y en función de su cumplimiento o no, se otorga la puntuación de acuerdo con los parámetros o baremación establecidos en cada caso. El resultado final conduce a una catalogación con tres niveles de relevancia de género: alta, media y baja.

La *transversalidad* analiza la incorporación de la perspectiva de género en los programas presupuestarios tal como establece el artículo 4 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Generalitat Valenciana. Se considera que el programa incorpora la perspectiva de género si incluye aspectos instrumentales como un diagnóstico con perspectiva de género de la realidad donde se incide, si hace un uso no sexista del lenguaje, si sus objetivos incorporan también esta perspectiva o si incluyen indicadores de género o desagregados por sexo. Este primer criterio dispone de una

puntuación máxima de 3 puntos en función del cumplimiento de cada una de las variables mencionadas.

El criterio de la *relevancia funcional* valora el papel de los programas presupuestarios para reducir las desigualdades de manera directa o indirecta. Insiste sobre la modificación de los roles y/o estereotipos de género que perpetúan maneras jerarquizadas y el mantenimiento de la división sexual del trabajo; la mejora en el acceso a recursos y servicios que fomentan la autonomía y empoderamiento; el fomento de la presencia y participación de las mujeres en espacios donde se encuentran infrarrepresentadas; la delegación de una parte de los cuidados y la liberación de tiempo; y la prevención y atención de situaciones de violencias contra las mujeres. Su cumplimiento proporciona hasta 9 puntos si se incide en las cinco variables.

La *capacidad de impacto* analiza si el programa incide de manera directa o indirecta sobre personas y si lo hace sobre colectivos de mujeres en situación de especial vulnerabilidad. Aquí, la puntuación máxima también llega hasta los 3 puntos.

En definitiva, esta herramienta metodológica persigue mejorar la valoración de la relevancia de género de las actuaciones financiadas a través del Presupuesto de la Generalitat, identificando cuáles contribuyen más o menos a la igualdad, proveyendo a los gestores de la información teórica y práctica necesaria a partir de un proceso reflexivo y un aprendizaje de base. Su principal y más inmediato efecto es aumentar su sensibilización y concienciación en torno al impacto que tienen, desde el punto de vista de la igualdad de género, los programas que gestionan. Su evolución y aplicación continuada en los sucesivos ejercicios presupuestarios posibilitará avanzar en la aplicación de la igualdad de género como principio transversal del presupuesto y en el conocimiento de la relevancia de las políticas desplegadas a través de sus programas.

HERRAMIENTA PARA LA CATALOGACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS SEGÚN GRADO DE RELEVANCIA DE GÉNERO.

Tal como se ha señalado, atendiendo a los tres criterios mencionados se establece una puntuación máxima para cada criterio y dentro de cada uno de ellos una batería de preguntas cerradas, cuya respuesta afirmativa o negativa conduce a una puntuación según un baremo predeterminado.

1. Transversalidad

Informa en qué medida el programa incorpora la perspectiva de género según cuatro aspectos instrumentales de la misma:

1. ¿Se dispone de diagnóstico con perspectiva de género de la realidad sobre la que incide el programa?
2. ¿Se hace un uso no sexista del lenguaje?
3. ¿Se incorpora la perspectiva de género en los objetivos y/o se incluye algún específico de igualdad?
4. ¿Se incorporan indicadores de género y/o desagregados por sexo?

(Puntuación: 0 puntos si la respuesta es afirmativa en un caso o en ninguno/ 1 punto si es afirmativa en 2/ 2 puntos si es afirmativa en 3/ 3 puntos si es afirmativa en 4)

2. Relevancia funcional

Informa en qué medida el programa incide en las desigualdades de género existentes considerando que lo hace si incide (o tiene el potencial de hacerlo) de manera directa o indirecta sobre:

1. *Roles y estereotipos*. El programa puede incidir en la superación o modificación de los roles y/o estereotipos de género que se aprenden con los procesos de socialización y que perpetúan maneras de ser y hacer diferentes y jerarquizadas además de favorecer el mantenimiento de la división sexual del trabajo.
2. *Recursos y autonomía*. El programa proporciona el acceso a las mujeres a recursos y servicios que fomentan su autonomía económica y empoderamiento. Los recursos hacen referencia a recursos económicos, al territorio, al espacio, a la ocupación, la vivienda, los medios de transporte.

3. *Representación*. El programa fomenta la presencia y la participación equilibrada de las mujeres en espacios donde están subrepresentadas.

4. *Corresponsabilidad*. El programa puede favorecer que las mujeres delegan una parte de los cuidados y disponen de más tiempo para incorporarse al mercado laboral o a aquello que consideren y, por otro lado, se incrementa la disponibilidad de los hombres para los cuidados.

5. *Violencias contra las mujeres*. El programa incide en la prevención, detección y atención de situaciones de violencias contra las mujeres.

(Puntuación: 0 puntos si la respuesta es negativa en todos los casos / 3 punto si es afirmativa en 1 o 2 casos / 5 puntos si es afirmativa en 3 casos / 7 puntos si es afirmativa en 4 casos / 9 puntos si es afirmativa en 5 casos).

3. Capacidad de impacto

Informa en qué medida el programa incide de forma directa o indirecta en las personas y sobre qué colectivos según sus características de vulnerabilidad:

1. ¿El programa no afecta directa ni indirectamente a las personas?

2. ¿El programa incide de forma indirecta sobre las personas?

3. ¿El programa incide de forma directa sobre las personas?

4. ¿El programa incide de forma directa sobre colectivos de mujeres o en los cuales hay mujeres y que se encuentran en situación de vulnerabilidad?

(Puntuación: 0 puntos si la respuesta a la pregunta 1 es negativa / 1 punto si la respuesta a la pregunta 2 es afirmativa/ 2 puntos si la respuesta a la pregunta 3 es afirmativa / 3 puntos si la respuesta a la pregunta 3 es afirmativa)

La **puntuación total** que resulte de la suma de puntos obtenidos en los tres criterios de valoración anteriores determina el grado de relevancia de género de cada programa presupuestario de acuerdo con la siguiente escala:

Grado de relevancia	*Catalogación de los programas presupuestarios*	*Escala de puntuación*
Baja	Programas con una reducida incidencia media en términos de igualdad de género.	0 - 5
Media	Programas con una moderada incidencia media en cuanto al avance en materia de igualdad de género.	6 - 11
Alta	Programas con una gran incidencia media por su contribución a avanzar en la igualdad de género de forma relevante.	12 - 15

CAPÍTULO 2. LAS MUJERES EN LA COMUNITAT VALENCIANA. UNA APROXIMACIÓN SOCIOLÓGICA.

2.1. La situación de las mujeres en la Comunitat Valenciana

La finalidad de este apartado es ofrecer un breve análisis de la situación de las mujeres en la Comunitat Valenciana según diversas áreas socioeconómicas, actualizando para ello la información que se plasmó en informes anteriores. Para su redacción se ha tomado como referencia la publicación del Instituto Valenciano de Estadística (IVE) "Mujeres y Hombres en la Comunitat Valenciana 2024", que tiene como objetivo recopilar la información estadística de amplia cobertura temática. Reúne toda la información pertinente para describir y analizar desde una perspectiva longitudinal los avances que se han efectuado a favor de la igualdad.

En lo referente a las fuentes primarias de la información recogida en el presente informe sobre la situación de las mujeres en la Comunitat Valenciana, se remite a la propia publicación del IVE, donde se puede acceder a las fuentes utilizadas y ampliar quien lo desee la información que aquí se ofrece.

Dado lo extenso de los indicadores y gráficos ofertados por el IVE, se hace una selección de los más relevantes en el momento actual para analizar la situación de hombres y mujeres en la Comunitat Valenciana organizados en 9 grandes temas:

1. Demografía y población.
2. Mercado laboral.
3. Salarios, ingresos y cohesión social.
4. Educación.
5. Salud.
6. Conciliación.
7. Ciencia y tecnología.
8. Delito y violencia.
9. Poder y toma de decisiones.

2.2. Demografía y población

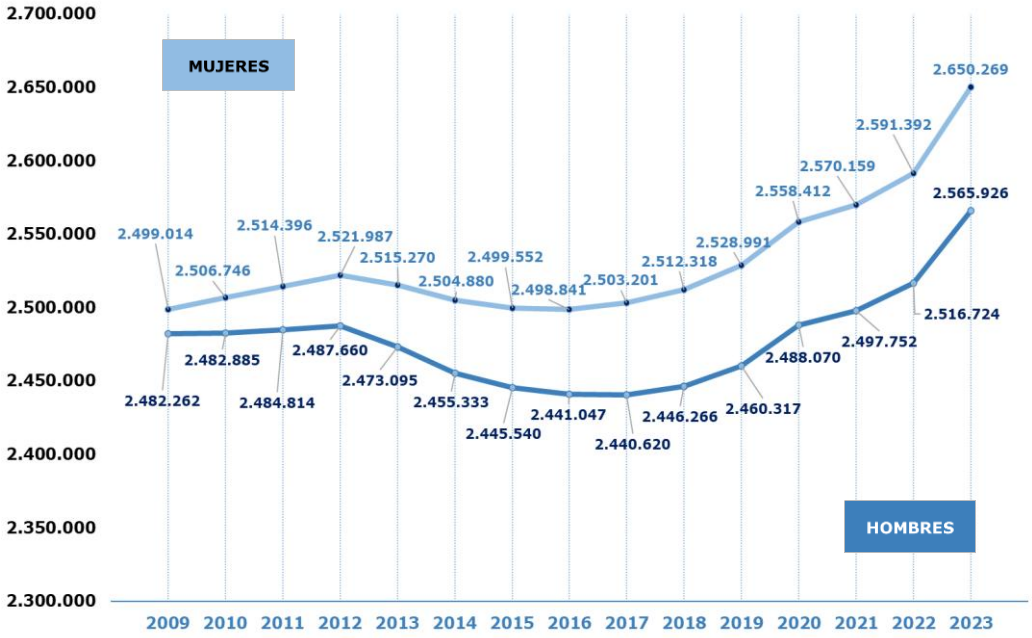
Las diferencias entre mujeres y hombres se reflejan tanto en los fenómenos demográficos (natalidad, mortalidad y migraciones) como en la estructura y composición de la población.

Se va a mostrar la participación de mujeres y hombres en la dinámica y estructura demográfica de la Comunitat Valenciana, para ello se ofrecen datos de evolución y las principales características demográficas.

En el análisis estadístico de los últimos 15 años se observa un aumento de 234.919 personas empadronadas en la Comunitat Valenciana. Este incremento no ha sido lineal, siguiendo una directriz ascendente hasta 2013 y una caída progresiva que se recupera en 2020 con un incremento poblacional del 0,02 % que prosigue en 2021 con un 0,79 % de aumento. Este incremento se produce en las tres provincias de la Comunitat.

Actualmente la población residente en la Comunitat Valenciana a 1 de enero de 2023 es de 5.216.195, según el padrón municipal de habitantes. Como se puede constatar en el Gráfico núm.1, las mujeres superan a los hombres en todo el periodo estudiado en unas proporciones similares a 2022 con el 48,10 % de varones, y el 51,90 % de mujeres. Esta situación es muy semejante a nivel nacional.

Gráfico 1. Evolución de la población



Si se compara la estructura de población por sexo y edad correspondiente al año 2023 con la de 6 años antes, es decir la de 2017, los aspectos más destacables son la disminución de los grupos de edades de 0 a 9 años y de 25 a 44 años. Esto ocurre en mayor o menor grado en las tres provincias. Consecuentemente, se observa un aumento de la población de 45 y más años.

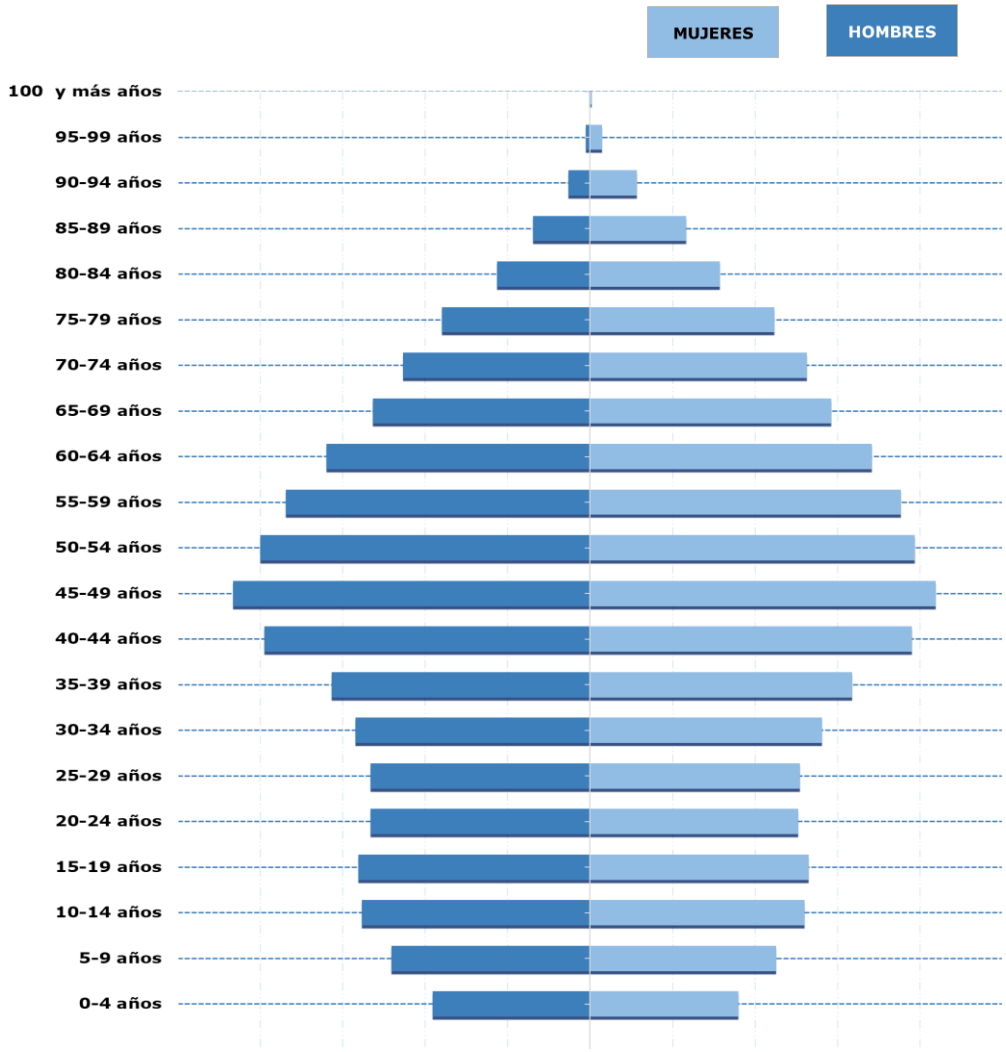
Considerando como indicador de envejecimiento la proporción de población de 65 y más años, la población de la Comunitat Valenciana correspondiente al año 2023, es una población ligeramente más envejecida que la del año 2018, siguiendo la misma tendencia que el conjunto de España.

El porcentaje de población de 65 y más años en la Comunitat Valenciana es del 11,20 %, siendo la provincia de Alicante la que tiene una población algo más envejecida.

El Gráfico núm. 2 muestra la pirámide poblacional del año 2023 en la Comunitat Valenciana por sexo y rangos de edad. Presenta una base estrecha, de ligera predominancia masculina. Esta ventaja se mantiene en todos los rangos de edad hasta llegar al tramo de 55-59 años en que la tendencia se invierte progresivamente, siendo las mujeres más numerosas que los hombres conforme avanza la edad, lo cual confirma su mayor esperanza de vida.

Reflejo de ello es la edad media de la población, que en el año 2022 es 45,30 años para las mujeres y 42,90 en el caso de los hombres. Así también, redunda en una mayor esperanza de vida: 85,10 años en el caso de las mujeres y 79,80 años en el caso de los hombres.

Gráfico 2. Población según edad



La tasa bruta de natalidad ha ido disminuyendo en nuestra Comunidad, al igual que en el resto del territorio nacional. Mientras en 2008 se situaba en 11,50 nacimientos cada 1.000 habitantes, en 2022 supone solo el 6,90.

Durante el año 2021 se produjo una ligera disminución de la natalidad en términos absolutos en la Comunitat Valenciana, más acusada en la provincia de Castellón. Este descenso continuó aumentando en el año 2022.

Así también, la edad media de las mujeres a la maternidad se ha ido incrementando, pasando de 30,70 años en 2008 a 32,40 en 2022. No obstante, si aplicamos la variable moduladora nacionalidad, se constata que el calendario de la fecundidad de mujeres extranjeras presenta diferencias con el de las españolas. La tasa de fecundidad más elevada de estas últimas se da en el grupo de edad de 30 a 34 años, notablemente superior a las del grupo de 25 a 29 años. En el caso de la población femenina extranjera la tasa correspondiente al grupo de 30 a 34 también es la más elevada pero seguida a corta distancia por la correspondiente al grupo de 25 a 29. El patrón de fecundidad de las mujeres extranjeras sigue siendo más joven.

Un dato interesante a nivel sociológico es el estado civil de las madres. Cada vez son más mujeres las que optan por ser madres sin necesidad de tener pareja o casarse. El porcentaje de hijas/os nacidos de madres no casadas en la Comunitat Valenciana en 2022 ha sido de un 48,6 %; un dato que contrasta ostensiblemente si lo comparamos con el año 1975 cuando sólo un 2 % de nacimientos eran de madre soltera.

Este hallazgo está relacionado con la nupcialidad. En los últimos 15 años la tasa de nupcialidad en la Comunitat, al igual que en España, ha ido decreciendo paulatinamente. Si en 2008 contraían matrimonio el 8,60 % de hombres y el 8,5 % de mujeres. En 2020 se produjo una caída drástica de matrimonios registrados con una tasa del 4,3 % en hombres y 4,2 % en mujeres, que puede explicarse por las restricciones impuestas por el COVID-19, recuperándose la tendencia anterior hasta llegar en el año 2022 al 7,8 % en hombres y 7,6 % en mujeres.

Así también, la tasa de divorcialidad corre paralela a la disminución de la tasa de nupcialidad, si en 2008 un 5,50 % de hombres y mujeres por cada mil personas de la Comunitat Valenciana, en 2021 esta tasa se ha reducido hasta llegar al 7,90 por mil.

En cuanto a la estructura de la población valenciana según origen, 888.156 son de nacionalidad extranjera, con un equilibrio entre ambos sexos (50,3 % mujeres versus 49,7 % hombres). No obstante, si se utiliza la variable moduladora "continente de origen" encontramos diferencia. Por ejemplo, el 62 % de las personas procedentes de América central/Caribe son mujeres y el 59,6 % de las personas procedentes de África son hombres.

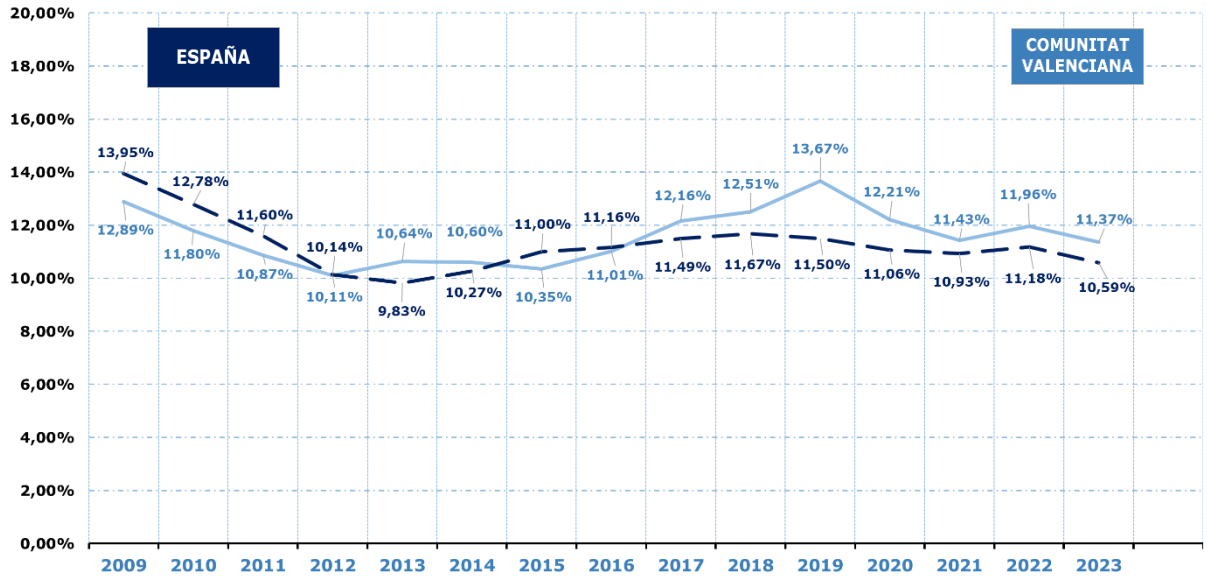
2.3. Mercado laboral

En este apartado se presenta información sobre la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana, también se analizan las diferencias en las tasas de participación, desempleo, condiciones laborales, así como la segregación sectorial y ocupacional según el sexo.

El Gráfico núm. 3 muestra la brecha de género en la tasa de empleo: es decir la diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de los hombres y las mujeres.

Entre 2009 y 2012 se produjo un decrecimiento de la brecha de género en la tasa de empleo, tanto a nivel estatal como autonómico. La tendencia en cuanto a la brecha de género en la tasa de empleo es la misma en España y la Comunitat Valenciana hasta 2012 (10,1 %). A partir de entonces, a nivel estatal experimenta una mejoría constante, mientras que a nivel autonómico se dan una serie de fluctuaciones hasta situarse en 2022 0,8 puntos porcentuales por encima de los datos a nivel estatal. A partir de ese año, el porcentaje de mujeres ocupadas va aumentando progresivamente, aunque sin llegar al 50 % de la población ocupada en ningún caso.

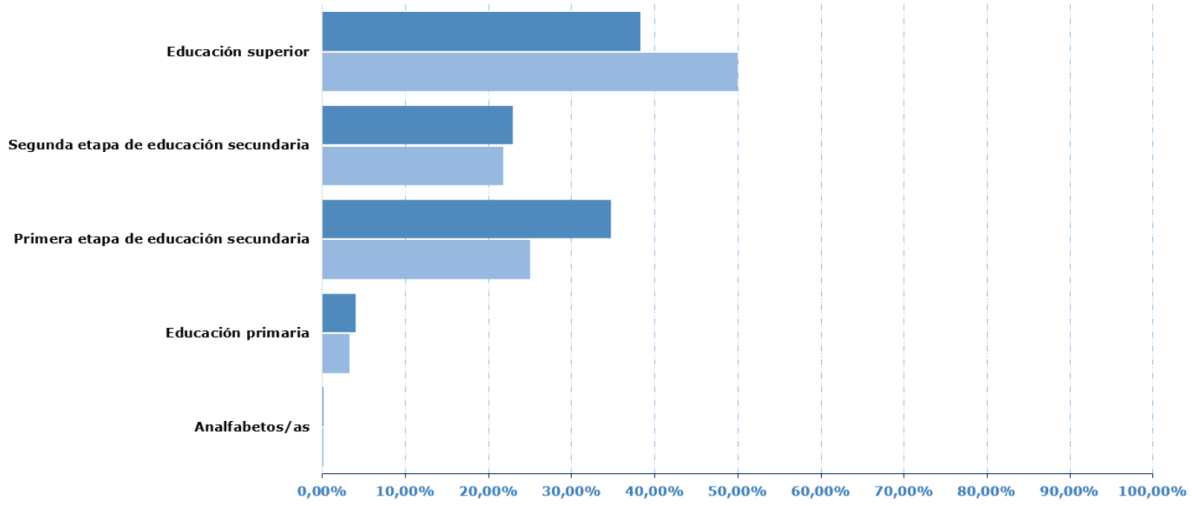
Gráfico 3. Evolución de la brecha de género en la tasa de empleo



En cuanto a la población ocupada por sexo y nacionalidad, en el año 2023, los porcentajes están muy equilibrados, las extranjeras suponen el 17,3 % de las mujeres ocupadas y los extranjeros el 15,5 % de los hombres ocupados.

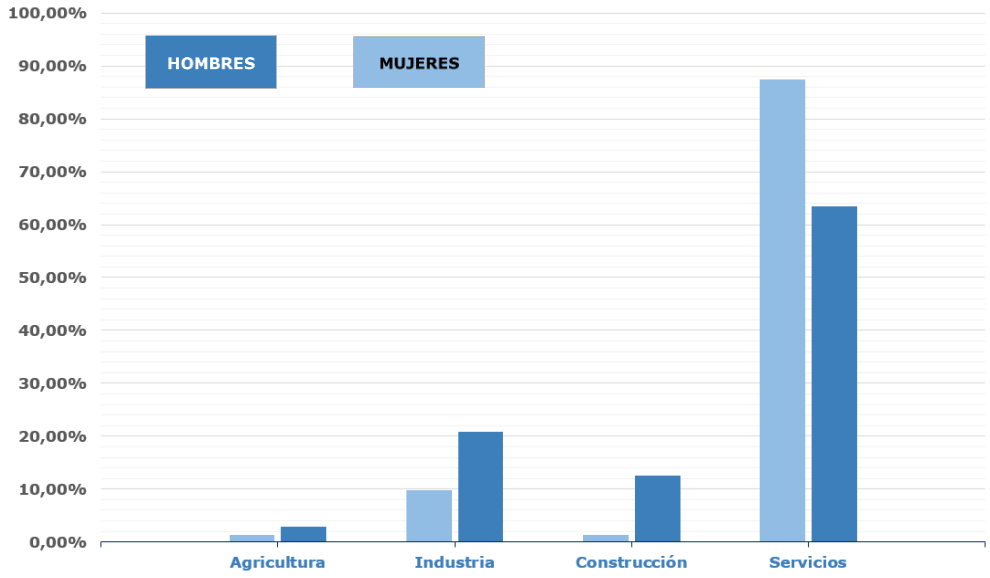
Aplicando la variable nivel de formación, conforme se muestra en el Gráfico núm. 4, se constata que las mujeres ocupadas tienen un nivel de formación superior al de los hombres.

Gráfico 4. Población ocupada según sexo y nivel de formación



Si tenemos en cuenta el sector de actividad se constata claramente lo que se ha venido a llamar segregación vertical o muro de cristal. El Gráfico núm. 5 muestra cómo, en el año 2023, un 87,5 % de las mujeres ocupadas se concentran principalmente en el sector servicios, mientras que esto sucede con un 63,5 % de los hombres.

Gráfico 5. Población ocupada según sexo y sector de actividad



Así también, considerando el tipo de jornada, las mujeres tienen con mucha mayor frecuencia jornada parcial: un 24,8 % frente al 7,7 % de los hombres. Del mismo modo, en cuanto a la temporalidad, un 17,3 % de las mujeres asalariadas tienen contratos temporales frente al 10,7 % de los hombres. Esto indica que las mujeres se ven obligadas a conciliar su vida profesional con la familiar y esta brecha de cuidados tiene consecuencias también en una brecha salarial en la actualidad y de pensiones en un futuro.

Tomando los indicadores del mercado de trabajo relativos a población activa, ocupada, parada e inactiva por sexo y edad en la Comunitat Valenciana, en el año 2023, se constata una correlación en cuanto a la variable sexo entre la población activa y ocupada: el porcentaje de mujeres activas es de 54,1 % y de 64,5 % en los hombres; igualmente, la cifra de hombres ocupados es superior a la de las mujeres (57,4 % frente 46,1 %). Por su parte, los datos de personas paradas se muestran invertidos, siendo mayor el porcentaje de las mujeres, y es relevante destacar que un 45,9 % de las personas inactivas son mujeres y solo un 35,5 % son hombres.

2.4. Salarios, ingresos y cohesión social

En este apartado se analiza comparativamente las retribuciones salariales de mujeres y hombres, ofreciendo datos de la ganancia media por sexo, distribución y brecha salarial. También se recogen datos de renta media por persona y renta media de los hogares unipersonales, lo que permite conocer la situación de renta de mujeres y hombres y sus diferencias. Además, se analizan las retribuciones en concepto de pensiones y las prestaciones medias anuales que perciben las personas desempleadas. Para estudiar la pobreza, desigualdad y cohesión social también se detallan datos de riesgo de pobreza y carencia material.

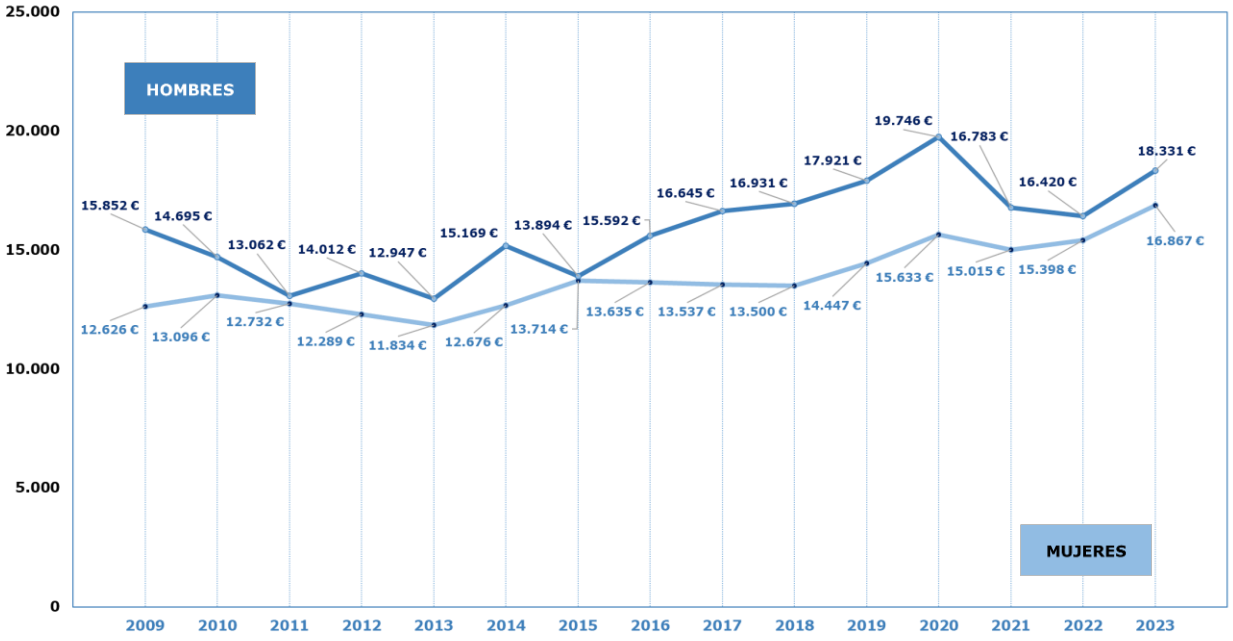
Por lo que se refiere a remuneraciones, de acuerdo con la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE para 2021, en la Comunitat Valenciana el salario medio fue de 25.914,90 euros en el caso de los hombres y de 20.670,50 euros en el de las mujeres, lo que representa el 79,9 % del salario masculino. La brecha salarial desde 2012 a 2021 ha mostrado una ligera disminución tanto en la Comunitat Valenciana como en España.

En cuanto a la brecha salario-hora, la diferencia es menor (12 %) ya que no se ve afectada por las reducciones de jornada o trabajos a tiempo parcial.

La población ocupada según sexo y sector de actividad, de acuerdo con la información que se desprende del Gráfico 5, el sector industrial es el que representa un mayor porcentaje, siendo 20,9 % de hombres y 9,8 % de mujeres, frente al sector servicios, que está en el 63,5 % de hombres y el 85,5 % de mujeres.

También se observa (ver Gráfico 6) que la renta media de los hogares unipersonales de mujeres siempre ha sido más baja que la de los hogares unipersonales de hombres, alcanzando sus diferencias más notables en 2009, en el que la renta media de mujeres era de 12.626 € y 15.852 € en hombres. En el año 2020 pasa a situarse en 15.633 € en mujeres y 19.746 € en los hombres.

Gráfico 6. Renta media de los hogares unipersonales



La brecha salarial también tiene su consecuencia en la brecha de pensiones: mientras que la pensión media anual de los hombres en 2022 es de 18.533 euros, la de las mujeres es de 13.882 euros.

En el caso de las prestaciones por desempleo, en el año 2022, también se manifiesta una diferencia a favor de los hombres, alcanzando los 3.397 euros, frente a las mujeres con 3.149 euros.

El indicador AROPE, que mide la tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social, se define como aquella población que está en una de estas tres situaciones:

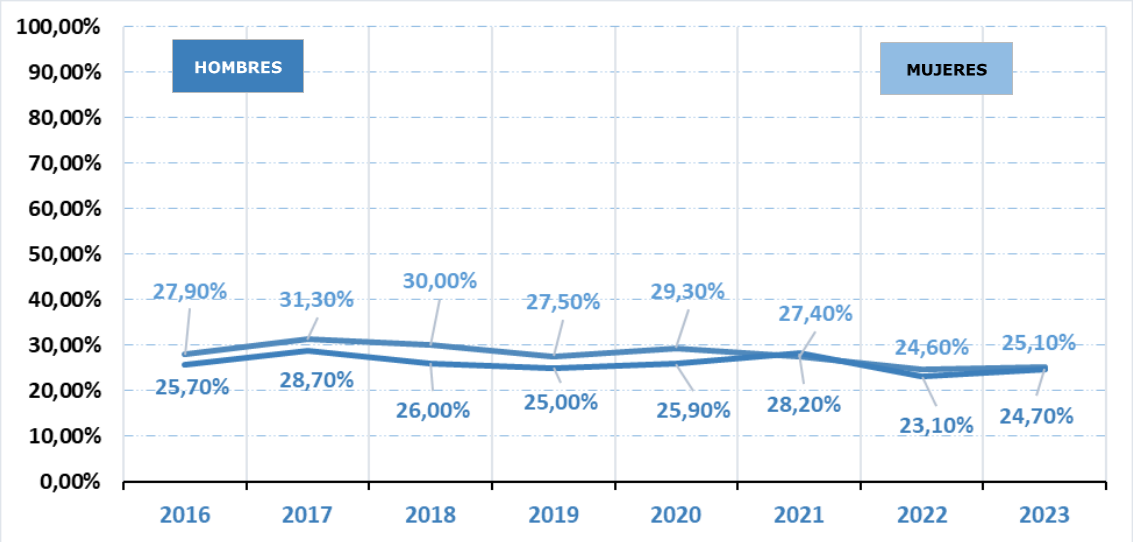
- Riesgo de pobreza: es una medida relativa ya que el umbral de pobreza se fija en el 60 % de la mediana de la renta de las personas.

- Carencia material y social severa, que se construye con 13 componentes, 7 de los cuales se corresponden con el nivel del hogar y 6 son personales. Una persona se encuentra en situación de carencia material y social severa si padece al menos 7 de estos 13 indicadores.

- Baja intensidad de empleo.

Como se puede comprobar en el siguiente gráfico evolutivo (Gráfico núm. 7), las mujeres han tenido sistemáticamente un mayor riesgo de pobreza que los hombres a excepción del año 2021, en que esta tendencia se revierte, aunque con una escasa diferencia entre ambos sexos. En el año 2023, el indicador del riesgo de pobreza vuelve a ser superior en las mujeres con un 25,1 % y un 24,7 % de hombres.

Gráfico 7. Evolución de la tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social (indicador AROPE)



2.5. Educación

Seguidamente se presenta información de los porcentajes de población según rangos de edad y nivel alcanzado, junto con las tasas de escolarización por edad de menores en los niveles educativos no obligatorios, que son los correspondientes a educación infantil (0-6 años) y educación secundaria postobligatoria (de 16 a 18 años). Se ofrece también información de la distribución de mujeres matriculadas y que han terminado los estudios según el tipo de enseñanza, así como su distribución en el profesorado según la enseñanza que imparten.

El nivel de formación de la población mayor de 16 años está directamente relacionado con el desarrollo y los niveles de empleo de la sociedad actual y futura.

Uno de los objetivos prioritarios de las políticas educativas es que la juventud continúe formándose después de las etapas obligatorias por los efectos positivos provocados en el desarrollo individual y en el progreso de la sociedad, que facilitan el futuro acceso al mercado laboral.

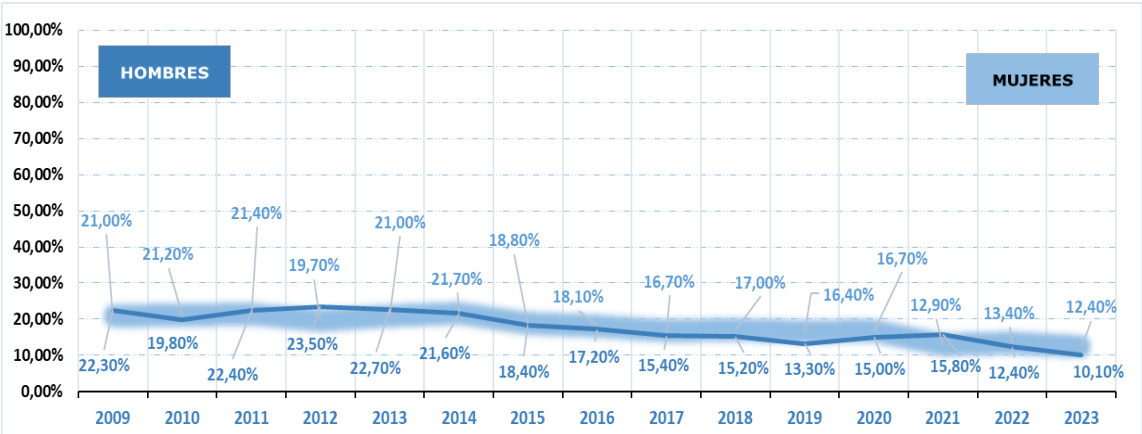
Las tasas de escolarización en educación infantil son muy similares en ambos sexos. En el curso 2022-23 se pasa de un 43,3 % en el rango de 0 a 2 años al 97,7 % de 3 a 5 años.

En cuanto a la esperanza de vida escolar, entendida como el número medio de años de permanencia en los niveles anteriores a la universidad, desde que se comienza la enseñanza obligatoria a los 6 años, se observa que las niñas tienen un pronóstico mejor en todos los cursos académicos, estableciéndose en al menos dos meses más que sus coetáneos.

Paralelamente, los chicos presentan en mayor medida un abandono temprano de la educación y la formación, definida como el porcentaje de población entre 18 y 24 años que no ha completado la educación secundaria de segunda etapa y no sigue ningún tipo de estudio o formación. Este porcentaje en 2023 en la Comunitat Valenciana era del 12,8 % en las chicas y del 15,7 % en los chicos. Afortunadamente, se observa longitudinalmente una tendencia progresiva a la baja, tanto en la población masculina como femenina, ya que en 2009 esta tasa era del 38,9 % en el caso de los chicos y del 24,7 % en el caso de las chicas.

En cuanto a la población joven que ni estudia ni trabaja, el Gráfico núm. 8 muestra que, en el periodo de 2009 a 2014, una de cada cinco personas jóvenes era NINI, con una mayor frecuencia en el caso de los chicos. Desde 2015, la incidencia ha ido disminuyendo, con un cambio de tendencia, de forma que las chicas pasan a superar a los chicos hasta 2022, con la excepción del año 2021. En 2023 las chicas NINI suponen un 12,4 % de la población joven femenina y los chicos el 10,1 % de la población joven masculina.

Gráfico 8. Población joven (de 15 a 29 años) que ni estudia ni trabaja



Según puede observarse en los Gráficos núm. 9 y núm. 10, en todos los años desde 2009 hasta 2023, sistemáticamente las mujeres han completado en mayor medida que los hombres las etapas no obligatorias de educación (secundaria postobligatoria y educación superior).

Gráfico 9. Evolución de la población de 20 a 29 años que ha completado al menos la segunda etapa de educación secundaria

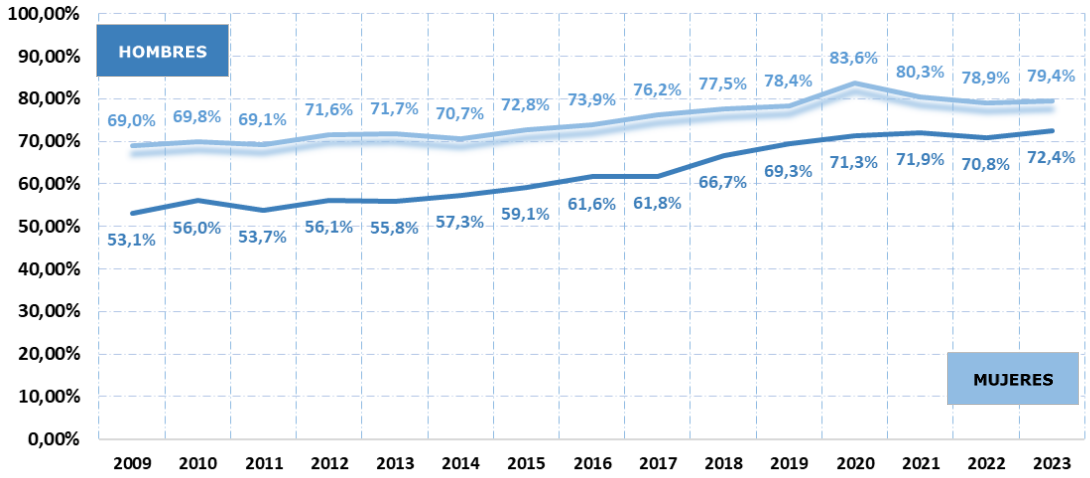
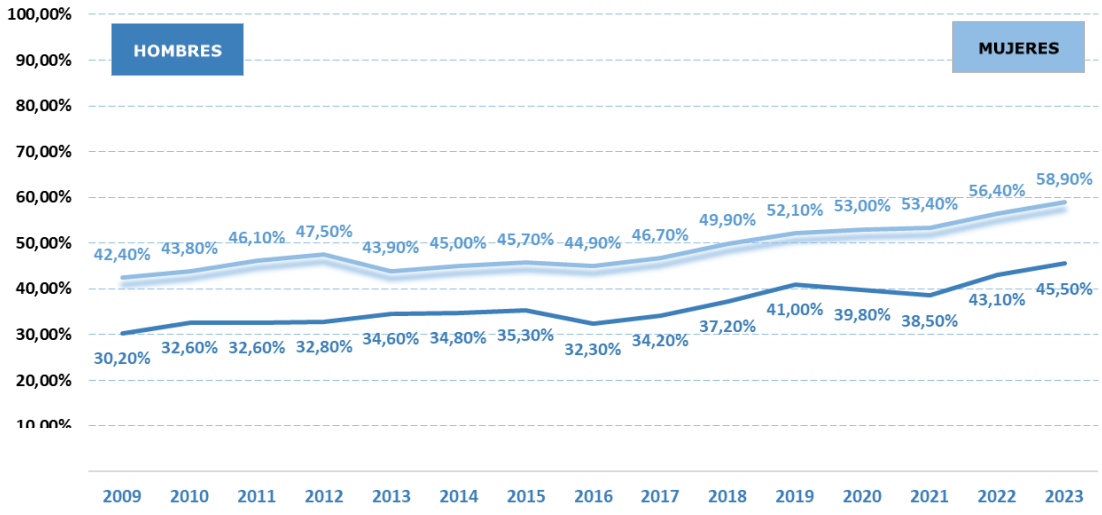


Gráfico 10. Evolución de la población de 25 a 34 años con nivel educativo superior



Los datos, correspondientes a la matriculación en el curso 2022-23 en la Comunitat Valenciana, indican que tanto en educación infantil como en primaria los porcentajes de niños y niñas matriculados están equilibrados y se corresponde con la pirámide poblacional: hay más chicos que chicas.

Sin embargo, llama la atención que, en educación especial, el 67,5 % de la matricula corresponde a chicos y sólo el 32,5 % a chicas, lo que confirma que en las edades tempranas el sexo masculino presenta una mayor incidencia de discapacidad.

La brecha vertical o muro de cristal encontrado en empleo es reflejo de la misma situación a nivel educativo y académico: mientras que las alumnas son mayoría en el bachillerato (55,1 %), los alumnos se inclinan en mayor medida por la formación profesional, siendo el 69,5 % en la FP básica, y llegando a ser el 92,9 % en los cursos de especialización de grado superior y el 69,3 % en otros programas formativos.

En cuanto a las enseñanzas de régimen especial, las mujeres son mayoría, especialmente en danza (92 %), artes plásticas y diseño (70 %) e idiomas (62,5 %).

Por último, en el curso 2022-23, en las universidades públicas, las mujeres también son mayoría en cuanto a matrícula universitaria, siendo un 55,6 % las que se matriculan en grados, un 54,2 % en máster y un 51,4 % en doctorado. En las universidades privadas son el 63,02 % matriculadas en grado, 61,9 % en máster y 55,1 % en doctorado.

En cuanto al profesorado, en el curso 2022-23, las mujeres constituyen el 71,3 % del profesorado de Régimen general (educación infantil, primaria, educación especial, ESO, bachillerato, FP). Sin embargo, en las enseñanzas de régimen especial, donde las alumnas son mayoría, el número de profesores supera ligeramente (51,2 %) al de profesoras (48,8 %). Esta situación se repite en el ámbito universitario ya que los hombres tienen una mayor presencia entre el personal docente e investigador de las universidades (56,4 % versus 43,6 %). Por último, el 63,9 % del profesorado de formación de personas adultas son mujeres.

2.6. Salud

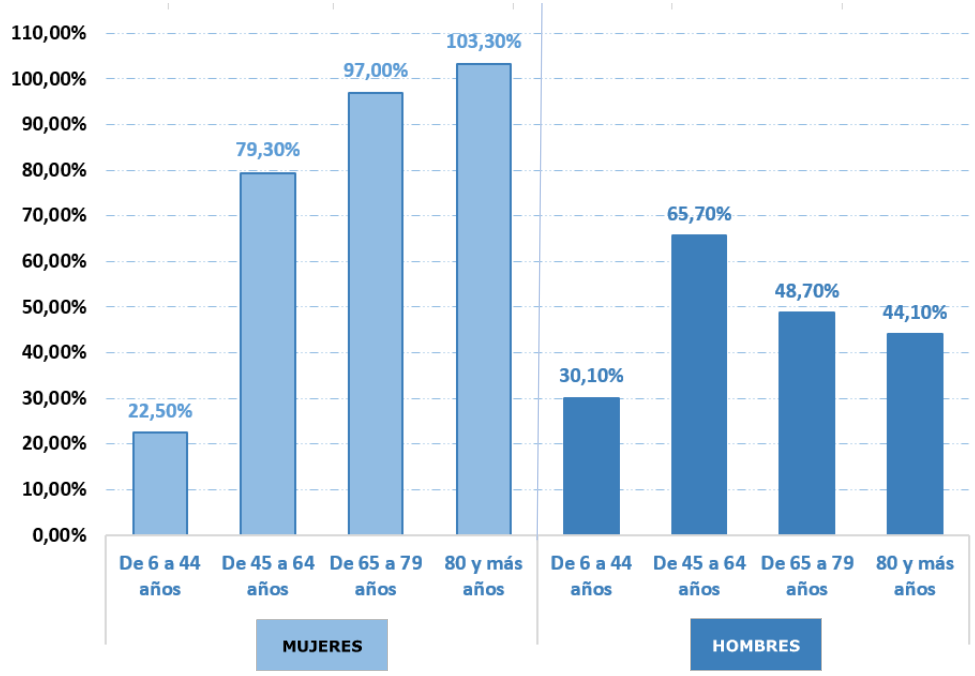
Los datos de los que se disponen son relativos al año 2020. Las mujeres presentan unas diferencias significativas en la naturaleza, prevalencia y riesgos a sufrir determinadas enfermedades en función del sexo. Suelen tener una percepción peor de su estado de salud, de hecho, un 31,7 % de las mujeres ha acudido a consulta médica en las últimas cuatro semanas frente a un 26,7 % de los hombres; así también presentan una mayor incidencia de sintomatología depresiva que los hombres (19,7 % frente a 14,9 %).

En cuanto a determinantes de salud, los hombres presentan obesidad (19,2 %) y sobrepeso (43,3 %) en mayor medida que las mujeres con obesidad (14,2 %) y sobrepeso (29,7 %); sin embargo, las mujeres son más sedentarias, un 56,1 % no practica ejercicio físico ningún día a la semana, frente al 46,3 % de los hombres.

Los hombres manifiestan una mayor frecuencia de hábitos tóxicos. Un 40,1 % de los hombres nunca ha fumado, a diferencia de las mujeres (63,3 %). Un 23,6 % de ellos declaran ser fumadores diarios frente al 16,3 % de las mujeres que lo son. En la misma línea, un 80,4 % de los hombres afirman haber consumido bebidas alcohólicas en el último año, frente a un 63,8 % de las mujeres.

Se entiende como discapacidad toda limitación para realizar actividades de la vida diaria que haya durado o se prevea vaya a durar más de un año y tenga origen en una deficiencia por pérdida o anomalía de un órgano o de la función propia de ese órgano. La tasa de personas de más de 6 años con discapacidad por mil habitantes se muestra en el Gráfico núm. 11. Los datos evidencian que, si bien hasta la edad adulta los hombres presentan una tasa mayor de discapacidad, a partir de los 45 años esta situación se invierte y son las mujeres las que se encuentran con mayor frecuencia en situación de discapacidad conforme aumentan los rangos de edad.

Gráfico 11. Población con discapacidad



En lo que se refiere al sexo de las personas cuidadoras de personas con discapacidad, son mujeres en un 65,5 % de los casos.

En el año 2022, también las causas que originan el fallecimiento difieren en cuanto al sexo, mientras que las mujeres fallecen en mayor medida por enfermedades del aparato circulatorio que los hombres (29 % frente al 25,7%), los hombres fallecen en mayor medida por tumores (29,2 % frente al 20,7 %).

Tres de cada cuatro muertes por suicidio son protagonizados por hombres. Es una tendencia que se mantiene constante a lo largo de los últimos 15 años.

En cuanto a los fallecimientos por COVID-19, en 2022, se registraron 50.574 en la Comunitat Valenciana, de los que un 48,4 % eran mujeres, un porcentaje muy similar al del resto de España (49,5 %), año en que fallecieron 464.417 personas por esta causa.

Las interrupciones voluntarias de embarazo han ido descendiendo progresivamente desde 2008, año en que se produjeron 11.580 frente a las 8.620 producidas en 2022.

Por último, en cuanto al personal sanitario colegiado, se constata que las siguientes profesiones están feminizadas: matronas (94,8 %), terapeutas ocupacionales y logopedas (94,50 %), enfermeras (82,7 %), psicólogas (81,4 %), farmacéuticas (69,1 %), ópticas (70,2 %). Hay un mayor equilibrio en el caso de las médicas (52,8 %) y fisioterapeutas (56,2 %) y son minoría en el caso de físicas (22,7 %) o protésicas dentales (38,9 %).

2.7. Conciliación

Aquí se abordan las estrategias de conciliación del trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades que se llevan a cabo en los hogares y cómo suponen un elemento esencial para entender las desigualdades entre mujeres y hombres, así como también el uso y distribución del tiempo en función del sexo.

Los datos de conciliación, entendida como la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, muestran cómo los roles tradicionales siguen afianzados en nuestra sociedad.

Así, en las excedencias por cuidados a lo largo de los últimos quince años, apenas hay variaciones, siendo las mujeres las que de forma abrumadora solicitan las excedencias por cuidados familiares en las que hay una suspensión del contrato de trabajo. En 2009 la solicitaron 4.176 mujeres y 195 hombres y los últimos datos del año 2023 indican que lo hicieron 4.299 mujeres y 717 hombres. Si introducimos como variable moduladora "personas a cuidar" los datos revelan que hay un mayor número de excedencias por cuidado de hijos que por cuidado de familiares (personas dependientes mayores de edad).

2.8. Ciencia y tecnología

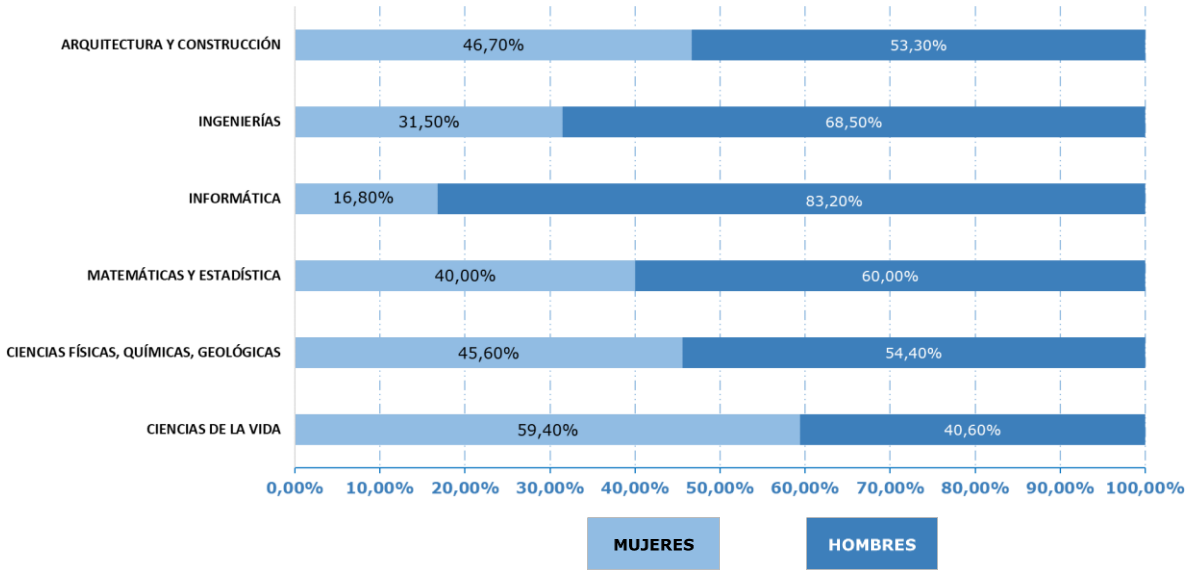
En este apartado se recoge información relativa a los recursos empleados en investigación científica y desarrollo tecnológico, a la estadística sobre actividades de I+D y a la población ocupada en los sectores de alta y media tecnología para la Comunitat Valenciana.

Desde 2008 se ha ido incrementando el personal contratado en I+D; sin embargo, a lo largo de los 15 años estudiados las diferencias se mantienen constantes a favor de los hombres (23.509 hombres y 17.508 mujeres).

Si aplicamos como variable moduladora la empresa contratante, en el año 2022, se observa que las mujeres se concentran preferentemente en la administración pública (hombres: 1.437, mujeres: 2.292), del personal I+D. En la enseñanza superior, el número de mujeres contratadas es de 10.611 frente a los 11.381 hombres. Por último, al ser más difícil la conciliación en el sector privado, en las empresas solo son 4.675 las mujeres contratadas frente a los 10.691 hombres.

En cuanto a las personas graduadas en materias STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), durante el curso 2022-2023 en las Universidades de la Comunitat Valenciana, se puede observar en el Gráfico núm. 12 cómo las mujeres siguen siendo minoría en todas, a excepción de las ciencias de la vida (59,4 %), y los hombres suponen una aplastante mayoría (83,2 %) en informática.

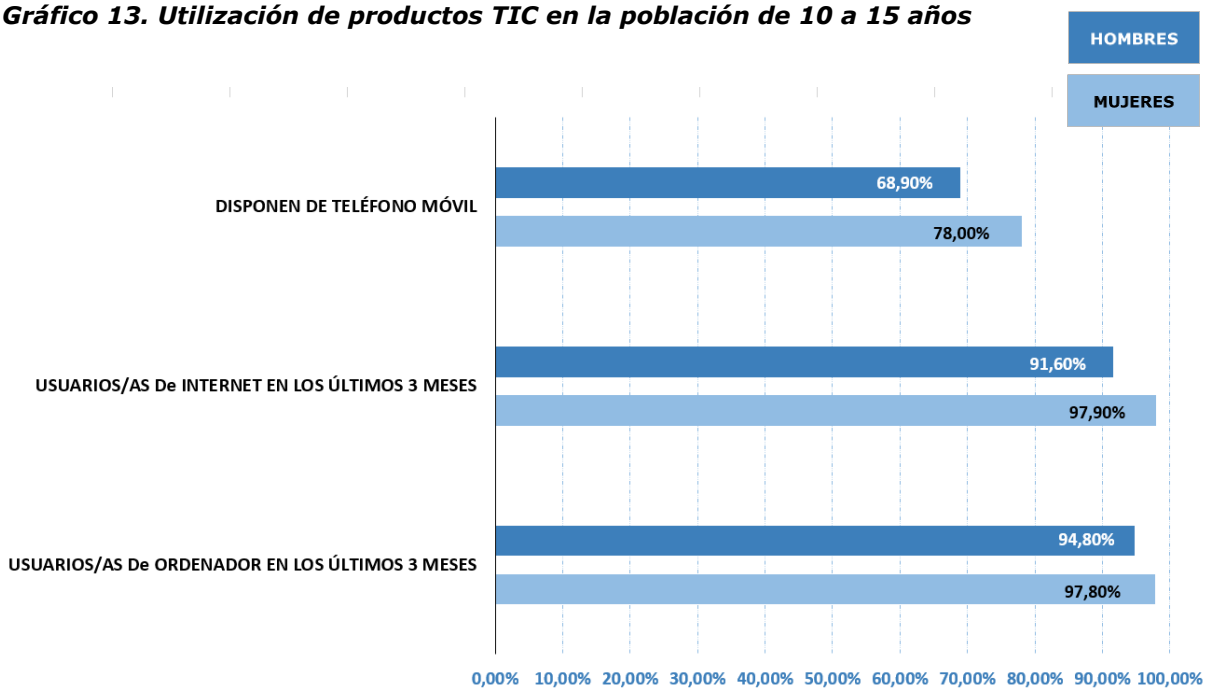
Gráfico 12. Formación en ciencia y tecnología



Por último, vemos que el uso de tecnologías de información y comunicación (TIC) en la población mayor de 16 años está generalizado, el uso de internet en los últimos tres meses es similar en hombres que en mujeres, así como que las compras por internet en los últimos tres meses alcanzan el 52,8 % en el caso de los hombres y el 59,1 % en el de las mujeres. En cuanto al uso del teléfono móvil, ambos sexos superan el 98 %.

Resulta también interesante analizar el uso de productos de tecnologías de la información y comunicación en la población de 10 a 15 años (véase Gráfico núm. 13). En este caso, en el año 2023, en la Comunitat Valenciana, las chicas superan a los chicos en las tres variables analizadas: disponen de teléfono móvil, uso de ordenador y uso de internet.

Gráfico 13. Utilización de productos TIC en la población de 10 a 15 años



2.9. Delito y violencia

La mayoría de población adulta condenada en la Comunitat Valenciana son hombres, en el año 2022, 30.751 fueron condenados y 7.694 condenadas por algún delito. Sin embargo, se observa una progresión creciente de mujeres condenadas, ya que, si en 2013 fueron condenadas 3.532 mujeres, esta proporción ha ido ascendiendo anualmente hasta situarse en las cifras indicadas anteriormente.

En cuanto a la población entre 14 y 17 años que ha sido condenada en sentencia firme por comisión de una o más infracciones penales, los chicos son también mayoría (77,6 %). A diferencia de la población adulta, las chicas se han mantenido en todos los años contemplados hasta 2022 (22,4 %). No obstante, se constata una tendencia inversa a la edad, ya que a los 14 años las condenadas suponen un 28,8 % y a los 17 años un 19,1 %.

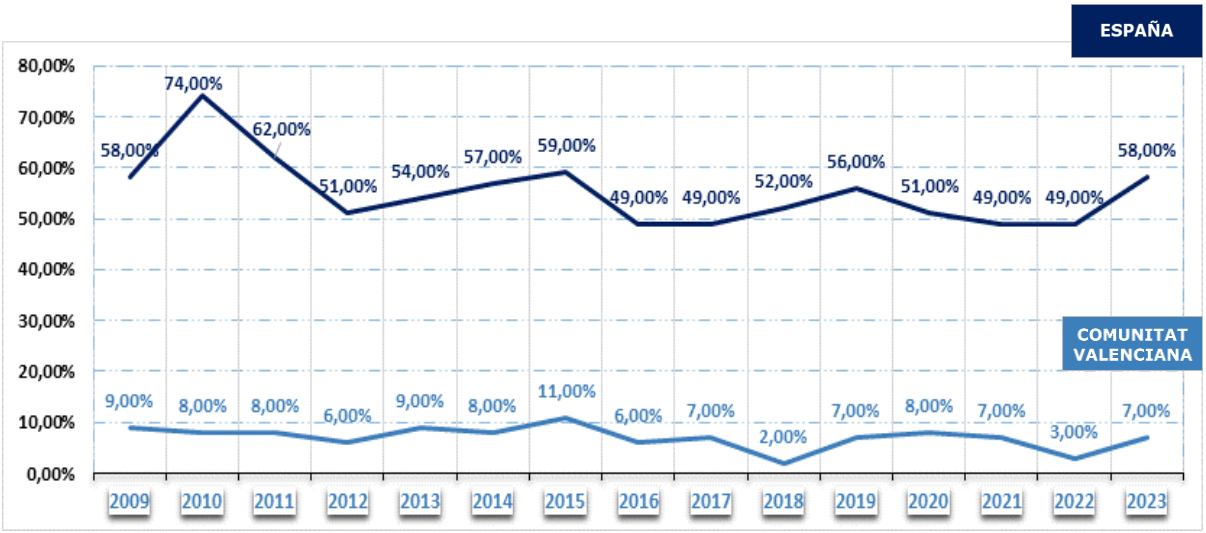
Por otra parte, en 2023 solo el 10,2 % de la población reclusa en la Comunitat Valenciana eran mujeres, no obstante, cabe señalar que es una proporción más alta que la nacional (7,7 %).

La violencia que se ejerce sobre las mujeres es la consecuencia más extrema de la desigualdad estructural en nuestra sociedad y de las relaciones patriarcales existentes. En la Comunitat Valenciana se viene trabajando activamente para combatir este tipo de violencia.

Desde 2009 a 2023 han sido asesinadas 828 mujeres en España y 106 en la Comunitat Valenciana.

Con respecto a las víctimas mortales por violencia sobre la mujer, en la Comunitat Valenciana desde el año 2009, han representado un promedio entre el 10 % y el 18 % del total de víctimas mortales en todo el territorio español, encontrándose el punto más alto en 2015 (11 víctimas mortales) y el más bajo en 2018 (2 víctimas mortales). En 2023 fueron asesinadas 7 mujeres (véase Gráfico núm. 14).

Gráfico 14. Evolución del número de víctimas mortales por violencia de género



En cuanto a la violencia doméstica, entendiéndose ésta como todo acto de violencia física o psicológica ejercido tanto por un hombre como por una mujer sobre descendientes, ascendientes, cónyuges, hermanos/as, etc., en la Comunitat Valenciana en 2022 hubo un total de 1.135 víctimas con orden de protección o medidas cautelares, de las que un 59,5 % eran mujeres, una proporción muy similar a la nacional.

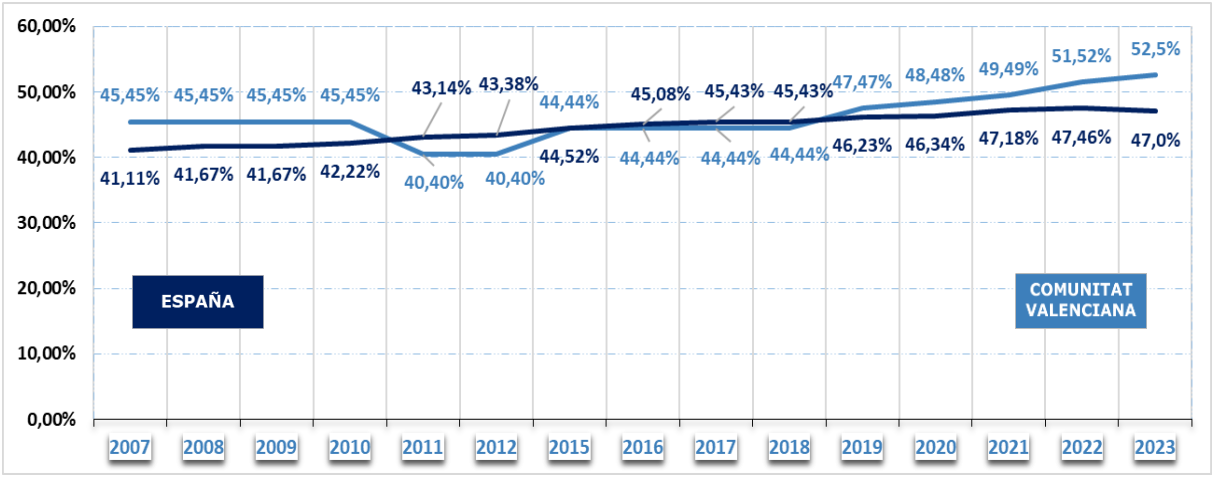
2.10. Poder, participación y toma de decisiones en la Comunitat Valenciana

Este apartado analiza la participación de las mujeres y hombres en el poder y la toma de decisiones. La implicación activa de las mujeres a través del acceso a la toma de decisiones se considera un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad.

Tanto a nivel estatal como en la Comunitat Valenciana, la tendencia a ocupar puestos de poder, participación y toma de decisiones por parte de las mujeres es ascendente. Ello viene propiciado por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, que establece la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los organismos públicos y la composición equilibrada de las candidaturas a las elecciones de diputados al Congreso, al parlamento europeo, las municipales y las autonómicas.

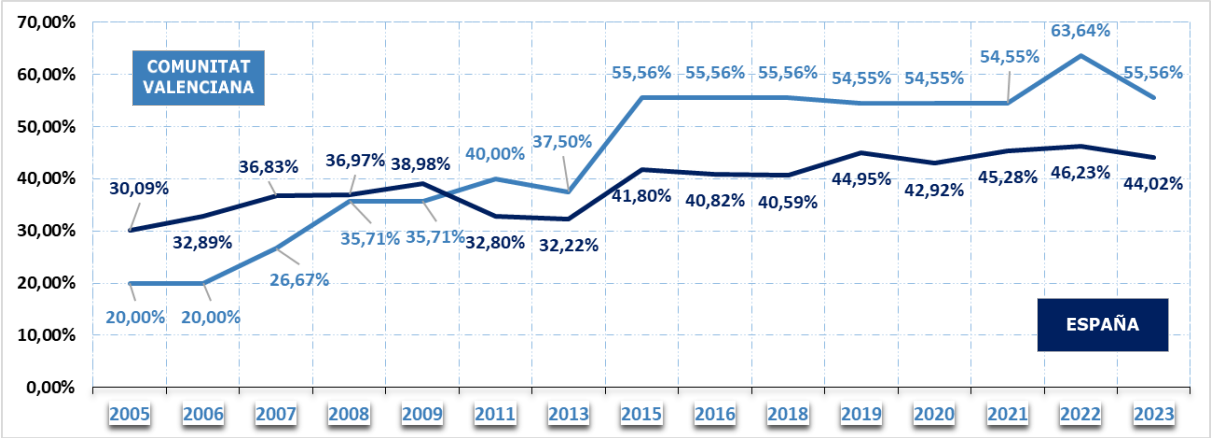
En el caso de les Corts, se observa cómo se respeta el porcentaje establecido de al menos el 40 % (ver Gráfico núm. 15), llegando al 52,5 % en 2023.

Gráfico 15. Evolución en la participación en el parlamento autonómico (% mujeres)



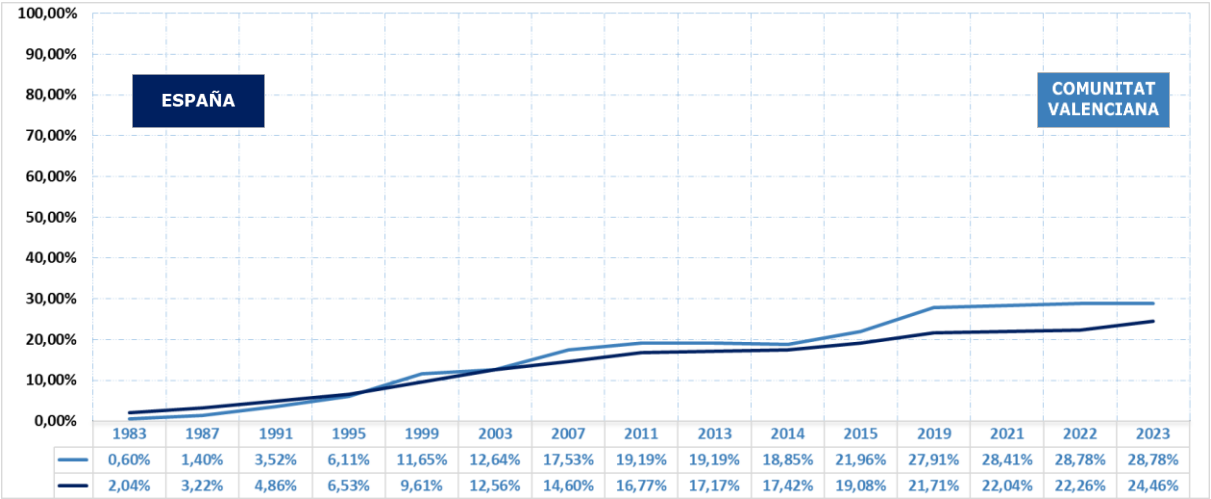
En la conformación de los gobiernos autonómicos, como se puede observar en el Gráfico núm. 16, la situación ha cambiado ostensiblemente ya que, en 2005, las mujeres sólo eran el 20 % de miembros del Consell, y ha subido de forma progresiva en las dos últimas legislaturas en que las mujeres en el Consell superan el 50 %, llegando a alcanzarse el 63,6 % en 2022. La Comunitat Valenciana se encuentra desde 2011, con un 40 % de mujeres en el Consell, por encima de la media de otros gobiernos autonómicos conforme muestra el gráfico con relación a la presencia de mujeres en los distintos gobiernos. En el año 2023, el gobierno valenciano cuenta con un 55,6 % de presencia femenina y en el resto del estado el porcentaje es del 44 %.

Gráfico 16. Porcentaje de mujeres en los gobiernos autonómicos



Finalmente, el número de alcaldesas también ha experimentado un aumento considerable, pasando de un 0,6 % de representantes municipales femeninas en 1983 a un 28,8 % en 2023. También en este caso los datos sitúan a la Comunitat Valenciana por encima de la media española en que las alcaldesas suponen el 24,5 % (véase Gráfico núm. 17). Las reglas de cuotas son insuficientes para garantizar la igualdad efectiva en estos casos, ya que, aun elaborando listas paritarias, los puestos de salida los suelen ocupar hombres con mayor frecuencia y eso explica la diferencia entre el número de alcaldes y de alcaldesas, así como de concejales y concejalas en los gobiernos municipales.

Gráfico 17. Evolución del porcentaje de mujeres en alcaldías



2.2 La igualdad de género regional de la UE según los índices de logros y desventajas de las mujeres

En octubre de 2021, la Comisión Europea publicó el Monitor Regional de Igualdad de Género de la UE. Es el primero en captar aspectos de la igualdad de género a nivel regional para la casi totalidad de las regiones NUTS2 de la UE.[1]

Esta información permite explorar **dos índices estadísticos compuestos** que revelan en qué regiones de la UE las mujeres están logrando más y en cuáles las mujeres se enfrentan a más desventajas en comparación con los hombres:

- **Un índice de logros, el FemAI,** mide el nivel de éxito de las mujeres en comparación con el mejor resultado regional y varía entre 0 (logros más bajos) y 100 (logros más altos).

- **Un índice de desventaja, FemDI**, evalúa el nivel de desventaja de las mujeres midiendo si a las mujeres les está yendo mejor que a los hombres en la misma región, siendo el valor 0 la mejor puntuación (ninguna desventaja) y 100 la peor (mayor desventaja).

Los dos índices se calculan para 235 regiones de la UE en el nivel NUTS-2 y se basan en 33 indicadores agrupados en **siete ámbitos o dominios**:

1. **Trabajo y dinero,** revela, en primer lugar, en qué medida las mujeres y los hombres pueden beneficiarse de la igualdad de acceso al empleo y las buenas condiciones de trabajo; y segundo, las desigualdades de género en el acceso a los recursos financieros. Combina cuatro indicadores: la tasa de empleo a tiempo completo y a tiempo parcial, excluido el trabajo a tiempo parcial involuntario; la tasa de desempleo; las personas ocupadas con educación superior; y las ganancias anuales medias.

2. **Conocimiento**, mide las desigualdades de género en los logros educativos, la participación en la educación y la formación, la segregación de género y el abandono de la educación. Se mide a través de cuatro indicadores: el porcentaje de graduados en educación superior; la participación en la educación y la formación formal y no formal; el abandono prematuro de la educación y la formación; y los jóvenes sin empleo y sin educación y formación.

3. **Tiempo**, mide cómo las mujeres y los hombres participan en actividades sociales. Concretamente, mide las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en actividades deportivas, culturales o de ocio fuera del hogar, combinadas con su participación en actividades de voluntariado y caridad. Combina cuatro indicadores: el porcentaje de personas que

[1] *https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Regional-gender-equality-in-the-EU/vtrw-h5vm#eu-vs- country-level-comparison-*

participan regularmente en actividades de ocio; las que donan dinero a una organización benéfica; las que ayudan a un extraño que necesitaba ayuda; y las que ofrecen su tiempo como voluntarias para una organización.

4. **Poder**, mide la igualdad de género en los puestos de decisión en el ámbito político. Este ámbito abarca cinco indicadores: la proporción de ministras en los gobiernos nacionales; la proporción de miembros en los parlamentos nacionales; la proporción de miembros en las asambleas regionales; la participación en los ejecutivos regionales; y la proporción en los consejos locales o municipales. Las asambleas regionales y los ejecutivos. En los Estados miembros en los que no existen asambleas ni ejecutivos regionales, las cifras nacionales de los parlamentos se imputan para las asambleas regionales y las cifras nacionales de los gobiernos se imputan para los ejecutivos regionales.

5. **Salud**, mide el estado de salud y el acceso a los servicios de salud. Combina seis indicadores: salud autopercibida; problemas de salud; esperanza de vida; tasa de mortalidad por enfermedades neoplásicas y cardiovasculares malignas; población sin necesidades insatisfechas de examen médico; y población sin necesidades insatisfechas de examen dental.

6. **Seguridad, protección y confianza**, mide las percepciones de las personas sobre su seguridad personal en los lugares donde viven y la confianza que sienten hacia su familia, su círculo social y las autoridades. Consta de cuatro indicadores: porcentaje de personas que se sienten seguras caminando solas de noche; proporción de personas que tienen parientes o amigos con quienes contar para obtener ayuda; porcentaje de personas que creen que las mujeres son tratadas con respeto; y porcentaje de personas que expresan su opinión a un funcionario público.

7. **Calidad de vida**, captura el nivel de bienestar utilizando los siguientes seis indicadores: la proporción de personas que se sienten bien descansadas; la proporción de personas que sonríen o ríen mucho; aquellos que experimentan disfrute; las que se sienten satisfechas con la vida; aquellas que tienen oportunidades de hacer amigos; y aquellas que se sienten satisfechos con la libertad en su vida.

Más de la mitad de los indicadores (18 de 33 indicadores) capturan las percepciones de las personas. La mayoría de los datos se refieren al año 2019. Para algunos indicadores, los datos NUTS-0 o NUTS-1 se asignaron a las regiones NUTS-2 porque los datos no estaban disponibles en el nivel NUTS-2.

Los **resultados de los dos índices** apuntan a las siguientes **tendencias**:

- En promedio, las mujeres en las regiones más desarrolladas pueden lograr más y tienen menos desventajas, mientras que la mayoría de las mujeres en las regiones menos desarrolladas enfrentan grandes desafíos.

- Dentro de los países, las mujeres en las regiones de las capitales tienden a lograr más y tienen menos desventajas.

- En general, las regiones con un índice de rendimiento femenino más bajo tienen un producto interno bruto per cápita más bajo, mientras que las regiones con un mayor nivel de rendimiento femenino tienen un mayor nivel de desarrollo humano.

- Finalmente, la calidad del gobierno es mayor en las regiones donde las mujeres logran más.

Interpretación de los resultados de los índices en términos comparativos

Las combinaciones que pueden darse atendiendo al valor de estos índices ***en relación con el promedio de la UE*** son cuatro:

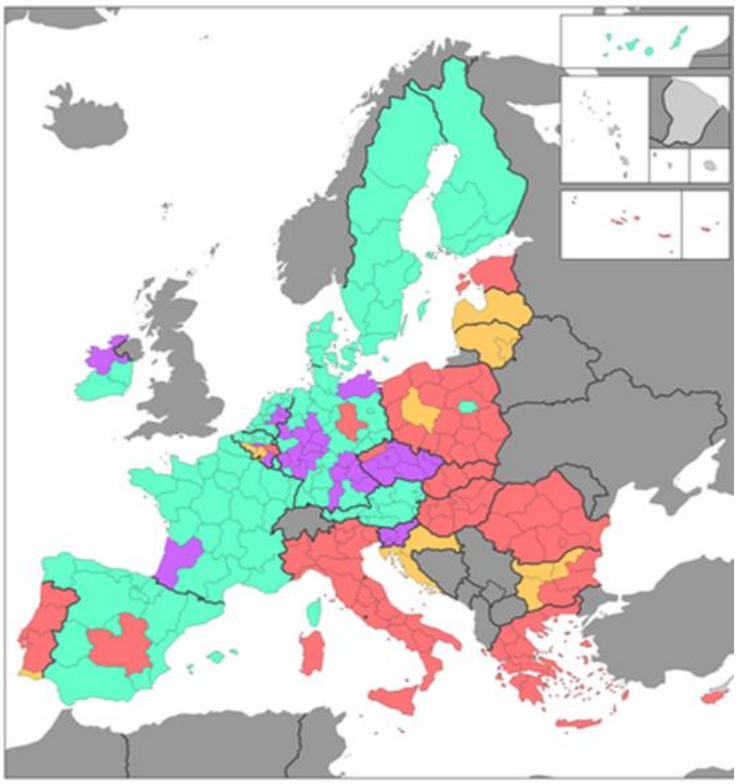
1) Tener un índice FemAI (un nivel de logros) por encima del promedio de la UE y un índice FemDI (un nivel de desventajas) por debajo de ese promedio. Esto indica que las mujeres consiguen más logros y sufren menos desventajas en relación con los hombres, y es la mejor de las posibles combinaciones.

2) Tener un alto valor en el índice FemAI (logros) y alto valor en el índice FemDI (desventajas). Esto significa que, aunque las mujeres logran mucho en estas regiones, los hombres logran aún más y sería la segunda mejor combinación.

3) Tener un valor bajo en el índice FemAI (logros) y bajo valor también en el índice FemDI (desventajas). En este caso, los logros femeninos están por debajo del promedio. Sin embargo, esto no se debe a desventajas en relación con los hombres, sino más bien a un bajo rendimiento general. Esta es la tercera mejor combinación.

4) Tener un valor bajo en el índice FemAI (logros) y un valor alto en el índice FemDI (desventajas). Esto significa que las mujeres no pueden lograr mucho y sufren una gran desventaja en relación con los hombres de la región. Así pues, ésta es la combinación menos favorable.

Cabe señalar que la mayoría de las regiones de los Estados miembros del noroeste y de España están en esta situación, lo que supone casi la mitad de la población de la UE.



LOGROS Y DESVENTAJAS DE GÉNERO EN LAS MUJERES

Desventaja baja y mayor logro
Desventaja baja pero mayor logro
Mayor logro pero alta desventaja
Mayor logro y baja desventaja
Sin datos

Con relación al Promedio Unión Europea

Fuente: JRC

En cuanto a las otras tres combinaciones posibles, los resultados de los índices revelan que en la segunda categoría se encuentran Chequia, Eslovenia y algunas regiones del noroeste, siendo esta situación no tan común, ya que solo el 11 % de la población de la UE vive en este tipo de región. Menos número de regiones, concretamente 13, están incluidas en el tercer grupo: tres en Bélgica y Bulgaria; dos en Croacia y Lituania; y una en Letonia, Polonia y Portugal, en las que sólo vive el 4 % de la población de la UE. Mientras que, la cuarta combinación del valor de los dos índices puede decirse que es bastante frecuente, ya que el 36 % de la población de la UE vive en las regiones que pertenecen a este grupo o categoría, principalmente en los Estados miembros del este y del sur.

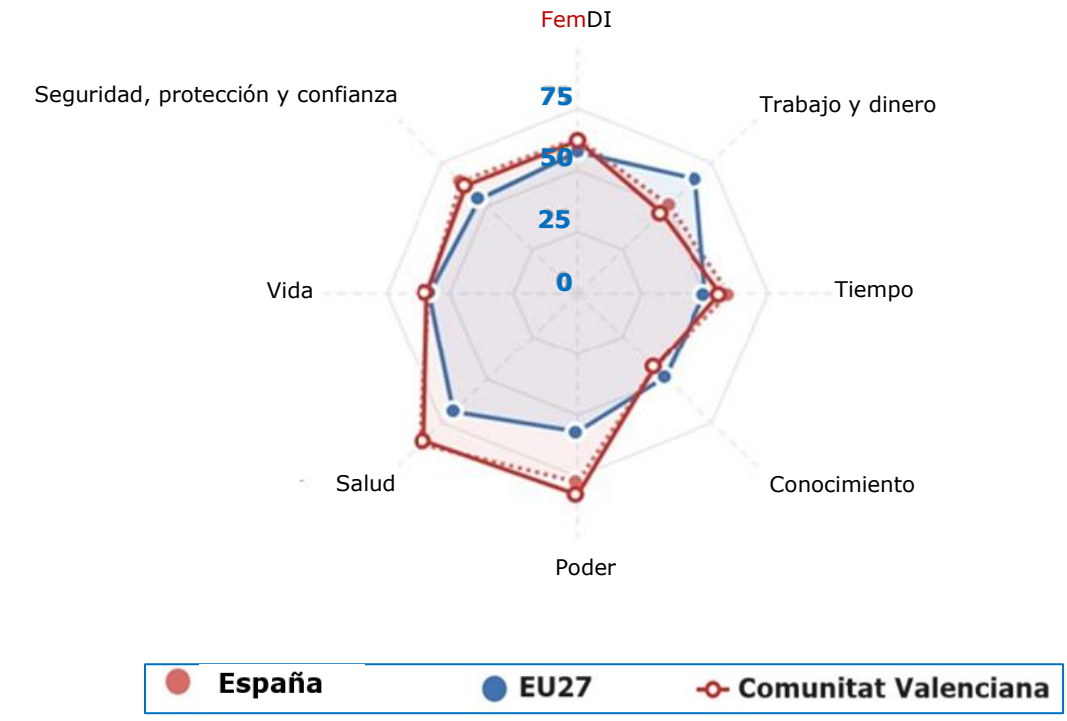
Como puede observarse en el mapa anterior, la Comunitat Valenciana se encuentra en la primera combinación con los siguientes valores respecto al promedio de la UE: FemAI = 107,8 y FemDI = 42,7.

Puede decirse que la Comunitat Valenciana es una región bien posicionada comparativamente en términos de igualdad de género en el ámbito europeo. En concreto, obtiene una puntuación en el índice de logros femeninos (FemAI) de 62, siendo el máximo valor obtenido por las regiones UE de 78,8, lo que la sitúa en el puesto número 106 entre las 235 regiones europeas.

LOGROS: FemAI CV/UE

	CV	EU-27	CV/UE	CATEGORÍA REGIONAL UE
FemAI (global)	62,0	57,5	**107,8**	106
Trabajo y dinero	46,3	67,7	**68,4**	211
Conocimiento	42,9	48,6	**88,3**	161
Tiempo	56,2	50,0	**112,3**	100
Poder	82,9	55,4	**148,5**	25
Salud	85,3	68,7	**124,1**	16
Seguridad, protección y confianza	61,9	54,0	**114,6**	90
Calidad de vida	59,1	57,9	**102,1**	116

FemAI



Por otra parte, en el índice FemDI, de medición de la desventaja de género de las mujeres, la Comunitat Valenciana alcanza una puntuación de 24,5, siendo 13,1 el valor mínimo de este índice, es decir, el dato más favorable entre las regiones europeas. Esto la sitúa en el puesto 99 del ranking regional comunitario.

DESVENTAJAS: FemDI CV/UE

	CV	EU-27	CV/UE	CATEGORÍA REGIONAL UE
FemDI (global)	24,5	23,7	**42,7**	99
Trabajo y dinero	47,1	38,3	**69,6**	197
Conocimiento	13,2	16,2	**27,2**	109
Tiempo	41,4	18,5	**82,7**	220
Poder	8,0	37,9	**14,5**	13
Salud	13,8	18,8	**20,1**	68
Seguridad, protección y confianza	30,3	28,8	**56,2**	122
Calidad de vida	17,9	7,4	**30,9**	139

Además de encontrarse en la combinación más beneficiosa de los valores de los índices globales, la Comunitat Valenciana también registra esa misma combinación, es decir, un índice FemAI (un nivel de logros) por encima del promedio de la UE y un índice FemDI (un nivel de desventajas) por debajo de ese promedio, en cinco de los siete dominios en los que se calculan estos índices. En concreto, en los dominios de Tiempo, Poder, Salud, Seguridad, Protección y Confianza, y Calidad de Vida (véanse los dos gráficos anteriores).

Por otra parte, la ***observación de estos índices a una escala nacional*** conduce a los siguientes resultados:

El índice global de logros de la Comunitat Valenciana está ligeramente por debajo del promedio de la media española (FemAI = 98,53), ocupando el puesto 11 en el ranking de las CCAA, mientras que el índice global de desventajas se sitúa por encima de ese promedio (FemDI = 136,3) lo que le otorga una posición 17 en el ranking regional. Esta combinación de valores de los índices respecto al promedio nacional sería la menos favorable, contrastando por tanto con los resultados hallados en relación con el promedio de la UE, que situaban a la CV en la combinación más favorable más favorable de las cuatro posibles.

LOGROS: FemAI CV/ES

	CV	EU-27	CV/UE	CATEGORÍA REGIONAL UE
FemAI (global)	62,0	62,9	**98,5**	11
Trabajo y dinero	46,3	50,6	**91,5**	12
Conocimiento	42,9	42,8	**100,2**	10
Tiempo	56,2	59,8	**93,9**	16
Poder	82,9	77,2	**106,5**	5
Salud	85,3	87,1	**97,9**	14
Seguridad, protección y confianza	61,9	64,4	**96,1**	16
Calidad de vida	59,1	58,3	**101,4**	12

DESVENTAJAS: FemD I CV/ES

	CV	EU-27	CV/UE	CATEGORÍA REGIONAL UE
FemDI (global)	24,5	18,0	**136,3**	17
Trabajo y dinero	47,1	39,3	**119,9**	14
Conocimiento	13,2	4,3	**306,9**	17
Tiempo	41,4	17,9	**231,1**	19
Poder	8,0	14,2	**56,5**	3
Salud	13,8	14,6	**94,8**	11
Seguridad, protección y confianza	30,3	24,7	**122,8**	16
Calidad de vida	17,9	11,0	**162,6**	16

Si se desciende a las agrupaciones en los siete dominios definidos, se observa que esa misma combinación se registra también para los dominios "Trabajo y Dinero", "Tiempo" y "Seguridad, Protección y Confianza".

Por último, se constata que la combinación más favorable de índices se da en el dominio de "Poder" (FemAI = 106,53 y FemDI = 56,46) y la segunda más favorable se produce en el caso de los dominios de "Conocimiento" y "Calidad de vida", mientras que en el dominio de la "Salud" los valores alcanzados se sitúan en la tercera de las posibles combinaciones, en la que ambos índices se sitúan por debajo del promedio, si bien con valores próximos al mismo en ambos casos.

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE GÉNERO POR SECCIONES PRESUPUESTARIAS

En este capítulo se lleva a cabo el análisis previo del impacto de género del presupuesto de la GVA 20254, a partir de los programas presupuestarios y entidades del sector público instrumental seleccionados.

Se presenta bajo la fórmula de un análisis síntesis, que recoge la información correspondiente a cada Sección presupuestaría y que ha sido elaborado por la correspondiente Unidad de Igualdad. El mencionado análisis, a su vez, se ha realizado a partir del estudio de los programas presupuestarios integrados en cada una de las secciones por el correspondiente centro gestor bajo las indicaciones emitidas por la Comisión del Informe de Impacto de Género en los Presupuestos.

El análisis síntesis de cada Sección presupuestaria estructura su contenido en torno a los siguientes puntos:

- Explicación relativa a los programas seleccionados y a la situación de los mismos en cuanto a su nivel de relevancia de género.
- Problemática sobre la que se actúa: evolución y situación actual teniendo en cuenta los avances registrados.
- Líneas estratégicas destacadas y su relevancia en igualdad de género.
- Objetivos, actuaciones e indicadores para cada programa presupuestario.
- Valoración desde la perspectiva de género de los resultados esperados en función de la evolución reciente y de las actuaciones en marcha.

3.1. SECCIÓN 05. PRESIDENCIA DE LA GENERALITAT.

1. EXPLICACIÓN RELATIVA A LOS PROGRAMAS SELECCIONADOS Y A LA SITUACIÓN DE ESTOS EN CUANTO A SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO

Aplicar la perspectiva de género a las políticas públicas, y a las actuaciones que se derivan de estas, implica plantearlas desde la premisa de la desigualdad estructural que todavía favorece la preeminencia de los hombres sobre las mujeres en nuestra sociedad, desigualdad que tiene todo tipo de efectos materiales y vitales que hay que medir y analizar para poder contribuir a revertirla.

Por ello, y como resultado del análisis del grado de relevancia de género de los programas presupuestarios de la Presidencia de la Generalitat, con criterios de transversalidad, relevancia funcional y capacidad de impacto, se han identificado dos programas con un grado de relevancia alta en materia de género, el de promoción institucional (programa 462B00) y el relacionado con las mujeres en la ciencia a través de la entidad 026, Ciutat de les Arts i les Ciències. Se entiende que tienen un grado de relevancia medio los programas correspondientes a la dirección y servicios generales (121B00), participación ciudadana (112H00), transparencia (112J00), medios de comunicación social de titularidad pública (entidad 0102, Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació), Fomento de la actividad deportiva (457A00) y Circuito del Motor y Promoción Deportiva, S.A (entidad 049), así como el relativo a la lucha contra la violencia de género a través del asesoramiento y defensa en juicio de los intereses de la Generalitat (programa 126A00).

2. PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE SE ACTÚA: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL TENIENDO EN CUENTA LOS AVANCES REGISTRADOS.

Corresponden a la Presidencia de la Generalitat las competencias en materia asesoramiento al President e impulso de la acción interdepartamental del Consell, análisis, prospectiva y proyectos estratégicos, relaciones con la Unión Europea, el Estado y otras comunidades autónomas, comunicación institucional de la Generalitat, promoción institucional, administración local, relaciones con los medios de comunicación social, simplificación administrativa, participación, transparencia y deporte, así como las competencias en materia de relaciones con Les Corts, publicaciones, representación y defensa en juicio y asesoramiento en derecho a la Generalitat.

Se recoge a continuación la situación y evolución de la problemática sobre la que se actúa en el ejercicio de las mencionadas competencias a través de los programas presupuestarios seleccionados a los que se hace referencia en el epígrafe anterior.

El programa de **Alta Dirección y Servicios Generales** financia el apoyo administrativo y técnico a los órganos superiores y centros directivos para facilitar la ejecución de los programas y políticas desarrollados por Presidencia de la Generalitat.

En el ejercicio de estas competencias trasversales, la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, recoge disposiciones relativas al fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación (art 46) y a la utilización del lenguaje no sexista en los escritos administrativos (art 48). Asimismo, la Ley 8/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social, contiene en el Título II (La responsabilidad social en las Administraciones Públicas), disposiciones relativas a la contratación pública socialmente responsable, que se contempla también en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

La consecución de estos objetivos requiere una labor de impulso por parte de las unidades con funciones de carácter transversal, a fin de trasladar a los distintos centros gestores la introducción de la perspectiva de género en la normativa, la contratación y las subvenciones y ayudas públicas.

A través del programa de **Promoción institucional** se acometen las actuaciones que lleva a cabo la Dirección General de Promoción Institucional. Entre otras -tal como recoge el Decreto 131/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Presidencia de la Generalitat- la coordinación y supervisión de la creatividad y diseño referidos a proyectos y campañas publicitarias de la Generalitat, y la realización de acciones de promoción, publicidad e imagen institucional.

La Ley 12/2018, de 24 de mayo, de publicidad institucional para el interés ciudadano y la concepción colectiva de las infraestructuras públicas dispone en su artículo 4, apartado 8, que las campañas institucionales contribuirán a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, y en la Disposición Adicional Tercera incorpora mecanismos de exclusión en la contratación, de aquellas empresas y medios de comunicación que contengan anuncios de comercio sexual o fomenten la prostitución.

A cargo del programa **Asesoramiento y defensa en juicio** se financian los gastos de funcionamiento de la Dirección General de la Abogacía General de la Generalitat para que pueda prestar asistencia jurídica en la Generalitat y hacer valer ante los diferentes órganos jurisdiccionales la legalidad de su actuación, sus derechos e intereses. Su impacto de género deriva de la Ley 9/2003, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, que en el artículo 36, sobre personación de la Administración autonómica en los procedimientos por maltratos, dispone que el departamento del Consell con competencias en materia de mujer podrá proponer en el Consell de la Generalitat el ejercicio de la acción popular, a través del Gabinete Jurídico de la Generalitat o de abogados o

abogadas colegiados, en los supuestos de agresiones físicas domésticas en que se cause la muerte o lesiones graves a mujeres residentes en la Comunitat Valenciana.

Además, la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana, establece en el artículo 58 que la Generalitat ejercerá la acción popular en todos los procedimientos penales que se sigan por delitos de violencia sobre la mujer con resultado de muerte, así como en aquellos casos en que se genere alarma social o produzca lesiones graves e invalidantes. Si es el caso, la Generalitat solicitará siempre la privación de la patria potestad del presunto agresor.

En cuanto al programa de **Participación Ciudadana,** hay que tener en cuenta que las políticas públicas, a pesar de implementarse en el marco de la igualdad formal, no se ven reflejadas de manera neutral o imparcial en cuanto al impacto real en la sociedad, y esto reproduce un sesgo de género que invisibiliza las necesidades y demandas concretas de las mujeres en el día a día. Darles voz a través de los órganos consultivos es una de las tantas medidas que pueden facilitar el conocimiento de sus necesidades y demandas.

Por ello, la actuación de la Dirección General de Transparencia y Participación se enfoca en facilitar y fortalecer los mecanismos necesarios para promover la participación y el asociacionismo de las mujeres, por un lado, y, por otro, procurar un equilibrio representativo entre mujeres y hombres en los procesos democráticos de participación que se lleven a cabo.

Respecto al **Programa de Transparencia**, hay que remitirse también a los criterios de publicación de la información objeto de publicidad activa recogidos en el artículo 11 la Ley 1/2022, de 13 de abril, de la Generalitat, de transparencia y buen gobierno de la Comunitat Valenciana que, en lo que atañe a la perspectiva de género, señalan que:

La información objeto de publicidad activa será veraz, objetiva y actualizada, y además se prestará una atención especial a la utilización de lenguaje no sexista ni discriminatorio.

Los datos que se publiquen se tendrán que presentar, siempre que sea posible, desagregados por sexo cuando se trate de datos estadísticos, encuestas o los que sean relevantes para la visualización del impacto diferenciado de las políticas públicas y los servicios en hombres y en mujeres.

En el artículo 12 se indica que, en el ámbito de la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos, la publicación de la información detallada en este capítulo se hará a través del portal de transparencia de la Generalitat. Por lo tanto, estos criterios tienen que ser aplicados en el portal GVA Oberta.

En cuanto a la adopción de medidas de discriminación positiva en las convocatorias de subvenciones en materia de transparencia, se han incluido criterios específicos en las bases reguladoras, que resultan en una valoración positiva de las actuaciones incluidas en los proyectos subvencionables que incidan en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por último, hay que referirse a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados del programa presupuestario, así como a las medidas específicas de fomento de la presencia de mujeres como participantes o ponentes en conferencias y mesas de trabajo, a través de los convenios a celebrar con universidades públicas.

Por lo que respecta al programa de **Fomento de la actividad deportiva**, hay que tener en cuenta que la diferencia de género está presente a nivel mundial. Desde este programa, se fomenta la igualdad a través de programas de tecnificación, la campaña Jocs Esportius, campañas de actividades náuticas, competiciones deportivas y también la práctica de deportes tradicionalmente considerados masculinos y organizando jornadas y cursos formativos dirigidos a mujeres.

En esta materia, la introducción de indicadores ha permitido obtener más información con perspectiva de género, así como analizar el grado de efectividad en la consecución de objetivos en relación con el fomento de la igualdad. Así, cabe destacar la campaña de 2023 de promoción de actividades deportivas en edad escolar, Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana, con una participación total de 121.406 escolares y un 39,37 % de niñas participantes.

Por lo que se refiere a la participación en órganos federativos, todas las federaciones cumplen con el mínimo del 40 % de representación femenina establecido por la normativa, y entre los deportistas de élite, incluidos en los dos niveles, alta competición y promoción, el porcentaje de participación de mujeres se ha incrementado hasta alcanzar el 45,65 %.

En cuanto a la participación de mujeres en los Planes de Especialización en Cheste, que han pasado de 14 a 17, el porcentaje es similar a años anteriores (43,32 %), aunque desciende el porcentaje de mujeres en el grupo especifico de bachillerato (27,39 %). En relación con ayudas directas a deportistas, becas académicas deportivas y premios por resultados internacionales, el 50,40 % de las becas y el 29,89 % de los premios se ha otorgado a mujeres, datos sensiblemente superiores a los de 2023.

Los datos también reflejan una tendencia positiva en cuanto a la evolución de los cursos y actividades formativas y titulaciones oficiales relacionadas con la actividad física y el deporte, con una participación de mujeres del 41,90 % en cursos de enseñanzas de técnicos deportivos y del 36,91 % en los Programas de formación continua, de actividad física y deporte.

Por otra parte, en relación con los **deportes de motor**, se observa que predomina una imagen de deporte masculino muy arraigada, con poca presencia histórica de mujeres, tanto por la dificultad de acceso a la formación técnica como por la falta de independencia económica suficiente

para una dedicación costosa. Así, la participación de mujeres como pilotos, integrantes de equipos y dirigentes es muy inferior a la de varones.

Por su parte, la mercantil **Ciutat de les Arts i les Ciències,** SAU (CACSA) realiza un conjunto de acciones que inciden en la relación de las mujeres con la ciencia, un ámbito en que las desigualdades de género son importantes e históricamente reproducidas, atendido el escaso reconocimiento de las aportaciones femeninas.

A la hora de programar los contenidos de la Ciutat de les Arts i les Ciències con el objetivo de generar vocaciones científicas y divulgar la ciencia para todas y todos, se tienen en cuenta criterios que afectan a la igualdad de género, como son los que se muestran a continuación junto a las acciones en su aplicación:

- Representación de la mujer en el ámbito científico, a través de conferencias realizadas (en 2024, entre otras, Carlota Escutia Dotti, Doctora en Ciencias del Mar y Premio Rey Jaime I de Protección del Medio Ambiente), y con la presentación de la exposición *Up to Space* por parte de Sara García, investigadora oncológica y primera mujer española astronauta de reserva de la Agencia Espacial Europea.

- Visibilidad de la mujer y eliminación de estereotipos a través de proyectos expositivos o mediante la representación de las mujeres de diferentes ámbitos científicos en material educativo. Asimismo, hay que destacar las iluminaciones especiales con ocasión de efemérides (Día internacional de las Mujeres, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer), las actividades realizadas con ocasión del Día de la Niña en la Ciencia y diversos eventos como Womanaction (15 de febrero de 2024) o la presentación de equipos y salida de la 1ª Etapa de la "Vuelta Femenina" (del 26 al 28 de abril de 2024), entre otros.

- Lucha frente la violencia contra la mujer, mediante la colocación y comunicación de puntos violeta, puntos de información y prevención de dicha violencia.

Otras líneas de trabajo y de gestión en las cuales se introduce la perspectiva de género son:

- Análisis estadísticos desde la perspectiva de género: CACSA dispone de datos estadísticos / indicadores que permiten conocer el género de sus visitantes, clientes y personas interesadas en sus actividades, así como de las personas que realizan quejas, sugerencias y felicitaciones. Además, también dispone de indicadores relacionados con aspectos de la gestión de las personas que trabajan a CACSA diferenciados por género.

- Tarifa Responsabilidad Social: Se cuenta con una tarifa especial para acceder a los recintos gestionados por CACSA (Museu y Hemisfèric), destinada a víctimas de violencia de género, colectivos en riesgo de exclusión social o con recursos económicos limitados.

- Señalización y lenguaje inclusivo: Se promueve el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones realizadas tanto internas como externas, divulgando internamente guías para el uso de un lenguaje inclusivo. Hay una señalización igualitaria en las instalaciones.

- Contratación: se incluye la obligación de aplicar un plan de igualad en la plantilla que ejecuta contratos en las instalaciones de CACSA.

- Igualdad entre el personal: CACSA cuenta con un Plan de Igualdad y tiene implantado un protocolo frente al acoso sexual y sexista en el trabajo, en cumplimiento de la normativa legal.

Por parte de la **Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació**, cabe señalar que desde su creación, la Corporación Valenciana de Medios de Comunicación (CVMC) y la Sociedad Anónima de Medios de Comunicación (SAMC) han realizado toda una serie de actividades para promover la igualdad entre mujeres y hombres, como son jornadas, series documentales, señalización en todas las instalaciones de la CVMC y la SAMC de forma igualitaria, o formación dirigida a los y las profesionales de la redacción de "À Punt" para poder introducir la perspectiva de género en las rutinas periodísticas y, más concretamente, en informativos.

Por su parte, el Libro de Estilo contempla el uso del lenguaje no sexista y el tratamiento informativo en materias como la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer.

En cuanto a la programación, se da cumplimiento a la carta de valores, tanto en las ficciones y coproducciones, bien sea asociada o bajo la fórmula de participación/coproducción.

3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DESTACADAS Y SU RELEVANCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO.

El programa de **alta dirección y servicios generales** tiene un carácter transversal, siendo las líneas estratégicas con relevancia en igualdad de género las siguientes:

- Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas de la Presidencia.

- Fomentar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.

- Fomentar la comunicación en igualdad, por medio del lenguaje no sexista e inclusivo.

Por lo que respecta al **programa de promoción institucional**, las líneas estratégicas con relevancia en igualdad de género son las siguientes:

- Supervisión de la creatividad y diseño referidos a proyectos y campañas publicitarias de la Generalitat, incorporando la perspectiva de género y garantizando que no se incluya publicidad institucional en medios que contengan anuncios de comercio sexual o de fomento de la prostitución.

- Realización de actuaciones de concienciación en materia de igualdad de género desde Presidencia de la Generalitat.

En el ámbito del **asesoramiento y defensa en juicio**, cabe destacar, como línea estratégica con relevancia en igualdad de género, el ejercicio de la acción popular al que se refieren el artículo 36 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres y el artículo 58 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer.

En cuanto al programa de **participación ciudadana**, hay que referirse, como en ejercicios anteriores, a la incorporación de méritos puntuables relacionados con la discriminación positiva en las bases reguladoras de subvenciones; al equilibrio entre mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados del programa presupuestario, y a la participación paritaria de mujeres y hombres en los actos y jornadas que se realicen.

En el programa de **transparencia**, para conseguir avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres, se contemplan las siguientes líneas estratégicas de actuación:

- Introducir la perspectiva de género en la información que se publique en GVA Oberta y en el Portal de Datos Abiertos.

- Valorar positivamente las actuaciones de los proyectos subvencionables que incidan en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en la discriminación positiva respecto a las mujeres.

- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados del programa presupuestario, y en los actos y jornadas que se organicen.

A través del programa de **fomento de la actividad deportiva**, se seguirá trabajando para incorporar el principio de igualdad de oportunidades tanto en la promoción de la práctica deportiva, como en la actuación de las federaciones deportivas, y en la formación del alumnado de enseñanzas, cursos y actividades formativas.

Asimismo, hay que destacar las actividades de la Càtedra Dona i Esport, en ejecución el convenio con la Universitat de València.

Por lo que respecta a **Circuito del Motor y Promoción Deportiva S.A.**, se seguirá trabajando para que el lenguaje, imágenes y contenidos eviten reproducir los estereotipos o imágenes sexualizadas de mujeres en el mundo motor. Para ello, y con el objetivo de encaminar la entidad hacia la paridad entre hombres y mujeres, se elimina la publicidad y eventos sexistas, y se iguala la dotación económica de los premios.

Por lo que se refiere a **Ciutat de les Arts i les Ciències**, SAU (CACSA), las líneas estratégicas con relevancia en igualdad de género para el ejercicio 2025 son las siguientes:

- Generar vocaciones científicas y culturales entre la juventud, incidiendo de manera especial en las niñas, para reducir la brecha de género existente en las carreras STEM.

- Programar los contenidos de Ciutat de les Arts i les Ciències desde una perspectiva de género: conferencias y otras actividades para visibilizar la contribución de las mujeres a la ciencia y la tecnología.

- Facilitar el acceso a la cultura a las víctimas de violencia de género, y para ello, dar a conocer, comunicar e informar de los beneficios y actuaciones que CACSA ofrece para acceder a los servicios y actividades por parte de las víctimas de violencia de género.

- Implantar las acciones definidas dentro del Plan de Igualdad para el personal de CACSA.

- Incluir cláusulas sociales que favorezcan la reducción de las desigualdades en las diferentes fases de contratación, en aquellas contrataciones que por su naturaleza lo permiten.

- Concienciar las personas que trabajan en CACSA sobre la igualdad de género, mediante boletines informativos.

- Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones, tanto internas como externas, incluida la señalización en las instalaciones.

- Fomentar la igualdad de género mediante las creatividades de las campañas publicitarias, siempre que sea posible.

- Concienciar a las empresas organizadoras de grandes acontecimientos de la importancia de instalar puntos violeta.

Por lo que se refiere a la **Corporació Valenciana de Mitjans de Comunicació**, cabe destacar como líneas estratégicas con relevancia en igualdad de género las siguientes:

- Garantizar el principio de igualdad efectiva y velar por la trasmisión de una imagen igualitaria.

- Promover el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que deberá de informar, con carácter transversal, a la actuación en la adopción y ejecución del conjunto de las actividades.

4. OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES PARA CADA PROGRAMA PRESUPUESTARIO

Programa 121B00. Alta Dirección y Servicios Generales

Objetivo 2.1.	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas de la Presidencia.		
Actuación 2.1.1.	Introducir la perspectiva de género en las normas, planes, programas de actuación, subvenciones y convenios que proyecte, ejecute e impulse la Presidencia.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género.	%	30
2	Número de informes de impacto de género remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación.	Número	15
3	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género.	%	70
4	Porcentaje de convenios firmados por el departamento que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad.	%	90
Objetivo 2.2.	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.		
Actuación 2.2.1.	Introducir cláusulas de igualdad en los contratos, de acuerdo con la regulación de la incorporación de las cláusulas sociales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de contratos que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad de género en los pliegos de cláusulas administrativas particulares como condiciones especiales de ejecución y/o criterios de adjudicación.	%	100
Objetivo 2.3.	Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.		
Actuación 2.3.1	Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación de la Presidencia.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	15

Programa 462B00. Promoción Institucional

Objetivo 1.2.	Supervisión de la creatividad y diseño referidos a proyectos y campañas publicitarias de la Generalidad, incorporando la perspectiva de género y garantizando que no se incluya publicidad institucional en medios que contengan anuncios de comercio sexual o de fomento de la prostitución.		
Actuación 1.2.3	Supervisión particular por parte del personal especializado de este centro directivo de todos los aspectos relacionados con la igualdad de género a través de la aplicación corporativa AMPI.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Mejoras desde la perspectiva de género incorporadas al proceso de supervisión de la actividad de promoción institucional del Consell.	Número	1
Objetivo 2.1.	Inicio y determinación del contenido de los expedientes en materia de promoción, publicidad e imagen institucional.		
Actuación 2.1.1.	Realización de acciones de promoción, publicidad e imagen institucional.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Campañas planificadas en materia de igualdad de género.	Número	4
Objetivo 3.1.	Realizar actuaciones de concienciación en materia de igualdad de género desde Presidencia de la Generalitat.		
Actuación 3.1.1.	Planificación y ejecución de campañas y proyectos publicitarios de promoción de la igualdad de género desde una perspectiva transversal.		
Actuación 3.1.2.	Prestar especial atención al cumplimiento de los pliegos de prescripciones técnicas respecto a la prohibición de contratar con medios que difundan anuncios de comercio sexual o fomentan la prostitución.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Planificación y ejecución de campañas y proyectos publicitarios de promoción de la igualdad de género desde una perspectiva transversal. Campañas de publicidad.	Número	1

Programa 126A00. Asesoramiento y Defensa en Juicio de los Intereses de la Generalitat

Objetivo 6.1.	Ejercer la acción popular a que se refieren el artículo 36 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres y el artículo 58 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 6.1.1.	Personación de la Abogacía en representación de la Generalitat en procedimientos por causa de delitos de violencia de género con resultado de muerte/lesiones graves e invalidantes, así como en aquellos casos en que se genere alarma social.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Personación de la Generalitat en los procedimientos penales correspondientes.	Número	5

Programa 112H00. Participación ciudadana

Objetivo 9.1.	Valorar positivamente actividades cívicas, sociales y culturales, en subvenciones, que contemplen mecanismos para corregir desigualdades de género.		
Actuación 9.1.1.	Acordar la incorporación de méritos puntuables relacionados con la corrección de desigualdades de género en subvenciones a entidades locales.		
Actuación 9.1.2.	Incorporar méritos puntuables relacionados con la corrección de desigualdades de género en subvenciones a entidades ciudadanas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Acuerdos de cooperación.	Número	3
2	Convocatorias subvenciones.	Número	3
Objetivo 9.2.	Valorar positivamente actividades cívicas, sociales y culturales, en subvenciones, que contemplen medidas de discriminación positiva hacia la mujer.		
Actuación 9.2.1.	Acordar la incorporación de méritos puntuables relacionados con la discriminación positiva en subvenciones a entidades locales.		
Actuación 9.2.2.	Incorporar méritos puntuables relacionados con la discriminación positiva en subvenciones a entidades ciudadanas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Acuerdos de cooperación.	Número	3

2	Convocatorias subvenciones.	Número	3
Objetivo 9.3.	Afianzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados del programa presupuestario y en los actos y jornadas que se realicen.		
Actuación 9.3.1.	Asegurar el equilibrio de mujeres y hombres en el Consejo de Participación Ciudadana.		
Actuación 9.3.2.	Asegurar el equilibrio de mujeres y hombres en el Consejo de Participación de los CEVEX.		
Actuación 9.3.3.	Fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en jornadas, actos, órganos de selección y jurados.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de mujeres en el Consejo de Participación Ciudadana sobre el total de mujeres y hombres.	%	50
2	Porcentaje de mujeres en el Consejo de Participación de CEVEX sobre el total de mujeres y hombres.	%	50
3	Porcentaje de mujeres en jornadas, actos, órganos de selección y jurados.	%	50

Programa 112J00. Transparencia

Objetivo 5.1.	Introducir la perspectiva de género en la información que se publique.		
Actuación 5.1.1.	Incorporar la perspectiva de género en la información y los datos que se publiquen en GVA Oberta y en el portal de Datos Abiertos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Actualización de conjuntos de datos desagregados por género que se publican en GVA Oberta.	Número de contenidos	2
2	Conjunto de datos desagregados por sexo que se publican en el portal de datos abiertos.	Número de conjunto de datos	8
Objetivo 5.2.	Fomentar la inclusión de medidas de discriminación positiva hacia las mujeres en los proyectos que se presenten a las subvenciones de transparencia.		
Actuación 5.2.1.	Valoración positiva de las actuaciones de los proyectos subvencionables que incidan en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en la discriminación positiva hacia las mujeres.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Valoración positiva de las actuaciones de los proyectos subvencionables que incidan en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	%	50
Objetivo 5.3.	Conseguir la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados del programa presupuestario y en los actos y jornadas que se organicen.		
Actuación 5.3.1.	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados del programa presupuestario y en los actos y jornadas que se organicen.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de mujeres en los órganos colegiados del programa presupuestario.	%	50
2	Adopción de medidas en los convenios con universidades públicas para fomentar la presencia de mujeres en los actos y jornadas.	%	50

Programa 457A00. Fomento de la Actividad Deportiva

Objetivo 2.1.	Potenciar y promocionar la práctica del deporte y la actividad física entre la ciudadanía, fomentando especialmente la participación en la edad escolar y la igualdad de oportunidades.		
Actuación 2.1.7.	Colaborar con instituciones públicas y entidades privadas en el conocimiento y la práctica del deporte y la actividad física atendiendo a la diversidad, y promover en el ámbito deportivo la igualdad de oportunidades.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Deportistas. Participantes.	Mujeres participantes	47.000
2	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Deportistas. Participantes.	Hombres participantes	73.000
3	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Equipos.	Mixto	8.500
4	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Equipos.	Mujeres	1.500
5	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Equipos.	Hombres	2.000
6	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Iniciación al Rendimiento deportista.	Mujeres	10.000
7	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Iniciación al Rendimiento deportista.	Hombres	15.000
8	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Iniciación al Rendimiento equipos.	Mixto	100
9	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Iniciación al Rendimiento equipos.	Mujeres	1.000
10	Jocs Esportius de la Comunitat Valenciana. Iniciación al Rendimiento equipos.	Hombres	1.300
13	Programa Hospi-Esport.	Mujeres	200
14	Programa Hospi-Esport.	Hombres	300
16	Campaña Actividades Náuticas "A la Mar". Participantes.	Mujeres	4.500
17	Campaña Actividades Náuticas "A la Mar". Participantes.	Hombres	4.500
19	Campaña Actividades Náuticas "A la Mar". Programa Azul participantes.	Mujeres	3.000
20	Campaña Actividades Náuticas "A la Mar". Programa Azul participantes.	Hombres	1.500
21	Campaña Actividades Náuticas "A la Mar". Programa Verano participantes.	Mujeres	1.500
22	Campaña Actividades Náuticas "A la Mar". Programa Azul participantes.	Hombres	1.500
28	Aula ciclista. Participantes.	Mujeres	7.500
29	Aula ciclista. Participantes.	Hombres	7.500
32	Deporte universitario. Participantes Campeonato CADU.	Mujeres	1.200
33	Deporte universitario. Participantes Campeonato CADU.	Hombres	1.800

Objetivo 2.2	Apoyar la actividad fundamental de las federaciones y los estamentos que las conforman, fomentando la igualdad de oportunidades.		
Actuación 2.2.1.	Apoyar a las Federaciones deportivas en su funcionamiento y actividad deportiva, así como en la ejecución de programas especiales de tecnificación deportiva.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Deporte federado.	Mujeres	100.000
2	Deporte federado.	hombres	350.000
3	Lista de deportistas de élite de la Comunitat Valenciana. Nivel Alta Competición.	Mujeres	570
4	Lista de deportistas de élite de la Comunitat Valenciana. Nivel Alta Competición.	Hombres	670
5	Lista de deportistas de élite de la Comunitat Valenciana. Nivel promoción.	Mujeres	956
6	Lista de deportistas de élite de la Comunitat Valenciana. Nivel promoción.	hombres	1.139
7	Soporte a clubes de élite.	Mujeres	36
8	Soporte a clubes de élite.	Hombres	45
11	Servicios de apoyo al deportista. Valoración funcional.	Mujeres	278
12	Servicios de apoyo al deportista. Valoración funcional.	Hombres	351
13	Servicios de apoyo al deportista. Pruebas de campo.	Mujeres	2.012
14	Servicios de apoyo al deportista. Pruebas de campo.	Hombres	2.229
16	Servicios de apoyo al deportista. Internos/as Cheste.	Mujeres	131
17	Servicios de apoyo al deportista. Internos/as Cheste.	Hombres	179
18	Servicios de apoyo al deportista. Alumnado Bachillerato Específico.	Mujeres	24
19	Servicios de apoyo al deportista. Alumnado Bachillerato Específico.	Hombres	21
23	Ayudas a Deportistas. Becas académico-deportivas para deportistas de élite.	Mujeres	249
24	Ayudas a Deportistas. Becas académico-deportivas para deportistas de élite.	Hombres	245
25	Ayudas a Deportistas. Premios por resultados internacionales	Mujeres	29
26	Ayudas a Deportistas. Premios por resultados internacionales.	Hombres	65
Objetivo 2.3.	Protección, promoción y difusión de los deportes autóctonos de la Comunitat Valenciana, fomentando la igualdad de oportunidades.		
Actuación 2.3.1.	Fomentar los deportes autóctonos apoyándolos presupuestariamente desde sus programas de base hasta el rendimiento deportivo en los mismos.		
Actuación 2.3.3.	Promover la pilota valenciana en los centros educativos desarrollando el programa Pilota a l'Escola con juntamente con la Federación de Pilota Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Pilota a l'Escola. Participantes.	Mujeres	10.500
3	Pilota a l'Escola. Participantes.	Hombres	15.500

4	Pilota Valenciana. Deportistas en programas de tecnificación deportiva.	Mujeres	30
5	Pilota Valenciana. Deportistas en programas de tecnificación deportiva.	Hombres	100
6	Centro de tecnificación de pilota Valenciana. Personal Técnico/Monitores/as.	Mujeres	2
7	Centro de tecnificación de pilota Valenciana. Personal Técnico/Monitores/as.	Hombres	6
8	Centro de tecnificación de pilota Valenciana. CEPIVA. Deportistas.	Mujeres	20
9	Centro de tecnificación de pilota Valenciana. CEPIVA. Deportistas.	Hombres	20
10	Centro de tecnificación de pilota Valenciana. CEPIVA. Personal Técnico/Monitores/as.	Mujeres	2
11	Centro de tecnificación de pilota Valenciana. CEPIVA. Personal Técnico/Monitores/as.	Hombres	6
12	Competiciones valencianas: Participación en la modalidad de frares y pilota grossa.	Mujeres	70
13	Competiciones valencianas: Participación en la modalidad de frares y pilota grossa.	Hombres	350
Objetivo 3.1.	Enseñanzas, cursos y actividades formativas y titulaciones oficiales relacionadas con la actividad física y el deporte, fomentando la formación y la igualdad de oportunidades.		
Actuación 3.1.7.	Apoyar la formación continua de la actividad física y el deporte.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Formación y enseñanzas de técnicos deportivos.	Mujeres	282
4	Formación y enseñanzas de técnicos deportivos.	Hombres	391
5	Registro de diplomas de entrenadores deportivos.	Mujeres	193
6	Registro de diplomas de entrenadores deportivos.	Hombres	279
8	Programas de formación continua, de actividad física y deporte.	Actividades	14
9	Programas de formación continua, de actividad física y deporte.	Mujeres	182
10	Programas de formación continua, de actividad física y deporte.	Hombres	311

ENTIDAD 026

CIUDAD DE LAS ARTES Y LAS CIENCIAS, SA (CACSA)

Objetivo 2	Continuar adaptando nuestro catálogo de productos y servicios de calidad a las necesidades y expectativas de nuestros clientes y de la sociedad en general.		
Actuación 2.1.	Ampliar la responsabilidad social de CACSA orientada a los objetivos de desarrollo sostenible.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Colaboraciones en proyectos con otras entidades u organismos que tengan como finalidad la igualdad de género.	Número	1
2	Actuaciones programadas para visibilizar el papel de las mujeres en el ámbito científico.	Número	45
3	Personas/Asociaciones víctimas de violencia de género que se han beneficiado de las tarifas reducidas.	Número	5

4	Comunicaciones realizadas para informar de los beneficios en materia de igualdad (tarifas reducidas).	Número	2
5	Contrataciones con cláusulas sociales en materia de igualdad de género.	Porcentaje	100
6	Campañas publicitarias con impacto de género (cuando sea posible).	Porcentaje	100

ENTIDAD 049

CIRCUITO DEL MOTOR Y PROMOCIÓN DEPORTIVA, S.A.

Objetivo 1	Mejora de la gestión integral que incluye como uno de los objetivos estratégicos el desarrollo continuo de la Responsabilidad Social Corporativa.		
Actuación 1.1.	Implementar procesos de desarrollo que permitan una mejora continua y eficiente en el desempeño de la entidad.		
Actuación 1.2	Incrementar y optimizar el número de eventos organizados directamente por el Circuit.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Mujeres que consumen espectáculo circuito del motor.	%	28
2	Personal acogido a teletrabajo y flexibilidad horaria.	%	90
Objetivo 2	Consolidar el número de asistentes a los acontecimientos propios y ajenos buscando fidelizar de forma orgánica a los actuales: Valencia American Fest, Racing & legends, Gran Premio de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 2.1	Incrementar el número de asistentes a todos los eventos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Valencia American Fest (Nascar). Proporción de mujeres entre las personas asistentes a las diferentes carreras para consolidar el evento como una cita atractiva en el calendario de carreras.	%	40
4	Racing & Legends. Proporción de mujeres entre las personas asistentes a las diferentes carreras para consolidar el evento como una cita atractiva en el calendario de carreras.	%	39
10	Volrace. Proporción de mujeres entre las personas asistentes a las diferentes carreras para consolidar el evento mediante la fidelización el cliente.	%	37
Objetivo 3.1.	Incrementar el número de escolares usuarios del Parque de Seguridad Vial del Circuito.		
Actuación 3.1.1.	Incrementar el número de asistentes.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Proporción de niñas entre los visitantes escolares a las instalaciones de seguridad Vial del Circuit.	%	50
Objetivo 6	Puesta en marcha e impulso del Centro de Tecnificación deportiva del motor.		
Actuación 6.1	Implementar procesos de desarrollo que permitan una mejora continua y eficiente en el desempeño de la actividad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Proporción de mujeres entre pilotos tecnificación automóviles que consiguen 3 primeros puestos carreras.	%	33
4	Proporción de mujeres entre pilotos tecnificación motos que consiguen 3 primeros puestos carreras.	%	13

ENTIDAD 0102

CORPORACIÓ VALENCIANA DE MITJANS DE COMUNICACIÓ

Objetivo 5	Garantizar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad y promoverla. Adoptar, mediante la autorregulación, código de conducta tendente a transmitir el principio de igualdad excluyendo contenidos sexistas, especialmente en la programación infantil y juvenil.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Reuniones de la Comisión de Seguimiento.	Número reuniones	4
2	Seguimiento de la aparición de hombres y mujeres en la programación.	Número reuniones	4
Objetivo 6	Efectuar el seguimiento y la implantación del Plan de Igualdad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Reuniones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	Número reuniones	4
2	Cumplimiento cronograma de actividades.	Número reuniones	4

5. VALORACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS RESULTADOS ESPERADOS EN FUNCIÓN DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE Y DE LAS ACTUACIONES EN MARCHA.

En 2025, desde el programa de Alta Dirección y Servicios generales, se seguirá apoyando la promoción y la igualdad entre mujeres y hombres desde una **perspectiva transversal**: fundamentalmente a través de la contratación pública, de las bases reguladoras de subvenciones, becas y cualquier otro tipo de ayudas públicas, y del uso del lenguaje no sexista e inclusivo, con lo que se espera continuar el avanzando en la sensibilización en materia de igualdad y el impacto en la situación de las mujeres.

A través del programa de Promoción Institucional se continuará colaborando en las acciones y en las **campañas publicitarias** que en materia de igualdad de género impulsan los departamentos competentes, en el marco de la Ley 12/2018, de 24 de mayo, de la Generalitat, de publicidad institucional para el interés ciudadano y la concepción colectiva de las infraestructuras públicas, que vigila el cumplimiento de los principios inspiradores de igualdad y empoderamiento de las mujeres, y garantiza que no se incluya publicidad institucional en aquellos medios que contengan anuncios de comercio sexual o de fomento de la prostitución, con el consiguiente impacto en la dignificación de la mujer.

El programa de **Asesoramiento y defensa en juicio** seguirá actuando en procedimientos por causa de delitos de violencia de género con resultado de muerte/lesiones graves e invalidante, si bien hay que precisar que el indicador en relación con estas personaciones no es un indicador de objetivos presupuestarios, sino la lamentable constancia de la violencia de género en su vertiente más trágica.

En el programa de **Participación ciudadana**, los resultados obtenidos a partir de los objetivos establecidos para los años 2023 y 2024 son positivos, y reflejan más implicación por parte de las instituciones y la sociedad civil en la incorporación de la perspectiva de género y la lucha contra la desigualdad entre mujeres y hombres. Se espera que estos resultados se mantengan en el tiempo, continuando con el esfuerzo por integrar nuevos objetivos e indicadores útiles para analizar y ejecutar con perspectiva de género otras actuaciones en materia de participación ciudadana y fomento del asociacionismo.

En el programa de **Transparencia,** se espera que la información publicada en GVA Oberta y el portal de datos abiertos incorpore la perspectiva de género, de manera que siempre que sea posible se publiquen los datos desagregados por sexo, para poder visualizar el impacto diferenciado de las políticas públicas y los servicios en hombres y en mujeres.

Por otro lado, se espera que los proyectos presentados a las convocatorias de subvenciones, así como los gestionadas por las diputaciones provinciales, mediante convenios de colaboración con la Generalitat la Generalitat, contemplen acciones orientadas a implementar la igualdad real entre hombres y mujeres y a superar la discriminación por razón de sexo, a través, por ejemplo, del equilibrio paritario en los equipos de trabajo, la adopción de medidas de conciliación familiar y el uso de lenguaje inclusivo en las actividades que hay que desarrollar o en los materiales del proyecto. En el mismo sentido, a través de los convenios con las universidades, se espera la obtención de resultados consistentes en mejorar la presencia de mujeres en actos, cursos y jornadas, como ponentes o participantes en las mesas de trabajo.

En el programa de **Fomento de la actividad deportiva**, se espera continuar avanzando en el fomento del deporte con perspectiva de género y poder llegar a una mayor participación de mujeres en todos los ámbitos deportivos y en los órganos colegiados.

En 2025, **CACSA** profundizará en su trabajo por la igualdad de género, con el objetivo de agrupar una serie de iniciativas estratégicas encaminadas a integrar la igualdad de género es todas sus actuaciones, como muestra de su compromiso con la sociedad.

En concreto,

- Se continuará programando actividades con el objetivo principal de dar a conocer el trabajo de las mujeres en el ámbito científico y de generar vocaciones científicas y culturales entre la juventud, incidiendo en las niñas de manera especial, para reducir la brecha de género existente en las carreras STEM.

- Se desarrollará el programa de acciones siguiendo las premisas establecidas cuyo objetivo es la eliminación de los roles establecidos en torno al género y ciencia.

- Se continuará programando conferencias y otras actividades sobre la contribución de las mujeres a la ciencia y la tecnología.

- Se continuará facilitando el acceso a la cultura a las víctimas de violencia de género y dando a conocer, comunicar e informar de los beneficios y actuaciones que CACSA ofrece para acceder a los servicios y actividades por parte de las personas y colectivos víctimas de la violencia de género.

- Se continuará trabajando en el III Plan de Igualdad de CACSA.

- Se continuará incluyendo cláusulas sociales que favorezcan la reducción de las desigualdades en las diferentes fases de contratación, en aquellos contratos que por su naturaleza lo permiten.

- Se continuará con el fomento del uso de un lenguaje inclusivo en las comunicaciones, tanto internas como externas, incluida la señalización en las instalaciones.

- Se continuará fomentando la igualdad de género, mediante las creatividades de las campañas publicitarias y de las exposiciones, siempre que sea posible.

- Se fomentará la igualdad de género, concienciando a las empresas organizadoras de grandes eventos celebrados en la Ciutat de les Arts i les Ciències, de la importancia de instalar puntos morados, como espacios de atención, información y ayuda a víctimas de cualquier tipo de agresión sexista.

La **Corporación Valenciana de Medios de Comunicación** -y su sociedad prestadora de servicios de radio y televisión, Sociedad Anónima de Medios de Comunicación de la Comunitat Valenciana- seguirá cumpliendo sus objetivos básicos, de promover y garantizar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad y promoverla, así como adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el principio de igualdad excluyente de contenidos sexistas, especialmente en la programación infantil y juvenil.

Además, el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres seguirá informando, con carácter transversal, la actuación de la Corporación Valenciana de Medios de Comunicación, que lo integrará, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, y en la definición, el presupuesto y la ejecución del conjunto de sus actividades.

6. ANEXO. RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS POR CADA SECCIÓN PARA EL IIGP 2025 CON INDICACIÓN DE SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO.

SECCIÓN 05 PRESIDENCIA DE LA GENERALITAT		Relevancia de género
462B00	Promoción Institucional.	Alta
00017	Ciudad de las Artes y las Ciencias S.A.U.	Alta
121B00	Dirección y Servicios Generales.	Media
112H00	Participación Ciudadana.	Media
112J00	Transparencia.	Media
126A00	Asesoramiento y Defensa en Juicio de los Intereses de la Generalitat.	Media
457A00	Fomento de la actividad deportiva.	Media
00130	Corporación Valenciana de Medios de Comunicación.	Media
00049	Circuito del Motor y Promoción Deportiva, S.A.	Media

3.2. SECCIÓ 16. VICEPRESIDENCIA Y CONSELLERIA DE SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD Y VIVENDA.

La Vicepresidencia y Conselleria Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda ostenta las competencias en materia de servicios sociales, prestaciones sociales, dependencia y personas mayores, personas con discapacidad, familia, infancia y adolescencia y reto demográfico, adopciones, juventud, igualdad y lucha contra la violencia sobre la mujer, diversidad, inclusión, cooperación al desarrollo, y vivienda.

La metodología utilizada para analizar la relevancia de género de los programas presupuestarios tiene en cuenta tres criterios de evaluación: la transversalidad del programa (que evalúa si el mismo incorpora la perspectiva de género), la relevancia funcional (que valora si el programa incide en las desigualdades de género existentes) y la capacidad de impacto (si el programa afecta sobre personas o colectivos en situación de vulnerabilidad).

Teniendo en cuenta las competencias que desarrolla esta Conselleria los programas presupuestarios y entes de la Conselleria alcanzan un nivel de relevancia media o alta.

Los programas que alcanzan un grado de relevancia alta son: 323A00 Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, 323B00 Lucha contra violencia sobre la mujer, 313H00 Diversidad, 313D00 Personas con Discapacidad, 313F00 Personas Mayores, 313C00 Familia, Infancia y Adolescencia, 313I00 Gestión y Organización del Sistema, 313J00 Planificación y Coordinación de Infraestructuras Sociosanitarias, 311A00 Dirección y Servicios Generales y 134A00 Cooperación Internacional y Desarrollo Sostenible.

El grupo con un grado de relevancia media lo integran los programas 313G00 Atención Primaria y Dependencia, 313E00 Inclusión Social, 313K00 Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales, 431H00 Vivienda y Calidad e innovación en la construcción y 431I00 Función social de la Vivienda.

La valoración media de la relevancia de género en algunas actuaciones sugiere áreas de mejora, especialmente en términos de relevancia funcional y transversalidad. Promover la participación de las mujeres en espacios subrepresentados y fomentar la delegación de cuidados hacia los hombres son apartados a mejorar. Además, la inclusión de objetivos e indicadores desagregados por sexo y un diagnóstico con perspectiva de género podrían aumentar la relevancia de estos programas.

En cuanto a las entidades públicas de carácter instrumental: el Instituto Valenciano de la Juventud y el Instituto Valenciano de Servicios Sociales, ambas presentan un nivel de relevancia alta, mientras que la Entidad Valenciana de Vivienda y Suelo (EVHA) un nivel de relevancia media.

1. PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE SE ACTÚA: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL TENIENDO EN CUENTA LOS AVANCES REGISTRADOS

Todos los programas presupuestarios de la Conselleria, con un nivel de relevancia alta o media en materia de género, promueven el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas de la Conselleria. A tal efecto, los Órganos superiores y directivos de la Conselleria, a través de los correspondientes programas presupuestarios y entidades, dirigen su acción a abordar la problemática que se describe a continuación, según los diferentes ámbitos de intervención.

En materia de Igualdad (programa 323A00-Igualdad de oportunidades mujeres y hombres).

Pese a los logros en materia de igualdad formal conseguidos en las últimas décadas, los datos en determinados ámbitos sensibles indican que todavía queda un largo camino por recorrer para conseguir una igualdad real y efectiva.

La problemática sobre las desigualdades de género en el terreno laboral se manifiesta en una triple vertiente:

- Las paredes de cristal o segmentación horizontal, en donde las mujeres se emplean mayoritariamente en sectores de menor remuneración y menor dinamismo: como servicio doméstico, educación y salud. Esta segmentación horizontal junto con la menor cantidad de horas trabajadas son claves en la conformación de la brecha salarial.

- Los techos de cristal, que alude a mayores dificultades para acceder a puestos de decisión (segregación vertical).

- Finalmente, detrás de estas brechas está la desigual distribución del trabajo doméstico no remunerado, sobre todo el cuidado de hijos e hijas y personas mayores; también destaca la brecha en la participación laboral, que, aunque la tasa de actividad femenina ha aumentado, sigue habiendo una mayor incidencia de empleo a tiempo parcial y temporal entre las mujeres.

Esta problemática se refleja en indicadores tan evidentes como la brecha salarial y la brecha de cuidados y conciliación, entre otros.

Los datos pormenorizados sobre la situación de la mujer que se ofrecen en el Capítulo 2 de este informe nos muestran que las brechas de género siguen presentes y que es necesario planificar políticas de igualdad entre mujeres y hombres para poder garantizar este derecho en la sociedad valenciana. Son los poderes públicos valencianos los que deben adoptar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

Todas las líneas de actuación de este programa van encaminadas tanto al análisis, como a la promoción de la igualdad de ambos sexos, facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social, así como generar espacios y actividades de participación, culturales, entre otras que incorporen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad valenciana.

Es fundamental impulsar programas y actuaciones que tengan como objeto igualar la situación de las mujeres poniendo en valor sus capacidades y talentos, así como concienciar a la ciudadanía para detectar y combatir las actitudes de discriminación por razón de sexo.

Lucha contra la violencia sobre la mujer (programa 323B00). La violencia sobre la mujer es una problemática grave que afecta a mujeres en todo el mundo, incluyendo España y la Comunitat Valenciana. Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)[2], en el año 2023, el número de mujeres víctimas de violencia sobre la mujer aumentó un 12,10 % en España, llegando a 36.582 mujeres víctimas de violencia de género.

En la Comunitat Valenciana, el año 2023 hubo 6 víctimas mortales.

La violencia sobre la mujer se manifiesta en diversas formas y las víctimas se enfrentan a un ciclo de abuso que puede ser difícil de romper debido al miedo, la dependencia emocional y las barreras sociales. Es fundamental seguir trabajando en la prevención, la sensibilización y el apoyo a las víctimas para erradicar esta violencia y construir una sociedad más segura y justa para todas las personas.

En esta línea, desde el programa de lucha contra la violencia sobre la mujer se trabaja para promover y ejecutar acciones para favorecer la prevención y la atención a las mujeres víctimas de violencia.

[2] *INEbase / Sociedad /Seguridad y justicia /Estadística de violencia doméstica y violencia de género / Últimos datos*

La violencia sobre la mujer tiene entre sus causas la desigualdad en los procesos de socialización. Es imprescindible fomentar una sensibilidad y conciencia social, que promueva la igualdad y la cultura de la no violencia en todas las etapas vitales y a través de todos los agentes socializadores: familia, sistema educativo, medios de comunicación, grupos de iguales, etc. Estudiar y buscar formas de abordaje, nuevas y ajustadas, a la realidad cambiante, permitirá ser más eficaces en la prevención y atención de la violencia ejercida sobre la mujer.

En la Red Centros Mujer se presta una atención integral especializada y exclusiva a las mujeres víctimas de maltrato físico, psíquico, abusos o agresiones sexuales en el ámbito laboral y educativo, así como atención psicológica a los hijos e hijas de estas mujeres.

La particular situación social y laboral en la que se encuentra una parte importante de las víctimas de violencia sobre la mujer manifiesta la necesidad de ampliar recursos y agilizar las actuaciones dirigidas a ayudar a aquellas que acrediten insuficiencia de recursos y unas especiales dificultades para obtener un empleo.

La Red de Centros Mujer durante el año 2023 ha atendido a un total de 8.634 mujeres por problemáticas de malos tratos físicos y/o psíquicos, agresión sexual, trata de mujeres, explotación sexual y matrimonio forzado, de las cuales 3.901 mujeres fueron atendidas por primera vez, el resto son mujeres que continúan en seguimiento y tenían expedientes aperturados en años anteriores o casos retomados.[3]

En lo referente a las atenciones realizadas, hay que destacar que se han realizado un total de 42.407 atenciones desde los Centros Mujer, 22.946 (54 % de estas de manera presencial, 5.634 (13 %) de manera itinerante, desplazándose las técnicas de los Centros Mujer Rurales y de Interior, 13.666 (32 %) de manera telefónica, y el restante 1 % por videoconferencia.

Desde el Servicio de Atención Telefónica Gratuito de la Red de Centros Mujer, 900 580 888 se han atendido durante el año 2023 un total de 68.148 llamadas.

En relación con los recursos residenciales, el Comisionado para la Lucha contra la Violencia sobre la Mujer dispone actualmente de 28 Centros Residenciales especializados, entre Centros de Emergencia, Centros de Recuperación Integral, y Viviendas tuteladas, con un total de 362 plazas. En 2023 han sido atendidas en estos centros, 549 mujeres y 335 hijas e hijos a cargo. Según los últimos datos de las listas de espera de mujeres con hijos en situación de emergencia habitacional por empobrecimiento, víctimas de violencia, emancipación o exclusión severa.

La forma más execrable de violencia contra las mujeres es la trata y explotación sexual. Dando un paso más en el objetivo de garantizar la atención de las mujeres que padecen este tipo de

[3] *Fuente: Informe Anual Red Centros Mujer 2023*

violencia sobre la mujer, se ha puesto en marcha el programa Alba. Desde 2021 con actuaciones destinadas al asesoramiento, apoyo y rehabilitación e inclusión social de mujeres víctimas de explotación sexual en ámbitos de prostitución o trata. El programa ofrece itinerarios de promoción o alojamiento de emergencia en la red residencial en el momento en que una mujer sola o con sus hijos o hijas deciden abandonar la situación de explotación.

Durante el año 2023 el Programa Alba ha atendido a un total de 2.487 mujeres en la Comunitat Valenciana, la evolución de los datos actuales permite hacer una previsión de aumento de atenciones a mujeres que deseen iniciar un Plan de Atención Personalizado para salir de su situación de vulnerabilidad, solo en el primer semestre de 2024 se han atendido ya 593 nuevas mujeres, siendo el total de mujeres atendidas de 2.158.

En materia de diversidad (programa 313H00-Diversidad). Este programa aborda las desigualdades existentes en los ámbitos de la diversidad étnica, cultural, religiosa, sexual, así como en relación con migrantes y personas refugiadas, y trata de prevenir y frenar los delitos de odio y cualquier trato discriminatorio.

Las desigualdades de género se acentúan en los colectivos vulnerables a los que se dirigen las políticas públicas de este programa.

Las políticas de igualdad de género y las políticas LGTBI comparten parte de su núcleo conceptual y de actuación, pues ambas tienen como objetivo avanzar en la superación de las lógicas heteropatriarcales. Esto no implica que no se reconozcan las desigualdades y las violencias específicas que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres o las personas que forman parte de la comunidad LGTBI, sino poner en valor la incidencia de estas actuaciones en la igualdad entre mujeres y hombres.

Un Colectivo que exige una especial atención es la población gitana, que en la Comunitat Valenciana se estima en más de 65.000 personas, con mayor concentración en Alicante.

La población gitana se enfrenta a constantes desigualdades en áreas vitales como educación, salud, vivienda y empleo debido a la estigmatización y antigitanismo arraigado en la sociedad mayoritaria. Las mujeres gitanas enfrentan una triple discriminación -género, etnia y pobreza- que limita su salud, formación y empleo. Los roles culturales y prejuicios de la sociedad mayoritaria restringen sus oportunidades laborales a la venta no sedentaria.

En la actualidad, un 4 % de las familias gitanas viven en barracas y núcleos segregados, y el 12 % habitan infraviviendas o espacios sin condiciones mínimas[4]. Asimismo, los roles tradicionalmente asignados a las mujeres gitanas, sobre todo de cuidadoras, las hacen más vulnerables a las condiciones adversas para lograr su igualdad.

La superación de la pobreza y exclusión social en la población gitana[5], especialmente mujeres, está limitada por el alto abandono escolar, lo que agrava las desigualdades de género. La escolarización de la población gitana en la etapa de la Educación Secundaria Obligatoria es claramente inferior a la media (78,10 % frente al 98 %), un dato todavía inferior en el caso de las adolescentes gitanas (71,70 %). [6]

En relación con lo anteriormente expuesto este programa presupuestario incluye como uno de sus objetivos "Coordinar e impulsar proyectos y actuaciones que fomenten el respeto e inclusión del pueblo gitano, especialmente aquellos dirigidos a la infancia, adolescencia y juventud, y la igualdad entre mujeres y hombres".

Cabe destacar, como actuación principal para lograr este objetivo, el programa KUMPANIA, con entidades concertadas en toda la Comunitat Valenciana. En la actualidad existen 28 programas, cuya finalidad es acompañar a niños, niñas, adolescentes y juventud gitana a superar las distintas fases educativas para reducir el porcentaje de abandono escolar, posibilitando alcanzar un mayor nivel educativo, y, por tanto, el acceso al mercado laboral, en igualdad de condiciones que la población mayoritaria.

La evolución del programa es muy positiva, tanto en número de personas usuarias como de mujeres participantes, y en el incremento de éxito escolar.

Además, a través de subvenciones de concurrencia competitiva, se promueven proyectos en el ámbito educativo y otros destinados a reducir las desigualdades, promover la igualdad, frenar la discriminación y dotar de herramientas y recursos a la población gitana que fortalezca su capacidad de inclusión en la sociedad y promueva el fortalecimiento del colectivo como parte importante de la sociedad.

La Comunitat Valenciana alberga a más de 888.000 personas migrantes, principalmente de Rumania, Marruecos y Reino Unido, con un 85 % en situación regular. La migración económica es predominante y las solicitudes de protección internacional han aumentado. En los últimos años ha aumentado la cifra de personas solicitantes de protección internacional (8.041 en 2024).

[4] *Fuente: Informe-FAGA-Estudio-de-la-vivienda-del-pueblo-gitano-2023.pdf (fagavalencia.com)*
[5] *Fuente: situacion-de-la-poblacion-gitana-en-espana-en-relacion-al-empleo-y-la-pobreza-2022-09-28-situacion-de-la-poblacion-gitana-en-espana-en-relacion-al-empleo-y-la-pobreza-1.pdf (iseak.eu)*
[6] *Fuente: La_situacion_educativa_del_alumnado_gitano__Informe_ejecutivo_FSG_2023.pdf (gitanos.org)*

Todas estas personas migrantes a menudo enfrentan precariedad, privación de derechos y discriminación, agravada por factores como etnia, clase social, género y religión. Además, existe una brecha digital notable, especialmente entre las mujeres migrantes, afectando su conocimiento de las lenguas oficiales y el acceso a oportunidades laborales.

El programa presupuestario coordina la actuación de la Red de oficinas de atención a personas migrantes -PANGEA- de la que forman parte 91 entidades locales de la Comunitat Valenciana (74 ayuntamientos y 17 mancomunidades).

A lo largo de 2023, fecha de las últimas memorias presentadas por la red PANGEA, el número de personas atendidas ascendió a un total de 35.977, de las que 16.227 (45,1 %) son hombres y 19.750 mujeres (54,8 %). Las mujeres demandan atención en mayor medida que los hombres en todas las provincias: Castellón (56,1 %), Valencia (55,4 %) y Alicante (54,3 %).

El programa busca abordar la vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes, apoyando programas para mejorar su conocimiento y empleabilidad. Esto se realiza a través de ayudas a proyectos de inclusión y atención individualizada, a través del concierto social ATLAS y atención en las oficinas PANGEA.

Similarmente, las políticas de igualdad de género y LGTBI buscan superar las lógicas heteropatriarcales, reconociendo y valorando las desigualdades y violencias específicas que sufren estos colectivos.

Durante 2023 el servicio Orienta, ha prestado atención al colectivo LGTBI, con un total de 10.389 atenciones a persones usuarias y 349 a personas profesionales. De las atenciones a personas usuarias, 4.148 (38,62 %) han sido a mujeres, 2.774 a mujeres cis heterosexuales (mayoritariamente familiares de personas LGTBI) y 1.374 a mujeres trans. Sobre la atención a personas trans, se han realizado 3.105 atenciones (29,90 % del total), de las que el 44,25 % corresponden a mujeres trans, el 41,03 % a hombres trans, y el 14,70 % a personas trans no binarias.

El servicio IgualaT ofrece información, asesoramiento y orientación a víctimas de discriminación y delitos de odio, atendiendo principalmente a colectivos como personas migrantes, discapacitadas, personas de etnia gitana, minorías lingüísticas y religiosas, LGTBIQ+, personas sin hogar, etc.

En el año 2023, el número de atenciones realizadas ha sufrido un aumento del 50 % respecto al año 2022. En la provincia de Valencia se han registrado más incidentes discriminatorios y posibles delitos de odio, con un 81,34 % del total de casos. De la provincia de Castellón se han recibido un 4,9 % del total de los casos. De los casos analizados por el Servicio, un 10,78 % del total han ocurrido en la provincia de Alicante. De la variable de género, se observa que los hombres denuncian un

porcentaje superior al 50 % respecto a las mujeres; pero las mujeres trans denuncian un 75 % respecto a los hombres trans.

Colectivo de las personas con discapacidad (programa 313D00-Personas con Discapacidad). Las mujeres con discapacidad no están en la misma situación que el resto de las mujeres ni tampoco en igualdad de condiciones que los hombres con discapacidad. El género y la discapacidad son dos características que, sumadas, aumentan la discriminación, la marginación y las desigualdades, favoreciendo situaciones de exclusión, violencia, abuso y maltrato.

Además, hay que tener en cuenta que los roles sociales han hecho que, tradicionalmente, sean las mujeres las que, en la mayoría de los casos, asumen las responsabilidades familiares cuando hay una persona con discapacidad en la familia, provocando una mayor reclusión en el hogar. La transformación de esos roles requiere de profundos y sostenidos cambios en el sistema de valores y de representaciones sociales.

Con datos a 31 de diciembre de 2023 de la Dirección General de las Personas con Discapacidad, en la Comunitat Valenciana se observa que la proporción de hombres y mujeres con discapacidad está muy equilibrada. Según la base de datos de valoración de la discapacidad había 326.623 personas con grado de discapacidad reconocido (a partir de 33 %): 162.101 mujeres (49,63 %) y 164.522 hombres (50,37 %).

Si analizamos los datos por tramos de edad, encontramos diferencias. El equilibrio descrito a nivel global se fragmenta, siendo mayor el porcentaje de hombres con discapacidad en los primeros tramos de edad, e invirtiéndose la tendencia a medida que la edad aumenta. Así, el porcentaje de mujeres con discapacidad según los distintos tramos de edad es el siguiente:

- De 0 a 17 años: 32,52 %
- De 18 a 64 años: 45,51 %
- A partir de 65 años: 55,47 %

Si centramos el análisis en la empleabilidad de las personas con discapacidad, en general, y de las mujeres de este colectivo en particular, los datos de la Seguridad Social muestran que en 2021 el 8,4 % de las personas con discapacidad en la Comunitat Valenciana estaban contratadas, lo que supone un total de 26.858, de las que 39,07 % eran mujeres.

En cuanto a los datos relativos a las personas demandantes de empleo, un total de 15.611 personas con discapacidad, de las cuales 8.439 (54,06 %) eran mujeres. Este dato pone de manifiesto la dificultad de las mujeres con discapacidad para acceder al trabajo.

Entre las acciones que desarrolla este programa presupuestario destacan las destinadas a satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad y con graves problemas de salud mental. Éstas buscan fomentar la inclusión social de las personas con discapacidad, promover su autonomía personal y la accesibilidad universal, y proporcionar una atención integral a estas personas.

Hay una alta demanda de solicitudes para la valoración del grado de discapacidad y se busca responder a esta necesidad. Además, se pone un énfasis especial en la formación, especialización y actualización de las y los profesionales que trabajan en la atención a personas con discapacidad. El programa también se ocupa de la prevención y atención sociosanitaria a las necesidades de las personas con graves problemas de salud mental. Finalmente, se promueve la coordinación, colaboración y cooperación entre las diferentes administraciones en el ámbito sociosanitario.

En materia de personas mayores (programa 313F00-Personas Mayores). Según el Instituto Nacional de Estadística, el 21 % de la población de la Comunitat Valenciana tiene 65 años o más, en los que las mujeres son el 56,20 % de este grupo poblacional y solo un 26,90 % de las personas mayores de 90 años es hombre. Asimismo, las mujeres tienen una esperanza de vida media de 85,08 años de edad mientras que la de los hombres es de aproximadamente 79,84 años. El envejecimiento de la población es una tendencia sociodemográfica que se está consolidando con la mejora de la calidad de vida y el descenso constante de la tasa de natalidad, una realidad que tiene, además, relevancia de género. Según datos del IVE, con cifras de 2023, en la Comunitat Valenciana había 450.069 hogares unipersonales de personas de 65 años o más. A esto hay que añadir que, de esta población mayor en hogares de una única persona, 262.990, el 58,40 %, eran mujeres.

Uno de los nuevos retos surgidos a afrontar es la soledad no deseada. Se estima que más de 2,5 millones de personas mayores se sienten solas en España. Se trata de una realidad terrible que llega casi al 40 % de las personas mayores de 65 años, la mayoría de ellas son mujeres, de manera que nos encontramos, al igual que ocurre con la pobreza, con una feminización de este fenómeno. La soledad no deseada supone una situación de aislamiento que desemboca muchas veces en problemas de relaciones con el entorno, resentimiento, depresión, tristeza y ansiedad. La lucha contra la soledad no deseada, por tanto, tiene un impacto de género positivo, porque pretende la inclusión de las mujeres mayores que viven solas en el día a día comunitario.

El programa 313F00-Personas Mayores aborda las actuaciones que desarrolla esta Conselleria en este aspecto se centran en la promoción del envejecimiento activo y la lucha contra la soledad no deseada. Una actividad que es protagonizada, en mayor medida, por mujeres mayores usuarias de los servicios, centros y programas que se ofrecen. En concreto, en el programa de termalismo valenciano aproximadamente el 65 % de la población beneficiaria son mujeres, así como cerca del 75 % de las personas asistentes a centros de envejecimiento activo (CEA) son también mujeres.

En definitiva, la problemática sobre la que se actúa puede resumirse en:

- La promoción de la autonomía de las personas mayores y la participación en programas y actividades.
- El envejecimiento de la población uno de los principales retos demográficos.
- La soledad no deseada en el sector de las personas mayores.
- La atención específica de las personas mayores en el entorno rural.
- El desarrollo y la integración de las personas mayores.
- Las enfermedades neurodegenerativas en las personas mayores.

En materia de atención primaria y dependencia (programa 313G00- Atención Primaria y Dependencia)

Este programa presupuestario gestiona algunos de los pilares básicos de los servicios sociales como son la primera atención a la ciudadanía a través de las personas profesionales de la atención primaria básica y la atención a la dependencia.

El sector profesional que engloba los servicios sociales (atención primaria y secundaria) es un sector feminizado. La segregación horizontal nos muestra que el porcentaje de mujeres es más elevado al de hombres tanto en atención directa con los usuarios y usuarias (trabajadoras/es sociales, educadoras/es sociales, etc.), como en atención indirecta (personal de cocina, limpieza, administración, etc.). Igualmente, según los datos actualizados del INE, en la tasa de "personas ocupadas según rama de actividad y periodo" del segundo trimestre de 2023, el sector de las actividades sanitarias y de servicios sociales encontramos un 15,60 % de mujeres frente a un 3,60 % de hombres en España.

Existe no obstante una paradoja, ya que, pese a que se trata de un sector profesional feminizado, los cargos directivos y de toma de decisiones están representados en su mayoría por hombres (segregación vertical). Se muestra así una tendencia hacia la precariedad laboral femenina y el denominado techo de cristal, donde las condiciones laborales y salariales entre hombres y mujeres se encuentran en desigualdad (brecha salarial).

La atención primaria es fundamental para garantizar una atención a las personas que reclaman una atención en cualquier modalidad de prestaciones y servicios que ofrece el SPVSS (Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales), ya que el primer contacto de las personas con los Servicios sociales es a través de los equipos profesionales de intervención social de la Atención Primaria Básica.

A este respeto hay que destacar el aumento de profesionales de los equipos de intervención social y de soporte jurídico y administrativo que pasan de 2.626 en 2023 a 2.643 en 2024. En 2025 se inicia un nuevo contrato programa para las anualidades 2025 a 2028 para lo que se prevé una revisión de las ratios para ajustarlas si procede a las indicadas en la normativa.

En la Comunitat Valenciana a 1 de julio de 2024 hay 158.351 personas beneficiarias de la dependencia[7] con tendencia creciente, ya que a finales de 2015 sólo había 43.926 personas beneficiarias de la dependencia registradas.

La atención a las personas en situación de dependencia representa un desafío que implica la implementación de un modelo de atención integral que se desarrolla en estrecha colaboración con entidades locales y municipales, cuyo principal objetivo es incrementar la calidad de vida de las personas dependientes y su entorno.

La promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia se realiza a partir de diferentes prestaciones de servicios y prestaciones económicas y prestaciones vinculadas a un servicio, en función del grado de dependencia, incluyendo entre otros los servicios de prevención y promoción de la autonomía, prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a personas cuidadoras no profesionales, prestación de asistencia personal, teleasistencia avanzada, ayuda a domicilio, centros de día, atención residencial.

Es crucial subrayar que el cuidado de las personas dependientes tiene una repercusión significativa desde una perspectiva de género. Las cuidadoras, tanto en el ámbito familiar como profesional, suelen ser mujeres. La regulación e inclusión de estas prestaciones en el catálogo de la dependencia les permite ejercer una labor remunerada, contribuyendo así a su empoderamiento económico.

Desde la Conselleria, en colaboración con la Conselleria que desarrolla las competencias de educación y Labora, se firmó un acuerdo para impulsar un plan de actuación dirigido a personas cuidadoras en el entorno familiar que desearan integrarse profesionalmente en el sector de atención a las personas dependientes y no dispusieran de cualificación específica.

La inclusión social (programa 313E00-Inclusión Social) de las personas más desfavorecidas es básica para favorecer la integración en la sociedad de personas, familias y colectivos en situación de vulnerabilidad o exclusión social. De acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2023 el 29,60 % de la población residente en la Comunitat Valenciana estaba en riesgo de pobreza o exclusión social.

[7] *Fuente: Datos estadísticos Dependencia, web Conselleria*

La feminización de la pobreza también es un problema reconocido, derivado de desigualdades sociales y económicas, la dedicación de más tiempo a las tareas domésticas y familiares, y la menor posibilidad de acceder al mercado laboral; se trata de un fenómeno social que se manifiesta en diferentes aspectos.

El informe de la Fundación FOESSA de 2022 destaca que la brecha de género en el mercado laboral se intensifica en la juventud, con las mujeres jóvenes experimentando un empeoramiento del 8,5 % en términos de exclusión. Esta exclusión está marcada por factores étnicos, con casi la mitad de las personas excluidas siendo extranjeras o gitanas. En hogares con niños menores de 15 años, un 15 % indica que sus calificaciones son peores que hace 3 años, un porcentaje que aumenta considerablemente en hogares más vulnerables, especialmente en los de etnia gitana (30,6 %) o de origen extracomunitario (20,6 %).

La exclusión social también se manifiesta en las personas sin hogar. Según la Encuesta de centros y servicios de atención a las personas sin hogar del INE de 2022, había un total de 1.216 plazas en centros para ofrecer alojamiento. De estas plazas, a fecha de referencia 15/12/2022 el 30 % estuvieron ocupadas por mujeres.

Entre los instrumentos que cuenta el programa presupuestario 313.E00 "Inclusión Social" destacamos los siguientes para abordar esta problemática:

Las rentas de inclusión son una herramienta muy potente para poder minimizar los efectos de falta de recursos y puede ser una palanca para que este tipo de población en riesgo de exclusión pueda ir integrándose y desarrollando los mecanismos para insertarse en el mercado laboral.

La población a la cual se llega con este derecho subjetivo ha ido creciendo desde su puesta en marcha, pasando de los 16.383 titulares de la anterior Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC) en 2015 (que limitaba el derecho de prestación a 6 meses) a las 62.247 personas destinatarias (34.524 mujeres, el 55,46 %) de la Renta Valenciana de Inclusión (RVI) a mayo de 2024 (32.470 personas titulares de la renta, con un 65,29 % de mujeres y a 29.777 personas beneficiarias de las titulares, el 44,75 % mujeres).

La RVI es complementaria del Ingreso Mínimo Vital (IMV) y suplementa las cuantías de este, siendo la Comunitat Valenciana la autonomía que proporciona un mayor porcentaje de prestación en relación con la renta media autonómica (un 23,40 %).

El programa despliega sus actuaciones en otros instrumentos como convocatorias de subvenciones para llevar a cabo concierto de plazas destinadas a estos colectivos vulnerables, con intervenciones dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión, potenciando el desarrollo de itinerarios sociolaborales, teniendo en cuenta el sesgo de género en el mercado laboral. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística, las tasas de paro del 4º trimestre de 2023, afectó al 10,98 % hombres y a un 14,48 % de mujeres existiendo una diferencia porcentual de 3,5 entre ambos sexos.

Otro instrumento son los programas de interés general para atender a fines de carácter social con cargo al tramo autonómico de la asignación tributaria del 0,70 % del IRPF. Su finalidad es abordar las necesidades específicas de asistencia social dirigidas a la atención de las personas en situación de pobreza y exclusión social o que se encuentre en otras situaciones de especial vulnerabilidad en la Comunitat Valenciana. Esta ayuda se distribuye en 15 ejes de trabajo, todos con un impacto transversal de género, destacando el eje 5 "Igualdad entre mujeres y hombres y promoción de los derechos de las mujeres" y el eje 8 "Igualdad de trato, no discriminación y prevención de delitos de odio".

De otro lado, se llevan a cabo programas de Acción Comunitaria, cuya finalidad es otorgar subvenciones a entidades del tercer sector de acción social, para la realización de proyectos dirigidos a la inclusión social de las personas o unidades familiares que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Según las memorias de 2023 del Tercer Sector, 27.211 mujeres (el 51,14 % del total) fueron atendidas por programas de inclusión social.

Igualmente, resulta necesario poner de manifiesto el Programa de implementación de itinerarios integrados de inserción sociolaboral, dirigido a Entidades del Tercer Sector de acción social. Su objetivo es fomentar estrategias que faciliten la empleabilidad de los colectivos que por sus circunstancias se encuentran en situación o riesgo de exclusión social. En 2023, los programas de inserción sociolaboral contaron con 6.726 participantes en las Entidades del Tercer Sector, con un 63,90 % de mujeres. En las Entidades Locales, hubo 6.895 participantes, con un 63 % de mujeres.

Es importante destacar la labor del voluntariado para favorecer la concienciación de la sociedad valenciana en el ejercicio de actividades altruistas para conseguir una comunidad más solidaria.

El informe de la Plataforma del Voluntariado de España revela que el 24,90 % de las entidades de voluntariado promueven la igualdad de género. En la Comunitat Valenciana, el 58 % de la ciudadanía colabora con entidades de voluntariado, siendo las mujeres de 55 a 64 años el perfil más común. A nivel nacional, el 56,30 % de las personas voluntarias son mujeres, especialmente aquellas mayores de 45 años. Según las memorias de 2023 de la Dirección General de Inclusión y Cooperación al Desarrollo, el 70,88 % de las personas participantes en los proyectos de voluntariado en la Comunitat Valenciana son mujeres.

Las prestaciones no contributivas también reflejan la desigualdad de género. Según el Anuario de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social de 2021, solo el 36,93 % de las pensiones contributivas de jubilación eran para mujeres, con una pensión media de 915,33€, un 66,87 % de la pensión media masculina de 1.368,77€. En la Comunitat Valenciana, de las 50.036 pensiones no contributivas, 33.179 beneficiaban a mujeres, el 64,64 % del total.

En **materia de cooperación al desarrollo** (programa 134A00-Cooperación Internacional al Desarrollo).

La Dirección General de Inclusión y Cooperación al Desarrollo, encargada de este programa presupuestario, tiene como objetivo impulsar el desarrollo de regiones empobrecidas y promover el empoderamiento femenino en todos los ámbitos, según el V Plan Director. Además, la Ley 18/2017 de la Generalitat, de cooperación y desarrollo sostenible, enfatiza la importancia del enfoque de género y los derechos humanos en sus principios generales de actuación, destacando su potencial transformador y emancipador.

La cooperación al desarrollo es una herramienta esencial para combatir las desigualdades a nivel global y nacional. Sin embargo, la situación es compleja, especialmente en regiones como el Sahel en África, una de las más pobres del mundo, donde la inseguridad alimentaria y la desnutrición infantil son problemas críticos.

Las mujeres y las niñas enfrentan desafíos aún mayores en estas circunstancias. La violencia de género, los matrimonios y embarazos precoces, y la baja tasa de escolarización son solo algunos de los problemas que sufren. En situaciones de conflicto, las mujeres y las niñas son aún más vulnerables, expuestas a violaciones, agresiones sexuales, matrimonios forzados y otras formas de violencia.

La crisis sanitaria, económica y social provocada por la COVID-19 se ha agravado en los países más vulnerables debido a los efectos colaterales de la invasión de Ucrania por el ejército ruso. El cambio climático también agrava la situación, afectando de manera desproporcionada a las mujeres, especialmente en las zonas rurales.

En conclusión, el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas y su participación plena e igual en la economía y el liderazgo son fundamentales para lograr el desarrollo sostenible y mejorar significativamente el crecimiento económico y la productividad. La política de cooperación al desarrollo de la Generalitat busca promover el desarrollo humano sostenible y la defensa de los derechos humanos, impulsando procesos de democratización, buen gobierno y fomento de la paz.

El programa presupuestario en **materia de familia, infancia y adolescencia y reto demográfico** (programa 313C00) está destinado a la promoción de los derechos de la infancia y la adolescencia, a su protección y participación social, a la ejecución de las medidas judiciales derivadas de su responsabilidad penal y a la promoción del bienestar de las familias y del reconocimiento de la diversidad familiar.

La población menor de 18 años en la Comunitat Valenciana en 2022, según datos del INE, es de 872.942 personas, de las cuales 422.984 son mujeres, un 48,45 %.

Un componente muy importante del programa son los servicios de prevención y protección de la infancia y la adolescencia, entre otros: los servicios de centro de día para niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad, que atendieron en 2023 a 1.366 personas (44,73 % mujeres); los equipos específicos de intervención en la infancia y adolescencia (EEIIA) que intervienen en situaciones de desprotección, con 11.554 personas menores de edad atendidas en 2023 (5.776 niñas y adolescentes); las residencias y hogares, que acogen a 31 de diciembre 2023 a 1704 personas menores de edad (41 % mujeres); las prestaciones e intervenciones técnicas para el acogimiento familiar, medida en que en esa misma fecha se encuentran 2.063 de personas menores de edad (48,6 % mujeres). Los programas ejecutados en estos servicios adoptan una perspectiva de género, incorporando contenidos de promoción de la igualdad.

Destaca, como avance en el sistema de protección, el impulso de los recursos para favorecer la transición a la vida adulta de las personas jóvenes que alcanzan la mayoría de edad bajo la guarda o la tutela de la Generalitat, apoyo especialmente necesario en el caso de las mujeres que se hallan expuestas a una doble discriminación, por razón de género y de vulnerabilidad social. Evidencia este impulsor el incremento de personas atendidas en 2023 por parte de las Oficinas Mentora ascendiendo a un total de 1.847, o las 336 personas que han pasado por los hogares de emancipación.

El servicio de Punto de Encuentro Familiar, financiado con este programa, presta atención profesional especializada para facilitar que los niños, niñas y adolescentes puedan mantener relaciones con sus familiares, cuando así se haya determinado por resolución judicial o administrativa, en casos de interrupción de la convivencia familiar. Este servicio atendió en 2023 a 2.796 personas entre sus dos modalidades, judicial y de protección. Del total de expedientes de 2023, 1.438 corresponden a casos con situaciones de violencia de género.

Mediante este programa también se desarrollan acciones de promoción y participación infantil, subvencionando 84 Consejos Locales de Infancia y Adolescencia, órganos de participación infantil, integrados en el segundo trimestre de 2024 por 916 niñas y 772 niños.

Un colectivo susceptible de sufrir las consecuencias de la desigualdad de género, y potencialmente con un creciente riesgo de exclusión y pobreza es el de las familias monoparentales. El número de títulos en vigor de familias monoparentales a fecha 14 de abril de 2024 es de 24.150.

Estas familias, según estudios como "Las familias monoparentales en España", realizado por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad durante el año 2021, presentan una tasa de riesgo superior al 50 % (más de doble que las familias monoparentales encabezadas por hombres), por lo que el apoyo a este tipo de familias contribuye a corregir una grave situación de desigualdad de género.

En este sentido, de la revisión del II Estudio de las Familias Numerosas de la Comunitat Valenciana y su Relación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, presentado por FANUCOVA en el mes de abril de 2024, destaca que un 54 % de las familias numerosas de la Comunitat Valenciana cuenta con alguna circunstancia especial como integrantes con discapacidad, monoparentalidad, parto múltiple y/o se trata de una familia reconstituida.

El programa presupuestario de **Gestión y Organización del Sistema Socio sanitario** (programa 313I00) aborda la siguiente problemática:

Dentro del marco legal de la *Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana*, y el *Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales*, se establece la acción concertada y el contrato programa como herramientas de agilización, coordinación y financiación del sistema público de servicios sociales, a fin de atender las necesidades de la población, especialmente las de aquellos colectivos que desde un punto de vista de la *interseccionalidad* son más vulnerables, como es el caso de las mujeres.

Por ello, el impacto de género y relevancia funcional desde la perspectiva de género es muy alto, ya que su labor incide en la reducción de desigualdades, puesto que actúa directa e indirectamente en los colectivos más vulnerables mediante la financiación y promoción de plazas en centros y servicios que inciden en la reducción de las desigualdades, ya sea mediante el contrato programa como mediante el concierto social.

Desde el año 2018, la Generalitat está impulsando la acción concertada con el tercer sector en los servicios sociales de la Comunitat Valenciana y la coordinación entre las diferentes administraciones públicas competentes o con atribuciones en esta materia. Durante 2019 se inició la implantación de este modelo en el sector de discapacidad y durante 2020 se extendió a los sectores de las personas mayores y la infancia y adolescencia. En 2021 se incluyeron los acuerdos de acción concertada a sectores del área de inclusión social. En 2021, la Generalitat y las Diputaciones provinciales comenzaron a utilizar el contrato-programa como instrumento para regular la financiación en los municipios y mancomunidades. Cabe destacar que en 2022 y en 2023 se ha procedido a ampliar las plazas convocadas en todos los sectores de la acción concertada, es decir, discapacidad, y personas mayores dependientes, inclusión e infancia.

El programa de **Planificación y Coordinación de Infraestructuras Sociosanitarias** (programa 313J00) de forma indirecta tiene un impacto en la totalidad de los colectivos de personas destinatarias de los recursos de servicios sociales, en el que se incluyen los proyectos de obras de mejora de centros sociales y la ampliación de recursos de atención social en centros de carácter residencial, ambulatorio y diurno, destacando además la red de atención a las mujeres en situación de violencia.

La introducción de la perspectiva de género se contempla tanto en las funciones de impulso, gestión y seguimiento de los contratos administrativos para la gestión de recursos sociales, como en el desarrollo de las competencias del registro general de titulares de actividades de servicios y centros de servicios sociales de la Comunitat Valenciana. Además, se desarrolla la red de recursos específicos destinados a mujeres víctimas de violencia que requieren de una atención específica y profesionalizada.

Las actuaciones realizadas a través del programa presupuestario 313K00, **Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales**.

La mayoría de las profesionales que desarrollan las tareas transversales de este programa, es decir, que se dedican a la elaboración normativa, planificación, redacción de informes y tramitación de convenios son mujeres. Sin embargo, estas mujeres están infrarrepresentadas en los niveles más altos de las escalas profesionales, lo que se conoce como "segregación ocupacional vertical". Esta situación refleja una tendencia hacia la precariedad laboral femenina y la presencia de un techo de cristal.

El nivel de desarrollo normativo de la Comunitat Valenciana en materia de servicios sociales ha sido importante en los últimos años, así lo pone de manifiesto, el Índice DEC 2023 [8], refleja el gran cambio de tendencia que registra el Sistema de Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana, desde 2015 hasta 2023, dado el esfuerzo de desarrollo normativo y la ordenación del Sistema, que se inicia con la aprobación de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana y el desarrollo reglamentario de la misma.

En cuanto a la valoración de los resultados alcanzados con la ejecución del programa presupuestario en ejercicios anteriores, destaca la elaboración y publicación de parte de la normativa que desarrolla la Ley de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana: destacando entre otros la regulación del Mapa de Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana, la creación y regulación de los comités de ética del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, la regulación de El Consejo Valenciano de Inclusión y Derechos Sociales, los consejos locales y zonales de inclusión, el órgano de concertación y el Observatorio del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, se regula la Calidad en el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

[8] *El Índice DEC, es el informe anual que describe la situación de los Servicios Sociales en España y por comunidades, que realiza anualmente la Asociación Estatal de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales. Es el único estudio que trata de medir y evaluar el desarrollo de las estructuras y presupuestos de un Sistema, los Servicios Sociales que atienden las necesidades de más de 8 millones de personas en España. El Índice DEC se aplicó por primera vez en 2012. https://directoressociales.com/indice-dec/*

Todas estas normas contribuyen a un funcionamiento más eficaz del SPVSS y a su mejora continua, con la finalidad de proteger a las personas más vulnerables, destacando, entre otras, las víctimas de violencia sobre la mujer, así como, introducir la perspectiva de género en todos los sectores de su ámbito de actuación.

Por lo que respecta a las políticas de **vivienda y calidad e innovación en la construcción**, (programa 431H00), destacamos los siguientes aspectos:

El programa está centrado en las políticas de vivienda y calidad e innovación en la construcción, afronta varios desafíos significativos. Entre ellos, la insuficiencia de oferta de vivienda de protección pública y del parque público de vivienda, especialmente en régimen de alquiler; además de las dificultades en la gestión del parque público de vivienda y la falta de rehabilitación, mantenimiento y conservación de las viviendas públicas.

La dificultad de acceso a la vivienda por parte de mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas, así como de jóvenes y otros colectivos vulnerables, es una preocupación importante. También la existencia de áreas residenciales y entornos urbanos degradados con altos índices de vulnerabilidad y segregación.

Por otro lado, el parque edificado privado de la Comunitat Valenciana presenta problemas de conservación, elevado consumo energético, condiciones técnicas y de accesibilidad inadecuadas, y un grado insuficiente de cumplimiento de la obligación de realizar el Informe de Evaluación del Edificio de la Comunitat Valenciana (IEEV.CV).

En este contexto, es necesario un nuevo marco normativo de diseño y calidad de edificios de vivienda, así como la adaptación del sector de la construcción hacia la rehabilitación sostenible. Esto implica fomentar espacios urbanos de calidad, sostenibles e inclusivos, y liderar desde la Administración la arquitectura sostenible.

Además, es imprescindible abordar ineficiencia energética del parque edificado y el diseño de espacios públicos sin considerar la mitigación del cambio climático. La despoblación del entorno rural y el desuso del parque existente también son desafíos que requieren atención.

Finalmente, la falta de formación profesional específica para impulsar la transformación sostenible del sector, la insuficiente oferta de nuevos modelos de vivienda, la falta de información sobre las cuestiones verdes y su impacto en el sector, y las dificultades de acceso, uso e impacto para la digitalización del sector de la construcción y su transición a una construcción 4.0, son aspectos que necesitan ser abordados para garantizar un futuro sostenible y equitativo en el sector de la vivienda.

Respecto al programa 431I00 **Función Social de la Vivienda,** se enfrenta a desafíos significativos para garantizar el derecho de acceso a la vivienda, así como a las dificultades para acceder a una vivienda y evitar su pérdida, especialmente para los colectivos más vulnerables.

Estas dificultades dan lugar a situaciones de emergencia habitacional debido a factores económicos, ya sea por deudas hipotecarias o por la incapacidad de asumir los costos del alquiler. Estos problemas se ven agravados por la ineficiencia de los procesos administrativos para responder a la emergencia habitacional, la falta de anticipación, la lentitud de la respuesta y la falta de coordinación de las políticas públicas sectoriales.

Las consecuencias prácticas de estos problemas incluyen el aumento generalizado del precio del alquiler de viviendas y la insuficiencia de viviendas asequibles, especialmente en régimen de alquiler.

En resumen, la función social de la vivienda es una cuestión de vital importancia que requiere una gestión eficaz y políticas inclusivas y equitativas para abordar las desigualdades de género y garantizar el derecho a una vivienda para todas las personas.

Teniendo en cuenta que la **Entidad Valenciana de Vivienda y Suelo** (0073 EVHA) tiene encomendada la gestión y administración del Patrimonio Público de Viviendas en los términos expresados en la legislación vigente o en los convenios que suscriba con la Administración, las actuaciones que esta Entidad puede llevar acabo en materia de impacto de género van encaminadas a hacer efectivo el derecho a una vivienda a mujeres vulnerables, asegurando una oferta de vivienda adecuada y suficiente para la ocupación prioritaria por parte de personas víctimas de violencia sobre la mujer y garantizar el acceso a una vivienda digna a estas mujeres.

El **Instituto Valenciano de Servicios Sociales** (IVASS) es una entidad de derecho público de la Generalitat adscrita a la Conselleria con competencias en materia de servicios sociales y acción social.

Al IVASS le corresponde la gestión de centros y servicios especializados para personas con discapacidad y/o en situación de dependencia, así como los programas y actuaciones de inserción social y laboral y acción social para personas con discapacidad y/o en situación de dependencia o en riesgo de exclusión social. Por otra parte, el IVASS tiene la función de diseñar los criterios de atención que se prestan a las personas usuarias de los servicios que gestiona el Instituto, para mejorar su calidad de vida, así como favorecer y facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Junto a ello, el IVASS también orienta a familiares o representantes en sus problemas jurídicos o de cualquier otra índole de las personas atendidas, realiza las gestiones para la concesión de prestaciones sociosanitarias de la ciudadanía encomendados por la Generalitat y cualesquiera otras actuaciones que vayan dirigidas a la protección, tutela y promoción de la autonomía personal

y social de las personas en su ámbito de actuación, así como las atribuidas normativamente o por la Generalitat.

En el año 2023, el IVASS atendió a 1.206 personas, un 40,50 % de mujeres y 59,50 % de hombres; desagregando la información según el tipo de recurso, nos encontramos con estos porcentajes de las personas usuarias desagregadas por sexo:

- Centros de día: 46 % mujeres y 54 % hombres.
- Centro ocupacional: 43 % mujeres y 57 % hombres.
- Residencia: 37 % mujeres y 63 % hombres.
- Vivienda tutelada: 38 % mujeres y 62 % hombres.

La población se caracteriza por un predominio de hombres en edades jóvenes, modificándose en vida adulta tardía y vejez, donde predominan las mujeres. La persona atendida en los centros presenta vulnerabilidad a sufrir procesos de discriminación social: por su propia discapacidad y, en su caso, por ser mujer.

En los centros residenciales la atención es de forma igualitaria, siendo de distinta intensidad según las capacidades y limitaciones de las personas. En los servicios de atención diurna, la mayor parte de las mujeres usuarias viven con sus familias y hacen vida con las mismas, siendo muy pocos los casos de emancipación. No se refieren situaciones de problemática en la relación familiar, excepto ocasionalmente. También en el caso de las mujeres usuarias, algunas tienen relaciones de pareja, siendo éste un contexto con mayor vulnerabilidad, donde se han producido algunas situaciones de desigualdad de género, de agravio o vejación, principalmente en aspectos de relaciones sexuales o situaciones de maternidad.

En la formación y en la búsqueda de empleo de la mujer, los datos que se tienen son de una mayor responsabilidad laboral, con mayor iniciativa. No se tiene constancia de que reciban un peor trato que los hombres en los servicios sanitarios ni en las gestiones administrativas o en entidades bancarias y comercios, excepto la existencia en mujeres de una mayor manipulación y abuso en temas económicos en sus relaciones de pareja.

La entidad cuenta con una plantilla de 1.099 profesionales de diferentes categorías, con perfil mayoritario de ámbito social y sanitario, que atiende a las personas usuarios en una red de más de treinta recursos.

El 80 % de la plantilla está compuesta por mujeres, principalmente en las categorías de persona cuidadora y ayudante de residencia. Sin embargo, los puestos directivos de la entidad están representados al 50 % por mujeres. Respecto a las jefaturas de área, el 80 % de los puestos los ocupan mujeres y las direcciones de centros y recursos tienen una representación de mujeres en un 68 %.

El **Instituto Valenciano de la Juventud** (IVAJ)

De conformidad con la Ley 15/2017, de 10 de noviembre, de Políticas Integrales de Juventud, desde el Institut Valencià de Joventut (en adelante, IVAJ) se abordan las políticas públicas dirigidas a establecer las garantías y derechos para desarrollo de las personas jóvenes en todos los ámbitos.

Cabe destacar por su incidencia transversalmente en la materia la problemática 4, que hace referencia a la *"Especial incidencia en la juventud de la intolerancia, la xenofobia, la desigualdad de género, la violencia de género y de conductas de riesgo para la salud vinculadas a estilos de vida y hábitos de consumo".*

Pese a los avances en la igualdad entre mujeres y hombres que se han producido en los últimos años, la desigualdad de género persiste entre las personas jóvenes de la Comunitat Valenciana. De acuerdo con los datos recogidos en el índice Sintético de desarrollo juvenil comparado en la Comunitat Valenciana 2021 (último año en que disponemos de datos específicos de la Comunitat Valenciana), elaborado por el Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud de la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD), la desigualdad entre mujeres y hombres jóvenes es especialmente destacable en ámbitos como el del empleo: la tasa global de empleo juvenil en la Comunitat Valenciana (entendida como la proporción de población ocupada de entre 15 y 29 años con respecto a la población total de dicha edad) es del 37,1 % para los hombres y del 30,9 para las mujeres. La tasa de desempleo juvenil femenino es 4,1 puntos superior a la tasa de desempleo masculino. Además, la temporalidad y la parcialidad involuntaria afectan en mayor medida a las mujeres jóvenes que a los hombres. También es superior la tasa de mujeres jóvenes inactivas que no estudian, lo que se conoce como "ninis" (7,74 %) que la tasa de hombres jóvenes inactivos que no estudian (5,18 %).

Pero la brecha de género también se manifiesta en otros ámbitos, como el de la salud. De acuerdo con el Barómetro Juvenil 2021 Salud y Bienestar de la FAD, la preocupación por la salud de las mujeres jóvenes es mucho más elevada entre las mujeres jóvenes que entre los hombres jóvenes. El 65,90 % de las mujeres jóvenes se sienten frecuentemente tristes, decaídas o desesperanzadas, frente al 47,40 % de los hombres. La satisfacción general con la vida es alta, sin embargo, es más frecuente entre los hombres jóvenes (51 %) que entre las mujeres (46,80 %).

Esta situación de partida justifica la necesidad de diseñar e implementar políticas públicas de juventud que integren una perspectiva de género. En efecto, si los patrones de desigualdad no se abordan desde la infancia y la juventud, cabe esperar que las distintas brechas de género se perpetúen.

Por otra parte, según el "Informe de Juventud de la Comunitat Valenciana 2020" algo más de dos terceras partes de las personas jóvenes residentes en esta comunidad afirman estar muy identificadas con la lucha del feminismo y tres cuartas partes declaran estar identificadas con la lucha por la igualdad de género. Según dicho estudio, entre los temas que despiertan más interés entre las personas jóvenes se encuentra la desigualdad entre hombres y mujeres (en concreto un 85 %), y la violencia de género se considera uno de los principales problemas sociales. Por ello, es importante que las actuaciones que se lleven a cabo dirigidas a este segmento de población redunden en incentivar estas creencias, y en este aspecto el IVAJ puede tener un papel relevante a través de sus políticas.

En efecto, el IVAJ desarrolla numerosas políticas públicas que, de forma directa o indirecta, inciden en la igualdad de género. Para analizar y cuantificar el impacto que tienen estas políticas desde el punto de vista de la igualdad de género, conviene conocer la situación en algunas de las principales actuaciones puestas en marcha por el IVAJ.

En 2023, se observó una participación significativa de mujeres en diversas actividades. En los cursos de formación en tiempo libre, el 75 % de las inscripciones en los cursos de monitores eran mujeres (1.632 participantes), mientras que en los cursos de dirección, la distribución era casi igual entre hombres y mujeres. En las residencias juveniles del IVAJ, las mujeres ocuparon el 53,48 % de las plazas. En los albergues juveniles, las pernoctaciones de mujeres representaron el 55,86 % sobre el total de 14.574. En los campamentos juveniles, la participación de mujeres fue del 50,02 %. En los campos de voluntariado, las mujeres representaron el 63,29 % de las personas participantes. Finalmente, en el programa "A la mar", las mujeres representaron un 47,38 % de participación en el Programa Blau. Si bien estas actividades no fomentan de forma directa la igualdad de género, los datos puestos de manifiesto reflejan que, en términos generales, los productos que ofrece el IVAJ a las personas jóvenes despiertan mayor interés entre las mujeres que entre los hombres.

Además, el IVAJ desarrolla dos actuaciones que tienen una especial relevancia de género:

El programa "No em toques el whatsapp (NETEW)" es un concurso que promueve la reflexión sobre la violencia de género y la igualdad entre sexos a través de diversas disciplinas artísticas. Los ganadores participan en una "trobada" donde trabajan sus materiales con artistas profesionales, que luego forman parte de una exposición itinerante. Organizado por el IVAJ desde 2012, este programa se ha consolidado como un recurso principal para sensibilizar y detectar la violencia de género entre la población joven.

Por otro lado, el programa "Jove Oportunitat (JOOP)" busca motivar y orientar a jóvenes que han abandonado los estudios para que los retomen. Utiliza el coaching actitudinal y en 2023 contó con la participación de 981 jóvenes, con un ligero incremento en la participación femenina. Aunque su objetivo principal es la orientación académica, el programa también ayuda a las mujeres

participantes a acceder a recursos que les permitan modificar situaciones de partida donde el género es fundamental, fomentando así la igualdad de oportunidades.

2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DESTACADAS Y SU RELEVANCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO

Este presupuesto está destinado a ejecutar las actuaciones del segundo año de la nueva legislatura y desde el Consell se desarrollan las políticas dirigidas a abordar las diferentes cuestiones planteadas desde la perspectiva de género.

Entre los cambios fundamentales de la Conselleria, que actualmente ostenta la Vicepresidencia, cabe destacar que en esta legislatura, se incluye competencias de servicios sociales, igualdad, cooperación y vivienda en una misma Conselleria, lo que permitirá integrar y desarrollar de manera más coordinada las sinergias de estas competencias, en particular para la población más vulnerable y el colectivo de las mujeres.

Se muestran a continuación las líneas estratégicas más relevantes para la implementación y desarrollo de estas políticas durante el año 2025.

Igualdad de Género

El programa presupuestario engloba unas series de objetivos y actuaciones, ambos definidos en base a las siguientes líneas estratégicas fijadas, de conformidad con las competencias propias de esta dirección general:

- Incorporar la transversalidad de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las políticas y actuaciones de la Generalitat y de las Entidades Locales de la Comunitat Valenciana, a través de las unidades de igualdad y mediante la coordinación interadministrativa.

- Fomentar la información, la sensibilización y la formación en igualdad entre mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana, a través de un nuevo servicio que va a facilitar recursos y formación online a los ayuntamientos, entidades sociales, empresas y la ciudadanía en general, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Contribuir a la integración de la igualdad en las organizaciones laborales de la Comunitat Valenciana. Para fomentar la calidad de planes de igualdad, así como el impacto positivo de género en la implantación de las medidas se expiden los visados de igualdad y el sello "Fent Empresa".

- Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y para la promoción de la igualdad, así como el apoyo de los órganos consultivos dependientes de este órgano gestor, como el Consell Valencià de les Dones, y la creación de nuevos órganos consultivos.

- Facilitar la corresponsabilidad y el ejercicio conjunto de las cargas familiares, a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes. Es necesario diseñar políticas que contemplen de forma global los cuidados de calidad ya sea de personas menores o dependientes, ampliando las medidas de corresponsabilidad.

- Hacer visible la presencia de las mujeres, sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre la discriminación que sufren y poner en marcha medidas para prevenirla y combatirla, son actuaciones necesarias para garantizar el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

- Impulsar y la incorporación de las mujeres en las carreras, fomentando actuaciones que reduzcan la brecha y llegar a la presencia igualitaria de mujeres y hombres en estas actividades profesionales.

- Potenciar e impulsar el I Plan de promoción de las mujeres rurales de la Comunitat Valenciana. En el medio rural todavía se mantienen escenarios de desigualdad entre mujeres y hombres en un grado más acusado de lo que ocurre en el medio urbano, por lo que resulta necesario promover acciones de apoyo y promoción de los derechos de las mujeres y del emprendimiento en las áreas rurales, que son determinantes para su vertebración territorial y social.

Lucha contra Violencia sobre la Mujer

- Elaboración y puesta en marcha del II Pacto valenciano contra la violencia de género. Sensibilización y concienciación de la sociedad valenciana. Implantación de medidas de detección y prevención, y atención social.

- Realización de protocolos de actuación y campañas en ámbitos sociales concretos a los que dirigir medidas de sensibilización y prevención. Consolidación y refuerzo de los recursos de atención a las víctimas de violencia sobre la mujer, así como a sus hijas e hijos.

- Implantación de 3 nuevos Centros de Crisis 24 horas, uno por provincia, para la atención de las víctimas de agresiones sexuales. En el mismo sentido, se va a desarrollar la estrategia valenciana de lucha contra la trata y explotación sexual de mujeres y niñas, y potenciar el programa Alba para dar respuesta a la situación de emergencia en la que se encuentran estas mujeres en situación de explotación sexual en contextos de prostitución y trata.

Diversidad

Desde este programa han puesto en marcha distintas estrategias, que son un compromiso transversal del Consell con medidas a desarrollar por los distintos departamentos de la Generalitat con un claro enfoque de género:

- La Estrategia Valenciana LGTBI 2022-2027 contiene distintas actuaciones específicas encaminadas a la eliminación de las desigualdades y discriminaciones de género apoyando a las entidades LGTBI y estableciendo espacios de coordinación y participación de las políticas para la igualdad y ofreciendo apoyo y atención social a las personas LGTBI luchando contra la LGTBIfobia.

- La Estrategia Valenciana para la Igualdad de Trato, la No Discriminación y la Prevención de los Delitos de Odio, finaliza su vigencia en el ejercicio 2024, sobre la que deberá realizarse un informe anual y final, de cumplimiento de los objetivos y actuaciones realizadas, y que deberían inspirar la aprobación de la Estrategia para el siguiente período.

- Plan Estratégico para la Inclusión, Respeto y Visibilización del Pueblo Gitano, 2024-2030 que prevé la incorporación de actuaciones específicas dirigidas a las mujeres gitanas.

- Estrategia Valenciana de Migraciones 2021-2026, para afrontar el reto de la política migratoria y de asilo desde una perspectiva inclusiva e intercultural, destaca entre sus actuaciones más destacables desde la perspectiva de género el servicio público de acción concertada ALBA para la atención de mujeres víctimas de explotación sexual en ámbitos.

Personas con discapacidad

La atención a las personas con discapacidad desde el área de servicios sociales se presta, de forma continuada, en diferentes modalidades: en centros de atención con servicios específicos para cada tipo de discapacidad, subvenciones a programas y servicios de promoción de la autonomía personal y ayudas específicas para itinerarios de vida independiente, además de ayudas de carácter personal.

Con carácter transversal, se mantienen las líneas de coordinación con otros sistemas, para garantizar:

- Atención temprana a niños y niñas con problemas o trastornos de desarrollo o riesgo de padecerlos.

- Mejora de integración escolar, laboral y social de las personas con discapacidad.

- Inclusión en la vida social, laboral y cultural de las personas con discapacidad o problemas graves de salud mental y promoción de los servicios de proximidad y de atención domiciliaria; y mejora en la accesibilidad.

Es importante considerar que, debido a los roles sociales establecidos, las mujeres han sido las que han asumido en gran medida las responsabilidades familiares cuando hay un miembro con discapacidad en el hogar. Es necesario por ello, a través de las líneas estratégicas planteadas, implementar transformaciones sociales duraderas y profundas que luchen contra ese rol.

Instituto Valenciano de Servicios Sociales (IVASS)

El desarrollo de la actividad de la entidad se realiza mediante la ejecución de los programas presupuestarios enmarcados en los presupuestos de la entidad. Para su desarrollo efectivo es necesario la intervención de las diferentes áreas y servicios con que cuenta la entidad (prestación del servicio, recursos humanos, área de contrataciones, etc.)

El fomento de la igualdad de género en el conjunto de la sociedad se establece como objetivo necesario a cumplir en el ámbito de ejecución de los programas presupuestarios de la entidad. Para ello será necesario incorporar en el desarrollo de la actividad propia de la entidad acciones que favorezcan e intervengan de manera positiva en el establecimiento de la igualdad de género.

Los indicadores de igualdad son una herramienta eficaz que permitirá conocer en qué grado los diferentes programas presupuestarios colaboran en el fomento de la igualdad de género efectiva. Asimismo, los indicadores se convierten en un instrumento útil para concienciar a las personas que ejercen la gestión de los recursos públicos de la importancia y necesidad de incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación del sector público.

Los objetivos previstos velan por fomentar, promover y evaluar la igualdad de oportunidades e impacto de género tanto del personal atendido como por las personas profesionales de la entidad.

Personas Mayores

La financiación de programas de cooperación social y convivencia dirigidos a la integración social de las personas mayores, así como la financiación de actividades que tienen por objeto eliminar la soledad no deseada de las personas mayores, y otras cuyo objeto es fomentar y potenciar la atención de personas mayores en un entorno rural, tanto a través de las corporaciones Locales como de las Asociaciones de Personas Mayores.

La realización de actividades lúdicas, culturales y de ocio y tiempo libre para personas mayores, a través entre otras actividades, de la financiación de estancias/tratamientos en establecimientos termales para personas mayores, así como desarrollar programas de prevención y promoción de la salud.

Fomentar el envejecimiento activo y la participación de las personas mayores en la sociedad para combatir la soledad no deseada, tanto en entornos urbanos como en el medio rural. Se incentivará la participación de las personas mayores en la sociedad y el desarrollo de programas de ocio y tiempo libre.

Y, por último, la financiación de actividades que tienen por objeto estimular a personas con enfermedades neurodegenerativas.

Atención Primaria

Desarrollo de una red homogénea de profesionales para la atención primaria que atienda en su fase inicial los problemas sociales mediante su atención, valoración y asignación de prestaciones, ayudas, recursos y programas de intervención, desde las entidades locales, con la necesaria coordinación interadministrativa entre los diferentes equipos profesionales de esta red, y creación de una tarjeta social única con el claro compromiso por minimizar la burocracia y mejorar la gestión de forma que se optimice la respuesta a las necesidades de las personas más vulnerables.

Dependencia

Garantizar el cumplimiento de la Ley de Dependencia, extendiendo las prestaciones previstas en la Ley de Dependencia a todas las personas en situación de dependencia. Se fomentará que estas personas puedan tener autonomía permaneciendo en su entorno social y familiar. Este enfoque además permite generar una ocupación indirecta de mujeres a través de prestaciones vinculadas al servicio de ayuda a domicilio y empresas prestadoras del mismo, un trabajo de cuidados que ocupa en una gran mayoría a mujeres.

Inclusión Social

Por lo que respecta a las principales líneas estratégicas y su relevancia en igualdad entre mujeres y hombres en materia de inclusión social destacan, por un lado, la agilización de la tramitación de los programas para atender a objetivos de carácter social con cargo al tramo autonómico de la asignación tributaria del 0,70 % del IRPF destinados a cubrir las necesidades específicas de asistencia dirigidas a personas que se encuentras en situación de pobreza y exclusión social, o de especial vulnerabilidad en la Comunitat Valenciana.

En lo que atañe su relevancia en materia de igualdad entre mujeres y hombres, es preciso poner de manifiesto como piedra angular el eje de trabajo denominado "Igualdad entre mujeres y hombre y promoción de los derechos de las mujeres" que va dirigido a prevenir conductas que impliquen discriminación por razón de sexo, promover la igualdad de oportunidades en diversos ámbitos como el empleo, la formación, en el medio rural, en disciplina deportivas, en el acceso a las nuevas tecnologías, en el derecho a la salud y en la promoción socio laboral, entre otros.

Asimismo, este eje también persigue combatir situaciones como la trata de mujeres y niñas, la prostitución, cualquier forma de explotación sexual y prevenir matrimonios forzados y la mutilación genital femenina a través de la intervención educativa y socio sanitaria.

Otra de las principales líneas estratégicas se articula a través de los programas de Acción Comunitaria, con los que se busca apoyar aquellos proyectos dirigidos a personas o unidades familiares que se encuentren en situación de vulnerabilidad, cuyas actuaciones vayan dirigidas a la atención de las necesidades básicas, de atención ambulatoria y servicios de acogida para aquellas personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad o de exclusión social, especialmente el de las mujeres que se hallen en ese escenario.

Por su parte, a través de la línea estratégica de Voluntariado, se persigue financiar aquellos proyectos que tengan como finalidad la realización de actividades de sensibilización, formación e intervención social, en materia de voluntariado social referente, entre otras materias, a mujeres.

Por otro lado en cuanto a relevancia en la igualdad de entre hombres y mujeres se refiere, también es preciso mencionar la promoción de accesibilidad de las mujeres a las prestaciones, ayudas y servicios sociosanitarios, principalmente a través de la planificación de itinerarios de inserción social para víctimas de violencia sobre la mujer y/o víctimas de trata; y por último, los itinerarios para mujeres de raza gitana para que conozcan todos aquellos recursos dentro del Sistema Valenciano de Servicios Sociales.

Por otro lado, dentro de las líneas estratégicas destacadas, es necesario potenciar y fomentar proyectos de aprendizaje de habilidades sociales, así como de itinerarios de inclusión social para las personas, familias y grupos que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social; agilizar y mejorar la gestión de las prestaciones sociales (Renta Valenciana de Inclusión, Pensiones No Contributivas, Ayudas del Fondo de Asistencia Social (FAS) y las relacionadas con la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI); atender necesidades de inclusión social y profesional de la población vulnerable.

Por lo que respecta a los itinerarios integrados de inserción sociolaboral, su finalidad es fomentar estrategias que facilitan la empleabilidad de los colectivos que, por sus circunstancias, se encuentran en situación o riesgo de exclusión social. En referencia a la exclusión social, hay que destacar que el Institut Valencià de les Dones cuenta con una línea de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro que desarrollan programas de servicios sociales especializados a mujeres en situación o riesgo de exclusión social.

Cooperación Internacional y Desarrollo Sostenible

El Eje 2 del V Plan Director de la cooperación valenciana al desarrollo (personas), destinado a aquellas actuaciones a desarrollar con el fin de impulsar el potencial transformador de los derechos humanos en la lucha contra la pobreza y la desigualdad en todas sus formas, contempla que la cooperación valenciana continuará profundizando en el enfoque de género en desarrollo, como estrategia feminista que busca el ejercicio de derechos de las mujeres, la equidad entre los géneros y la eliminación de cualquier forma de violencia por razón de género en los ámbitos público y privado, para conseguir un desarrollo humano sostenible desde la igualdad y la justicia de género en el acceso y control de los recursos y el poder.

Se identifica como estrategia especifica de actuación en el ámbito del género la Estrategia 2.2. Derechos de las mujeres, con los siguientes objetivos operativos:

- Favorecer el fortalecimiento de la mujer en todos los campos y su acceso a todos los recursos.

- Promover el acceso y la participación equitativa y los derechos de las mujeres en todos los ámbitos del desarrollo humano.

- Eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres en los ámbitos público y privado.

Familia, Infancia y Adolescencia

Impulso de una política integral de infancia y adolescencia basada en el enfoque de derechos; promoción de la participación infantil, a través de órganos locales y de ámbito autonómico; detección y atención de las situaciones de vulnerabilidad y riesgo de la infancia y adolescencia; evaluación del modelo emancipación y autonomía personal de adolescentes; consolidación del nuevo modelo de gestión de los puntos de encuentro familiar; asistencia integral y especializada para niños, niñas y adolescentes víctimas de maltrato sexual; promoción del acogimiento familiar; optimización de los recursos socioeducativos y de reinserción social de adolescentes en conflicto con la ley, favoreciendo las soluciones extrajudiciales; promoción de la visibilidad de las situaciones familias específicas existentes y apoyo a todos los tipos de familias.

En el ámbito de la promoción de los derechos de la infancia destaca el fomento de actividades formativas dirigidas a profesionales que ejercen su actividad con la población infantil y adolescente, entre las que se priorizan materias sensibles a las desigualdades de género, como la explotación sexual y trata de personas menores de edad.

Por lo que respecta a la prevención de las situaciones de desprotección infantil, en el ejercicio 2025 se va a continuar ofreciendo formación a los distintos Equipos de Atención Primaria de Servicios Sociales en el abordaje de estas situaciones, así como se va a implantar de forma obligatoria la utilización del instrumento para la valoración de la gravedad de las situaciones de desprotección (VALORA-CV), para garantizar la congruencia de los criterios y las fuentes de información de los distintos Equipos de Atención Primaria de Servicios Sociales en su intervención. Cabe destacar que el citado instrumento contempla específicamente las situaciones de desprotección derivadas de la desigualdad de género, como la exposición a la violencia de género o la mutilación genital femenina.

En el ejercicio 2025 se prevé que entre en funcionamiento la experiencia piloto del "Barnahus" como modelo de atención a las personas menores de edad víctimas de violencia, centrado en los derechos de niños y niñas, y diseñado para prevenir la victimización secundaria. La violencia sexual contra la infancia y la adolescencia es mayoritariamente una forma de violencia contra la mujer, si consideramos que el 69,50 % de las de las personas menores de edad atendidas en el Servicio específico de atención a abusos sexuales en la infancia y la adolescencia, en el año 2023, son mujeres (376 de 541, datos DGFIARD).

La **Gestión y Organización del Sistema Sociosanitario**

Desde la Dirección General del Sistema Sociosanitario y del IVAFIQ se llevan a cabo diferentes líneas de actuación encaminadas a mejorar la calidad de las personas vulnerables desde los diferentes sectores y servicios, y más en concreto, a conseguir una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Esto se consigue mediante las siguientes líneas de actuación:

En cuanto a la acción concertada:

Durante el primer semestre del 2024 se ha estado tramitando un incremento de módulos de 2024 y un incremento en 2023. Este incremento puede redundar, si así lo deciden las diferentes entidades de acción concertada, en el incremento de salario del personal al servicio de sus centros.

Teniendo en cuenta que la gran mayoría de las personas trabajadoras de los mismos son mujeres, este incremento de módulo mejoraría la calidad de vida de éstas.

Además, en el segundo semestre de 2024 se prevé una nueva resolución de ampliación de plazas en la que los diferentes sectores de la acción concertada podrán ver incrementadas.

En cuanto al contrato programa:

Durante el primer semestre del 2024 se han realizado 128 adendas al contrato programa de diferentes municipios y mancomunidades de toda la Comunitat Valenciana. Además, se están preparando las diferentes plantillas, el contrato programa tipo y las instrucciones para el contrato programa 2025-2028 que entrará en vigor el próximo año.

Esta financiación a los Servicios Sociales municipales supone una mejora considerable de la prestación de servicios de estos. En primer lugar, porque el carácter plurianual permite consolidar en el tiempo una financiación más que necesaria para los ayuntamientos y mancomunidades y en segundo lugar, porque, en muchas ocasiones, las mujeres pertenecen a diferentes colectivos que sufren vulnerabilidad, por lo que, si los servicios sociales tienen una correcta financiación, están más protegidas.

Infraestructuras de Servicios Sociales

Las líneas estratégicas destacadas de la Dirección General de Infraestructuras Sociosanitarias para el ejercicio 2025 son:

- Impulso de contratos administrativos para la gestión de recursos sociales, así como el seguimiento de su cumplimiento.

- Gestión del Registro general de titulares de actividades, de servicios y centros de servicios sociales de la Comunitat Valenciana.

- Introducción de la perspectiva de género en el impulso y gestión de infraestructuras sociosanitarias.

En concreto esta última problemática es la que centra de forma más clara la relevancia en cuanto al impacto de género en el programa presupuestario correspondiente.

En este sentido, se intenta abordar la necesidad de ampliar la red de recursos específicos destinados a mujeres víctimas de violencia que requieren de una atención profesionalizada en el marco de las infraestructuras sociosanitarias. También el impacto que tiene la introducción de la perspectiva de género en las entidades y empresas que trabajan con la administración pública valenciana y las condiciones que se pueden exigir para que actúen con dicha perspectiva al acceder a recursos públicos en cuanto a condiciones laborales y salariales de las trabajadoras del ámbito de los cuidados.

Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales

Dentro de las líneas estratégicas del programa presupuestario 313K00 del Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales, se procura que el principio de igualdad de trato y de oportunidades esté presente en el conjunto de sus actuaciones, introduciendo la perspectiva de género en las normas, planes, subvenciones y convenios que impulsa, así como en el ámbito de la contratación y en el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.

Este mandato en materia de igualdad introduce criterios de valoración con perspectiva de género, de manera trasversal, abriendo nuevas oportunidades de investigación y de innovación e impulsando la formación de las personas profesionales del sistema, introduciendo actuaciones dirigidas a la mejora y la actualización de sus competencias y habilidades, generalizando también la desagregación de datos por género para mejorar el conocimiento de la realidad concreta de las mujeres en diferentes aspectos, variables o programas en el ámbito de los servicios sociales.

Juventud

- Sensibilizar a las personas jóvenes sobre la violencia de género y prevenir conductas violentas contra las mujeres.

- Contribuir a la emancipación de mujeres jóvenes en situación o riesgo de exclusión social.

Vivienda y calidad e innovación en la construcción

- Continuar con la adjudicación de viviendas a colectivos con más dificultades.

- Objetivo reserva 10 % de viviendas integradas en el parque público de la Generalitat para su ocupación prioritaria por mujeres víctimas de violencia sobre la mujer, y sus hijos e hijas.

- Continuar apoyando la colaboración de la Dirección General de Vivienda y el Comisionado para la lucha contra la violencia sobre la mujer para asegurar las adjudicaciones urgentes de viviendas.

Calidad e innovación en la construcción

- Fomento de la edificación resiliente y Transición ecológica.

- Aplicación de la perspectiva de género a la vivienda y a las unidades de convivencia actuales.

- Investigación de las nuevas necesidades habitacionales con perspectiva de género, que permita una concepción del entorno igualitaria e inclusiva. Las principales líneas de actuación que ejecutan las competencias de vivienda son:

  - Con criterios de atención a la diversidad el programa de vivienda contempla la revisión de la normativa de habitabilidad teniendo en cuenta la Estrategia Valenciana contra la Violencia Sexual.
  - El programa de vivienda trata de incrementar la presencia de mujeres en el sector, el cual se encuentra altamente masculinizado, e impulsar la formación especializada en nuevas maneras de habitar.

Función social de la vivienda

- Garantizar el acceso a la vivienda a las mujeres supervivientes de violencia contra la mujer y de sus hijos e hijas.

- Preferencia en la concesión de ayudas al alquiler, o de soluciones residenciales alternativas a mujeres víctimas de violencia sobre la mujer.

- Implementación de programas de ayudas para evitar la pérdida de la vivienda en situaciones de vulnerabilidad.

Por su parte, la **Entidad Valenciana de Vivienda y Suelo (EVHA)** tiene como línea estratégica en materia de igualdad. Consolidar la aplicación de la perspectiva de género mediante:

- La revisión de los sistemas de información e informes para conseguir la disponibilidad de datos desagregados por sexo (diagnóstico y evaluación de actuaciones).

- La aprobación del Plan de Igualdad de la Entidad e implantación de las acciones definidas.
- La sensibilización y formación específica, para el personal a todos los niveles, en herramientas para fomentar la igualdad de trato y oportunidades y prevención de violencia sobre la mujer.

3. OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES PARA CADA PROGRAMA PRESUPUESTARIO

Programa 311A00. Dirección y Servicios Generales

Objetivo 2.1.	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas de la Conselleria.		
Actuación 2.1.1.	Introducir la perspectiva de género en las normas, planes y programas de actuación, que proyecte, ejecute e impulse la Conselleria.		
Actuación 2.1.2.	Proyectar ayudas, subvenciones, becas, etc. y convenios desde la perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación que incluyen cláusulas de igualdad de género.	Porcentaje	100
2	Bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género.	Porcentaje	100
3	Informes de impacto de género realizados o supervisados por la Unidad de Igualdad.	Número	53
Objetivo 2.2.	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.		
Actuación 2.1.1.	Introducir cláusulas de igualdad en los contratos, de acuerdo con la regulación de la incorporación de las cláusulas sociales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de contratos que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad de género en los pliegos de cláusulas administrativas particulares como condiciones especiales de ejecución y/o criterios de adjudicación.	Porcentaje	100
2	Porcentaje de contratos que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad de género dentro de las especificaciones técnicas contenidas en los pliegos de prescripciones técnicas particulares.	Porcentaje	100
Objetivo 2.3.	Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.		
Actuación 2.3.1.	Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación de la Vicepresidencia y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	74

Programa 323A00. Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres

Objetivo 1.1.	Incorporar la transversalidad de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las políticas y actuaciones de la Generalitat y de las Entidades Locales de la Comunitat Valenciana.
Actuación 1.1.1.	Coordinación de las actuaciones en materia de mujer e igualdad a través de las unidades de igualdad de los departamentos de la Generalitat y su Sector Público y de las unidades de igualdad de las entidades locales.
Actuación 1.1.2.	Dar impulso y apoyo técnico a los diferentes órganos consultivos en materia de mujeres e igualdad de oportunidades que dependen de la Conselleria.
Actuación 1.1.2.	Reconocer y distinguir a los municipios que destaquen por la calidad en la elaboración e implantación de sus planes municipales de igualdad de oportunidades.
Actuación 1.1.4.	Fomentar de desarrollo de programas en las entidades locales que promuevan la igualdad y/o la inserción laboral.

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Unidades de Igualdad de la Generalitat y su Sector Público.	Término absoluto	10
2	Unidades de Igualdad de las Entidades Locales que pertenecen a la Red Valenciana de Igualdad.	Término absoluto	101
3	Reuniones Consell Valencià de les Dones.	Término absoluto	1
4	Reuniones del Consejo de Igualdad.	Término absoluto	1
5	Reuniones de la Comisión Interdepartamental.	Término absoluto	1
6	Municipios presentados a la Convocatoria del Premio Construyendo Municipios Igualitarios: Fem Igualtat. Fem Comunitat.	Término absoluto	15
7	Entidades locales beneficiarias de las ayudas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres e inserción laboral.	Término absoluto	229
Objetivo 1.2.	Fomentar la información, la sensibilización y la formación en igualdad entre mujeres y hombres de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.2.1.	Promoción y fomento de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres al personal de la Generalitat.		
Actuación 1.2.1.	Sensibilización y formación a la ciudadanía de la Comunitat Valenciana para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Propuestas de cursos de formación en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	Término absoluto	4
2	Charlas de formación y sensibilización para concienciar a la ciudadanía en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Término absoluto	5
3	Número de personas matriculadas en Forma´t en Igualtat.	Término absoluto	400
Objetivo 1.3.	Contribuir a la integración de la igualdad en las organizaciones laborales de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.3.1.	Asesoramiento y apoyo al tejido empresarial de la Comunitat Valenciana en la elaboración e implantación de planes de igualdad.		
Actuación 1.3.2.	Tramitación de los visados de los planes de igualdad y concesión del sello "Fent Empresa".		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Solicitudes presentadas en relación con Visados de Planes de Igualdad.	Término absoluto	227
2	Visados emitidos a entidades con Plan de Igualdad.	Término absoluto	194
3	Asesoramiento a empresas en elaboración e implantación de Planes de Igualdad.	Término absoluto	1.000
4	Número de empresas de menos de 50 personas trabajadoras subvencionadas para la elaboración e implantación de los Planes de Igualdad.	Término absoluto	50
Objetivo 1.4.	Fomentar el movimiento asociativo de mujeres y la promoción de la igualdad.		
Actuación 1.4.1.	Apoyo al movimiento asociativo de mujeres.		
Actuación 1.4.2.	Fomento de desarrollo de programas que promuevan el asociacionismo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Cesión de espacios a asociaciones de mujeres.	Término absoluto	5
2	Entidades beneficiarias de ayudas para el desarrollo de programas que fomenten el movimiento asociativo de mujeres.	Término absoluto	40
3	Entidades beneficiarias de ayudas que promuevan el asociacionismo y la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.	Termino absoluto	98
Objetivo 1.5.	Facilitar la corresponsabilidad y el ejercicio conjunto de cargas familiares.		
Actuación 1.5.1.	Financiación de proyectos para el desarrollo de actuaciones orientadas a facilitar la conciliación de las familias con hijas e hijos menores de hasta 16 años, creación de empleo de calidad, y otras actuaciones en materia de corresponsabilidad, conciliación y cuidados.		
Actuación 1.5.2.	Promover y reconocer las medidas de conciliación y corresponsabilidad a las "Empresas Familiarmente Responsables".		
Actuación 1.5.3.	Promover la formación de mujeres para garantizar la conciliación y corresponsabilidad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de entidades locales subvencionadas.	Término absoluto	200
2	Solicitudes presentadas a la convocatoria de "Premios Empresas Familiarmente Responsables".	Término absoluto	35
3	Mujeres beneficiarias de formaciones en conciliación y corresponsabilidad.	Termino absoluto	40
Objetivo 1.6.	Hacer visible la presencia de las mujeres, sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre la discriminación que sufren y poner en marcha medidas para prevenirla y combatirla.		
Actuación 1.6.1.	Colaboración con otras administraciones, organismos públicos y universidades para potenciar actividades de interés en el ámbito de la igualdad, así como la formación especializada en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		
Actuación 1.6.2.	Elaboración de guías, estudios e investigaciones que permiten conocer y analizar la realidad de las mujeres de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.6.3.	Desarrollo de campañas, jornadas, charlas, seminarios, etc., dirigidos a concienciar y sensibilizar a la sociedad valenciana sobre la discriminación de las mujeres; así como, fomentar la educación no sexista.		
Actuación 1.6.4.	Premios Isabel Ferrer (8 de marzo) dirigido a mujeres y asociaciones destacadas por labor en pro de la igualdad.		
Actuación 1.6.5.	Coadyuvar en la tramitación de denuncias que se formulen ante situaciones de discriminación contra las mujeres, así como de publicidad sexista.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de universidades subvencionadas para la puesta en marcha de proyectos y actuaciones que promocionen la igualdad de mujeres y hombres.	Término absoluto	5
2	Número de campañas conmemorativas en materia de mujer e igualdad.	Término absoluto	4
3	Premios Isabel Ferrer.	Término absoluto	3
4	Actuaciones realizadas en materia de publicidad y/o comunicación sexista.	Término absoluto	2
Objetivo 1.7.	Impulsar y fomentar la cultura, así como la incorporación de las mujeres en las carreras STEAM (acrónimo de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas, en inglés: Science, Technology, Enginieering, Arts and Mathematics).		
Actuación 1.7.1.	Convocatoria de premios de narrativa.		
Actuación 1.7.2.	Fomento de actividades de promoción de las mujeres en el ámbito cultural.		

Actuación 1.7.3.	Impulsar y gestionar las bibliotecas especializadas en mujeres.
Actuación 1.7.4.	Financiación de proyectos que fomenten la presencia de las mujeres en las materias STEAM.

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Participación en los premios narrativa.	Término absoluto	71
2	Actuaciones de promoción de las mujeres en el ámbito cultural.	Término absoluto	59
3	Número de bibliotecas especializadas.	Término absoluto	2
4	Préstamos de las bibliotecas especializadas.	Término absoluto	5.625
5	Número de entidades beneficiarias de ayudas STEAM.	Término absoluto	25

Objetivo 1.8.	Coadyuvar en el I Plan de promoción de las mujeres rurales de la Comunitat Valenciana.
Actuación 1.8.1.	Promover la formación de mujeres para garantizar la conciliación y corresponsabilidad en el ámbito rural.

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Mujeres beneficiarias de formaciones en el ámbito rural.	Término absoluto	50

Programa 323M00. MRR. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia en Igualdad

Objetivo 1.1.	Apertura de tres centros de crisis 24 horas para víctimas de violencia sobre la mujer en la Comunitat Valenciana.
Actuación 1.1.1.	Incrementar los recursos destinados a la asistencia a víctimas de violencia sexual en la Comunitat Valenciana.
Actuación 1.1.2.	Dotar a los nuevos centros de los instrumentos, equipos y productos necesarios para un funcionamiento eficiente.

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Actuaciones de adquisición de equipamiento para nuevos centros.	Nº actuaciones	2
2	Actuaciones para la apertura efectiva de los centros.	Nº actuaciones	3

Programa 323B00. Lucha contra la violencia sobre la mujer

Objetivo 1.1.	Mantener los recursos de la Red de Centros Mujer de la Generalitat de atención integral a víctimas de violencia sobre la mujer y mejorar su eficacia.
Actuación 1.1.1.	Mejora de la atención en la Red de Centros Mujer de la Comunitat Valenciana.
Actuación 1.1.2.	Consolidación de un servicio itinerante de atención a las mujeres víctimas de violencia sobre la mujer que residen en la Comunitat Valenciana.
Actuación 1.1.3.	Fomento de la coordinación de los recursos existentes de prevención y atención a las mujeres víctimas de violencia sobre la mujer en la Comunitat Valenciana.

Actuación 1.1.4.	Creación de nuevos recursos para la atención de las víctimas de agresión sexual.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Mujeres víctimas de violencia sobre la mujer y otras violencias contra las mujeres, atendidas en la Red Valenciana de Centros Mujer.	Término absoluto	8.634
2	Actuaciones realizadas en itinerancia de la Red de Centros Mujer.	Término absoluto	5.634
3	Reuniones de coordinación de la Red de Centros Mujer, Programa Alba y Centros Residenciales.	Término absoluto	20
4	Reuniones de coordinación con otras instituciones.	Término absoluto	20
5	Llamadas atendidas desde el servicio de atención telefónica 24 horas (900 580 888).	Término absoluto	68.148
6	Hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia sobre la mujer atendidas en la Red de Centros Mujer.	Término absoluto	758
7	Mujeres víctimas de agresiones sexuales, atendidas en servicios de atención primaria específica.	Término absoluto	242
8	Mujeres víctimas de otras violencias de explotación sexual en entornos de prostitución o trata atendidas en servicios de atención primaria específica.	Término absoluto	387
9	Un centro de crisis para atención de violencia sexual por provincia.	Término absoluto	3
10	Llamadas atendidas desde el servicio de atención telefónica de los centros de crisis (900 22 00 22).	Término absoluto	250
Objetivo 1.2.	Mantener los recursos residenciales de la Generalitat de atención integral a víctimas de violencia sobre la mujer.		
Actuación 1.2.1.	Mejora de la atención en los recursos residenciales para mujeres víctimas de violencia sobre la mujer.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Mujeres víctimas violencia atendidas en los centros residenciales.	Término absoluto	459
2	Hijos e hijas de mujeres víctimas de violencia atendidas en los centros residenciales.	Término absoluto	335
3	Plazas de la red residencial.	Término absoluto	362
Objetivo 1.3.	Contribuir a eliminar toda situación de violencia sobre las mujeres que residen en la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.3.1.	Desarrollo de actuaciones dirigidas a prevenir, concienciar y sensibilizar a la sociedad valenciana sobre la violencia que sufren las mujeres haciendo especial incidencia en la sensibilización en las zonas rurales.		
Actuación 1.3.2.	Campañas de sensibilización y prevención de la que se ejerce contra las mujeres.		
Actuación 1.3.3.	Desarrollo de la estrategia contra la trata y la explotación sexual.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Actuaciones de prevención y sensibilización de la violencia sobre la mujer.	Término absoluto	1.432
2	Campañas de sensibilización contra la violencia sobre la mujer.	Término absoluto	3
3	Presentación de la estrategia contra la trata y la explotación sexual.	Término absoluto	1
4	Número de participantes en el Programa de prevención de la reincidencia en el maltrato.	Término absoluto	250
5	Número de puntos de información en festivales musicales de la Comunitat Valenciana.	Término absoluto	10

6	Número de adhesiones al Protocolo de Actuación contra las Violencias Sexuales en Espacio de Ocio de la Comunitat Valenciana.	Término absoluto	15
7	Número de atenciones solicitudes de Ayuntamientos para préstamos de "Puntos Violetas" en fiestas o eventos del municipio.	Término absoluto	50
Objetivo 1.4.	Dotar a las mujeres víctimas de violencia, y sus hijos e hijas, de recursos para cubrir sus necesidades básicas: vivienda, alimentación, otras emergencias, transporte…		
Actuación 1.4.1.	Tramitación de ayudas para las víctimas de violencia sobre la mujer para atender sus necesidades de carácter básico.		
Actuación 1.4.2.	Suscribir convenios con los departamentos competentes para facilitar el acceso a la vivienda a las mujeres víctimas de violencia sobre la mujer.		
Actuación 1.4.3.	Tramitación de indemnizaciones por causa de muerte, gran invalidez o incapacidad permanente absoluta de mujeres víctimas de violencia sobre la mujer o como consecuencia de la defensa de una víctima de violencia sobre la mujer.		
Actuación 1.4.4.	Suscribir convenios de colaboración con entidades y asociaciones para impulsar la inserción socio laboral de las víctimas de violencia sobre la mujer.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Ayudas concedidas de pago único para víctimas de violencia de género.	Término absoluto	50
2	Ayudas concedidas del fondo de emergencia para víctimas de violencia de género.	Término absoluto	489
3	Mujeres víctimas de violencia que han accedido a vivienda social en régimen de alquiler mediante convenio Evha.	Término absoluto	28
4	Bono de transporte gratuito.	Término absoluto	1.681
5	Indemnizaciones económicas por causa de muerte concedidas para víctimas de violencia sobre la mujer.	Término absoluto	5
6	Convenios de colaboración suscritos para impulsar la inserción socio laboral de las mujeres víctimas.	Término absoluto	5
7	Número de víctimas de violencia sobre la mujer que han participado en los programas de inserción socio laboral.	Término absoluto	150

Programa 313H00. Diversidad

Objetivo 1.1.	Realizar acciones por acabar con la desigualdad de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBIQ+), así como dar un servicio de apoyo y asesoramiento a este colectivo.		
Actuación 1.1.1.	Evaluación y seguimiento de la Ley integral del reconocimiento del derecho a la identidad y la expresión de género en la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.1.2.	Evaluación y seguimiento de la Ley de igualdad de personas LGTBIQ+.		
Actuación 1.1.3.	Gestión y mantenimiento del servicio Orienta de atención y asesoramiento al colectivo LGTBIQ+.		
Actuación 1.1.4.	Gestión y mantenimiento del Espai de la Memòria *LGTBIQ+*.		
Actuación 1.1.6.	Dar apoyo a las asociaciones LGTBIQ+ en el desarrollo de programas específicos y campañas que realizan.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Evaluación y seguimiento de la Ley integral del reconocimiento del derecho a la identidad y la expresión de género en la Comunitat Valenciana	Reunión	2
2	Evaluación y seguimiento de la Ley de Igualdad LGTBIQ+.	Reunión	2
3	Atenciones realizadas en el servicio Orienta	Número total	10.736
4	Atenciones realizadas a mujeres en el servicio Orienta	Porcentaje	53

5	Actuaciones realizadas en el Espai de la Memòria LGTBIQ+	Número total	160
7	Dar apoyo a las asociaciones LGTBIQ+ en el desarrollo de programas específicos y campañas que realizan	Convocatoria	1
Objetivo 1.2.	Contribuir a la erradicación de las conductas discriminatorias y violentas por razón de discriminación		
Actuación 1.2.2.	Mantenimiento del servicio de atención y asesoramiento a las personas víctimas de discriminación IgualaT.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Atenciones a personas en situación de discriminación a través del servicio de igualdad de trato y no discriminación (IgualaT).	Número total	500
3	Atenciones a mujeres en situación de discriminación a través del servicio de igualdad de trato y no discriminación (IgualaT).	Porcentaje	40
Objetivo 1.3.	Realizar acciones de lucha contra la discriminación de personas con VIH e ITS.		
Actuación 1.3.1.	Dar apoyo a las entidades sociales para la promoción de programas de sensibilización y lucha contra la discriminación de las personas con VIH e ITS.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Dar apoyo a las asociaciones en el desarrollo de programas de sensibilización y lucha contra la discriminación de las personas con VIH e ITS.	Convocatoria	1
Objetivo 2.1.	Coordinar e impulsar proyectos y actuaciones que fomenten el respeto e inclusión del pueblo gitano, especialmente aquellos dirigidos a la infancia, adolescencia y juventud, y la igualdad entre mujeres y hombres.		
Actuación 2.1.1.	Desarrollo del Plan Estratégico para el Respeto, Inclusión y Visibilización del Pueblo Gitano en la Comunitat Valenciana.		
Actuación 2.1.2.	Financiación de programas a entidades sociales que desarrollan acciones que fomentan el respeto, la igualdad e inclusión del pueblo gitano y visibilizan y ponen en valor la cultura gitana.		
Actuación 2.1.3.	Mantenimiento del concierto: programa Kumpania para la intervención socioeducativa con la infancia, la adolescencia y la juventud gitana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Diseño del Plan Estratégico para el Respeto, Inclusión y visibilización del Pueblo Gitano en la Comunitat Valenciana.	Reunión	2
2	Financiación de programas a entidades sociales que desarrollan acciones que fomentan el respeto, la igualdad e inclusión del pueblo gitano y visibilizan y ponen en valor la cultura gitana.	Convocatoria	1
4	Mujeres gitanas que han participado en el programa Kumpania.	Porcentaje	55
Objetivo 2.3.	Promover y apoyar proyectos y actuaciones que fomenten el respeto, inclusión y visibilización de las etnias y culturas que conviven mayoritariamente en la Comunitat Valenciana.		
Actuación 2.3.1.	Financiación de programas a entidades sociales para la promoción y defensa de la diversidad étnica y cultural en la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Dar apoyo a las asociaciones que promocionan la diversidad étnica y cultural en la Comunitat Valenciana.	Convocatoria	1
Objetivo 3.1.	Coordinar e impulsar actuaciones relativas a la atención adecuada de las personas migrantes, su inclusión en todos los ámbitos de la sociedad.		
Actuación 3.1.1.	Coordinación y desarrollo de la Estrategia Valenciana de Migraciones 2021-2026.		
Actuación 3.1.2.	Coordinación y mantenimiento de la red Pangea de atención a las personas migrantes desde las entidades locales.		
Actuación 3.1.3.	Coordinación y mantenimiento la red de acogida residencial a personas migrantes.		
Actuación 3.1.4.	Dar apoyo a entidades sociales que trabajan en programas de inclusión de personas migrantes.		

Actuación 3.1.6.	Mantenimiento del servicio de atención a personas migrantes y refugiadas Atlas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Desarrollo de la Estrategia Valenciana de Migraciones 2021-2026.	Reunión	1
4	Mujeres atendidas a través de la Red PANGEA.	Porcentaje	54,8
5	Coordinar la red de acogida residencial a personas migrantes.	Reunión	3
6	Dar apoyo a entidades sociales que trabajan en programas de inclusión de personas migrantes.	Convocatoria	1
7	Atenciones a personas migrantes y refugiadas a través del servicio Atlas.	Número total	22.000
8	Mujeres migrantes y refugiadas atendidas a través del servicio ATLAS	Porcentaje	59
Objetivo 3.2.	Coordinar e impulsar actuaciones relativas a la atención y el reasentamiento de personas refugiadas en la Comunitat Valenciana.		
Actuación 3.2.1.	Coordinación y fomento de actuaciones relativas a la atención y reasentamiento de personas refugiadas en la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Atenciones a personas migrantes y refugiadas a través del servicio Atlas.	Número total	4.000

Programa 313D00. Personas con discapacidad

Objetivo 1.1.	Favorecer la inclusión en la vida social, escolar, laboral y cultural de las personas con discapacidad.		
Actuación 1.1.2.	Facilitar la comunicación de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas que utilizan sistemas orales y/o la lengua de signos en todo tipo de servicios a disposición del público y especialmente en situación de emergencia.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Personas destinatarias del servicio de intérpretes y guías intérpretes de lengua de signos para personas sordas y sordociegas en la Comunitat Valenciana.	Personas destinatarias	10.000
2	Mujeres destinatarias del servicio de intérpretes y guías intérpretes de lengua de signos para personas sordas y sordociegas de la Comunitat Valenciana.	% de mujeres sobre el total	50%
3	Personas intérpretes de lengua de signos para personas sordas y sordociegas que participan en el Servicio de intérprete de la Generalitat Valenciana.	Profesionales	15
4	Mujeres intérpretes de lengua de signos para personas sordas y sordociegas que participan en el Servicio de intérprete de la Generalitat Valenciana.	% de mujeres sobre el total	80%
Objetivo 1.2.	Promover la vida independiente y el reconocimiento de los derechos de las personas con problemas graves de salud mental, personas con trastornos del neurodesarrollo y/o discapacidad.		
Actuación 1.2.1.	Financiar programas para la realización de itinerarios individualizados para personas con discapacidad y/o problemas graves de salud mental.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Personas con discapacidad que participan en itinerarios individualizados para personas con discapacidad y/o problemas graves de salud mental.	Personas beneficiarias	250
3	Mujeres con discapacidad que participan en itinerarios individualizados para personas con discapacidad y/o problemas graves de salud mental.	% de mujeres sobre el total	40%
4	Personas con discapacidad que participan en programas de empleo para favorecer su inserción laboral.	Personas beneficiarias	2.200

5	Mujeres con discapacidad que participan en programas de empleo para favorecer su inserción laboral.	% de mujeres sobre el total	50%
6	Personas con discapacidad beneficiarias de estancias vacacionales.	Personas beneficiarias	4.000
7	Mujeres con discapacidad beneficiarias de estancias vacacionales	% de mujeres sobre el total	45%
Objetivo 2.1.	Potenciar la autonomía personal de las personas con discapacidad y problemas graves de salud mental.		
Actuación 2.1.1.	Prestaciones económicas individualizadas dirigidas a facilitar la autonomía personal a personas con discapacidad: ayudas técnicas, eliminación de barreras en el interior de la vivienda, adaptación de vehículos, ayudas de transporte para la asistencia a tratamientos y centros asistenciales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Personas con prestaciones económicas individualizadas dirigidas a la atención, desarrollo y promoción de la autonomía personal, bienestar y calidad de vida en el domicilio.	Personas beneficiarias	1.000
2	Mujeres con prestaciones económicas individualizadas dirigidas a la atención, desarrollo y promoción de la autonomía personal, bienestar y calidad de vida en el domicilio.	% de mujeres sobre el total	48
4	Personas que participan en programas y servicios de promoción de la autonomía personal para personas con discapacidad.	Personas beneficiarias	115.000
5	Mujeres que participan en programas y servicios de promoción de la autonomía personal para personas con discapacidad.	% de mujeres sobre el total	50
7	Personas que participan en programas formativos para la capacitación tecnológica, dirigidos a disminuir la brecha digital.	Personas beneficiarias	750
8	Mujeres que participan en programas formativos para la capacitación tecnológica, dirigidos a disminuir la brecha digital.	% de mujeres sobre el total	40
Objetivo 2.2.	Fomentar las actuaciones dirigidas a promover la accesibilidad universal.		
Actuación 2.2.3.	Inscripción en el Registro Autonómico de Tarjetas de Estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Personas titulares de tarjetas de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida inscritas en el Registro autonómico.	Personas titulares	6.000
5	Mujeres titulares de tarjetas de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida inscritas en el Registro autonómico.	% de mujeres sobre el total	44
Objetivo 3.1.	Garantizar los servicios a las personas con discapacidad.		
Actuación 3.1.1.	Prestaciones económicas individuales para la atención residencial de las personas con discapacidad atendidas en centros especializados.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Personas beneficiarias de prestaciones económicas individuales para la atención especializada en centros residenciales.	Personas beneficiarias	350
2	Mujeres beneficiarias de prestaciones económicas individuales para la atención especializada en centros residenciales.	% de mujeres sobre el total	30
Objetivo 4.1.	Agilizar y mejorar la gestión de la valoración de las solicitudes de reconocimiento del grado de discapacidad.		
Actuación 4.1.1.	Incrementar el número de valoraciones de las solicitudes presentadas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Personas solicitantes valoradas sobre las presentadas.	Personas participantes	90

2	Mujeres solicitantes valoradas sobre las presentadas.	% de mujeres sobre el total	50
Objetivo 5.1.	Favorecer la coordinación interdepartamental y mejorar las competencias y cualificaciones de los/las profesionales en el ámbito de la atención a personas con discapacidad.		
Actuación 5.1.1.	Organizar actividades de formación y coordinación en el ámbito de la atención a personas con discapacidad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Personas que participan en actividades de formación en el ámbito de la atención a personas con discapacidad.	Personas participantes	695
3	Mujeres que participan en actividades de formación en el ámbito de la atención a personas con discapacidad.	% de mujeres sobre el total	80
Objetivo 7.1.	Establecer los mecanismos de colaboración entre las diferentes administraciones públicas para una atención coordinada, eficaz y eficiente entre los ámbitos social, educativo, sanitario y laboral.		
Actuación 7.1.1.	Elaboración, revisión, seguimiento y evaluación de normativa, instrucciones y protocolos de colaboración para mejorar la coordinación y eficiencia de la atención entre las diferentes administraciones públicas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Representación equilibrada en Órganos colegiados de responsabilidad de la Dirección General	Personas representantes	22
4	Representación de mujeres en Órganos colegiados de responsabilidad de la Dirección General.	% de mujeres sobre el total	40%

Programa 313F00. Personas Mayores

Objetivo 1.1.	Elaborar programas y ejecutar medidas orientadas a fomentar la participación activa de las personas mayores en la sociedad, así como programas de ocio y tiempo libre para personas mayores (fortalecer la colaboración y la cooperación con las entidades del tercer sector).		
Actuación 1.1.1.	Financiación de programas de cooperación social y convivencia dirigidos a la integración social de las personas mayores, a través de CC.LL. y Asociaciones de Mayores.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Tarjetas de Mayores emitidas.	Personas beneficiarias	11.515
4	Mujeres beneficiarias de la Tarjeta del Mayor.	Porcentaje sobre el total	50
Objetivo 1.2.	Financiar programas de atención/prevención de problemas específicos de personas mayores, (establecer mejoras en todos los servicios de proximidad).		
Actuación 1.2.1	Realización de actividades lúdicas y culturales.		
Actuación 1.2.2	Financiación de estancias/tratamientos en establecimientos termales para personas mayores, así como desarrollar programas de prevención y promoción de la salud.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Gestionar el programa de Termalismo Social Valenciano.	Personas beneficiarias	7.300
2	Mujeres beneficiarias del programa de Termalismo Social Valenciano.	Porcentaje de mujeres sobre el total	60
4	Personas usuarias/beneficiarias de los CEAs.	Personas beneficiarias	190.000
5	Mujeres beneficiarias de los CEAs.	Porcentaje de mujeres sobre el total	71

Objetivo 3.1.	Implementar actuaciones específicas para el colectivo de personas mayores en el entorno rural, (establecer servicios y programas más próximos a través de las mancomunidades para municipios pequeños).		
Actuación 3.1.1.	Financiación de actividades que tienen por objeto fomentar y potenciar la atención de personas mayores en un entorno rural.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de personas que son atendidas en actuaciones específicas dirigidas a personas mayores en el entorno rural.	Personas beneficiarias	4.650
2	Número de mujeres que son atendidas en actuaciones específicas dirigidas a personas mayores en el entorno rural.	Porcentaje de mujeres sobre el total	70

Programa 313G00. Atención Primaria y Mayores

Objetivo 2.1.	Atender a todas las personas en situación de dependencia de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 2.1.3.	Generar empleo indirecto de mujeres a través de prestaciones económicas vinculadas al servicio (PVS) y empresas prestadoras el servicio de ayuda a domicilio.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Generar empleo indirecto de mujeres a través de prestaciones económicas vinculadas al servicio (PVS) y empresas prestadoras del servicio de ayuda a domicilio.	Núm. mujeres empleadas	523
Objetivo 3.1.	Favorecer la permanencia de las personas en situación de dependencia en su entorno social y familiar		
Actuación 3.1.1.	Hacer efectivas las prestaciones que favorecen la permanencia en el entorno social y familiar de la persona dependiente, así como la compatibilidad entre recursos de dependencia.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Apoyar a cuidadoras no profesionales a través de prestaciones económicas de cuidados en el entorno familiar.	Núm. mujeres	11.100

Programa 313E00. Inclusión Social

Objetivo 1.1.	Atención de la problemática personal y social de las personas afectadas por la desigualdad, la pobreza y la exclusión social mediante la promoción de acciones y creación de redes de apoyo social.		
Actuación 1.1.1.	Financiación de proyectos destinados al desarrollo comunitario y al fomento del ámbito relacional.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de mujeres atendidas por programas de proyectos para la realización de actuaciones dirigidas a la inclusión social de las personas o unidades familiares que se encuentran en situación de vulnerabilidad	Nº de mujeres	27.211
3	Número de mujeres atendidas por programas de proyectos para la realización de actuaciones dirigidas a la inclusión social de las personas o unidades familiares que se encuentran en situación de vulnerabilidad	Porcentaje mujeres sobre el total	51,14%

Objetivo 1.5.	Fomento de programas de interés social para atender a finalidades de interés social con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del IRPF en la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.5.1.	Tramitación y gestión de la convocatoria de subvenciones de programas de interés general para atender finalidades de interés social con cargo a la asignación tributaria del 0,70 % del IRPF en la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Número de entidades beneficiarias que cuentan con un plan de igualdad.	Nº	250
Objetivo 2.1.	Promover la sensibilización de la población y la formación del voluntariado con el fin de alcanzar una sociedad más comprometida. Así como impulsar la participación de las entidades del voluntariado para generar un efecto multiplicador en las actuaciones sobre los colectivos beneficiarios.		
Actuación 2.1.1.	Financiación de programas de sensibilización, formación e intervención del voluntariado social.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres voluntarias sobre el total.	Porcentaje mujeres voluntarias	70,88
Objetivo 3.3.	Desarrollo de la prestación profesional orientada a promover y facilitar la plena inclusión social y sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad o exclusión.		
Actuación 3.3.1.	Evaluar, a través del diagnóstico social, situaciones de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social.		
Actuación 3.3.2.	Potenciar el desarrollo, seguimiento y evaluación de la prestación profesional vinculada a la renta valenciana de inclusión, para promover y facilitar la plena inclusión de las personas destinatarias.		
Actuación 3.3.3.	Seguir avanzando en la consolidación del programa de implementación de itinerarios integrados de inserción social en las Entidades Locales de la Comunitat valenciana, financiado por el Fondo Social Europeo Plus 2021-2027, en el marco del contrato programa.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de itinerarios Renta Valenciana de Inclusión que incluyen la perspectiva de género.	porcentaje	100
Objetivo 3.4.	Planificación de itinerarios de inclusión social para mujeres, en especial aquellas víctimas de violencia y/o víctimas de trata, o de entornos sociales desfavorables con el fin de que conozcan todos aquellos recursos sociosanitarios, ayudas y prestaciones a las que tienen derecho.		
Actuación 3.4.1.	Planificación de itinerarios de inclusión social para mujeres, en especial aquellas víctimas de violencia y/o víctimas de trata, o de entornos sociales desfavorables con el fin de que conozcan todos aquellos recursos sociosanitarios, ayudas y prestaciones a las que tienen derecho.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de mujeres en itinerarios integrados de inclusión activa y alfabetización dirigidas a personas en situación de especial vulnerabilidad para fomentar la inserción socio-laboral.	Número de mujeres	17.194
2	Número de mujeres en itinerarios integrados de inclusión activa y alfabetización dirigidas a personas en situación de especial vulnerabilidad para fomentar la inserción socio-laboral.	Porcentaje sobre el total	66,58
3	Número de personas destinatarias de RVI.	Número	62.080
4	Número de personas destinatarias de RVI.	Porcentaje sobre el total	55,52
5	Número de personas beneficiarias de PNC.	Nº titulares	50.303
6	Número de personas beneficiarias de PNC.	porcentaje de mujeres sobre el total	66,25

Objetivo 4.1.	Facilitar la inclusión social de las personas en situación o riesgo de exclusión social.		
Actuación 4.1.1.	Fomento de los itinerarios de inclusión social como herramienta de intervención individual y comunitaria, que fomenten la inclusión y la autonomía de las personas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Número de entidades beneficiarias que cuentan con un plan de igualdad.	Número	110

Programa 313C00. Familia, Infancia y Adolescencia

Objetivo 1.1.	Impulsar la normativa autonómica necesaria para hacer efectivos los derechos de la infancia y adolescencia reconocidos en la normativa estatal e internacional.		
Actuación 1.1.2.	Estudio y formulación de las alegaciones de todos los proyectos normativos de la Generalitat Valenciana que puedan afectar a los derechos de niños, niñas y adolescentes de la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Estudio y formulación de las alegaciones de todos los proyectos normativos de la Generalitat Valenciana que puedan afectar a los derechos de niños, niñas y adolescentes de la Comunitat Valenciana.	Porcentaje proyectos revisados	100
Objetivo 1.2.	Implementar una política integral de infancia y adolescencia basada en el enfoque de derechos.		
Actuación 1.2.1.	Impulso, desarrollo y seguimiento de los documentos de planificación estratégica que en materia de derechos de la infancia y adolescencia se implementan.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Impulso, desarrollo y seguimiento de los documentos de planificación estratégica que en materia de derechos de la infancia y adolescencia se implementan.	Nº de documentos de planificación	1
Objetivo 1.4.	Impulsar acciones formativas sobre la aplicación de los derechos de la infancia y adolescencia.		
Actuación 1.4.1.	Realización de un plan de acciones formativas multidireccionales para suscitar la colaboración en el marco de la promoción de los derechos, protección y atención de las personas menores de edad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de acciones formativas en la promoción de los derechos, protección y atención de las personas menores de edad.	Nº acciones	3
Objetivo 3.2.	Promover acciones preventivas contra el maltrato y la violencia sobre la infancia y la adolescencia.		
Actuación 3.2.1.	Fomento de programas preventivos y de procesos de intervención educativos y socializadores.		
Actuación 3.2.1.	Potenciar la atención telefónica y otros canales de comunicación para dar respuesta a las situaciones de riesgo y/o desprotección de niños, niñas y adolescentes.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Fomento de programas preventivos y de procesos de intervención educativos y socializadores.	Nº actuaciones	40
2	Potenciar la atención telefónica y otros canales de comunicación para dar respuesta a las situaciones de riesgo y/o desprotección de niños, niñas y adolescentes.	Nº personas atendidas	12.000
Objetivo 4.1.	Prestar asistencia integral y especializada para niños, niñas y adolescentes víctimas de delitos contra la libertad e indemnidad sexual.		
Actuación 4.1.1.	Atención psicológica a personas menores de edad que han sido víctimas de un delito contra la libertad e indemnidad sexual, mejorando la proximidad de atención domiciliaria a través de un equipo itinerante.		

Actuación 4.1.2.	Diseño y estudio para la implementación de un nuevo modelo de atención integral a las personas menores de edad víctimas de violencia sexual.
Actuación 4.1.3.	Ajustes de la intervención a las personas menores de edad que han sido víctimas de un delito contra la libertad e indemnidad sexual.

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Atención psicológica a personas menores de edad que han sido víctimas de un delito contra la libertad e indemnidad sexual, mejorando la proximidad de atención domiciliaria a través de un equipo itinerante.	Nº de personas atendidas	350
2	Diseño y estudio para la implementación de un nuevo modelo de atención a las personas menores de edad víctimas de maltrato sexual.	Nº de actuaciones	3
3	Ajustes de la intervención a las personas menores de edad que han sido víctimas de un delito contra la libertad e indemnidad sexual.	Nº de asistencias sociales y jurídicas	130

Objetivo 5.1.	Actualizar la normativa autonómica en materia de protección de la infancia y la adolescencia.
Actuación 5.1.1.	Revisión y actualización de la normativa autonómica, instrucciones, así como de los manuales y materiales técnicos, en materia de protección de la infancia y la adolescencia y perspectiva de género.

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Revisión y actualización de la normativa autonómica, instrucciones, así como de los manuales y materiales técnicos, en materia de protección de la infancia y la adolescencia y perspectiva de género.	Nº actuaciones	2

Objetivo 6.1.	Optimizar y especializar la atención a las personas menores de edad desde el recurso de acogimiento residencial.
Actuación 6.1.1.	Implantación de instrumentos para la intervención desde el ámbito del acogimiento residencial.

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
6	Implantación de instrumentos para la intervención desde el ámbito del acogimiento residencial.	Porcentaje	100

Objetivo 7.1.	Optimizar los recursos socioeducativos y de reinserción social de adolescentes en conflicto con la ley.
Actuación 7.1.3.	Fomentar los valores sociales de respeto, convivencia, igualdad y equidad de adolescentes en conflicto con la ley mediante el reconocimiento de actitudes proactivas a través de los Premios Raquel Payá.

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Fomentar los valores sociales de respeto, convivencia, igualdad y equidad de adolescentes en conflicto con la ley mediante el reconocimiento de actitudes proactivas a través de los Premios Raquel Payá.	Nº actuaciones	1

Objetivo 7.2.	Dotar a los profesionales del ámbito de justicia juvenil de herramientas técnicas de intervención.
Actuación 7.2.1.	Implantación de instrumentos para la intervención en el sistema de justicia juvenil.

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Implantación de instrumentos para la intervención desde el sistema de justicia juvenil.	Nº actuaciones	2

Objetivo 8.1.	Revisar y evaluar resultados del nuevo modelo en materia de emancipación y autonomía personal de adolescentes.
Actuación 8.1.1.	Impulso de programas de preparación para la vida independiente y la autonomía personal de jóvenes del Sistema de Protección y del Sistema Socioeducativo.
Actuación 8.1.2.	Supervisión y seguimiento de la Red pública de Hogares de emancipación.
Actuación 8.1.3.	Mejora y coordinación de la Red de Oficinas Mentora.

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Impulso de programas de preparación para la vida independiente y la autonomía personal de jóvenes del Sistema de Protección y del Sistema Socioeducativo.	Nº actuaciones	4
2	Supervisión y seguimiento de la Red pública de Hogares de emancipación.	Número de personas atendidas	250
3	Mejora y coordinación de la Red de Oficinas Mentora.	Número personas atendidas	600
Objetivo 9.1.	Optimizar la red de puntos de encuentro familiar.		
Actuación 9.1.1.	Supervisión y mejora del protocolo de actuación en la red de puntos de encuentro familiar de la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Revisión del procedimiento de actuaciones de los puntos de encuentro familiar.	Nº de actuaciones	1
Objetivo 10.1.	Promover la sensibilización, información y orientación sobre las situaciones familiares específicas existentes.		
Actuación 10.1.1.	Dar apoyo a las diferentes situaciones familiares reconocidas legalmente, impulsando los programas a que realizan las diversas asociaciones.		
Actuación 10.1.2.	Realizar acciones para hacer visible las diferentes situaciones familiares reconocidas legalmente y su valor social.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Apoyo a las diferentes situaciones familiares reconocidas por la legislación vigente, impulsando los programadas que realizan las diversas asociaciones.	Convocatoria	2
2	Realización de acciones para hacer visible las diferentes situaciones familiares reconocidas legalmente y su valor social.	Actuación	1
5	Número de títulos de familias monoparentales.	Títulos en vigor	24.000
Objetivo 11.1.	Promover la sensibilización, información y orientación sobre las situaciones familiares específicas existentes.		
Actuación 11.1.1.	Uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en publicaciones y documentación oficial de la Dirección General de Familia, Infancia y Adolescencia y Reto Demográfico.		
Actuación 11.1.2.	Utilización de la variable sexo y otras interseccionalidades en las estadísticas que se desarrollen y emitan por la Dirección General de Familia, Infancia y Adolescencia y Reto Demográfico.		
Actuación 11.1.3.	Formación en pautas de crianza y parentalidad positiva y corresponsabilidad familiar, en los procesos de aptitud de familias acogedoras y en los procesos de idoneidad de familias adoptivas.		
Actuación 11.1.3.	Estimular la contratación de colectivos con mayor dificultad en el acceso a un empleo (mujeres, víctimas de violencia contra la mujer, personas en riesgo de exclusión social…) mediante cláusulas sociales en los procedimientos contractuales, subvenciones, contrato-programa… que se desarrolle desde la Dirección General de Familia, Infancia y Adolescencia y Reto Demográfico.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en publicaciones y documentación oficial de la Dirección General de Familia, Infancia y Adolescencia y Reto Demográfico.	Porcentaje	100
2	Utilización de la variable sexo y otras interseccionalidades en las estadísticas que se desarrollen y emitan por la Dirección General de Familia, Infancia y Adolescencia y Reto Demográfico.	Porcentaje	80
3	Formación en pautas de crianza y parentalidad positiva y corresponsabilidad familiar, en los procesos de aptitud de familias acogedoras y en los procesos de idoneidad de familias adoptivas.	Porcentaje	100
4	Estimular la contratación de colectivos con mayor dificultad en el acceso a un empleo (mujeres, víctimas de violencia contra la mujer, personas en riesgo de exclusión social…) mediante cláusulas sociales en los procedimientos contractuales, subvenciones, contrato-programa… que se desarrolle desde la Dirección General de Familia, Infancia y Adolescencia y Reto Demográfico.	Porcentaje procedimientos contractuales, subvenciones, concierto…	100

Programa 313I00. Gestión y Organización del Sistema

Objetivo 2.1.	Tramitación de la firma, en 2025, de los contratos programas correspondientes al periodo 2025-2028.		
Actuación 2.1.3.	Solicitud, tramitación y firma de contratos programa 2025-2028.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Aprobación del contrato programa tipo 2025-2028.	Resolución aprobación	1
Objetivo 2.2.	Solicitud, tramitación y firma de los contratos programas 2025-2028.		
Actuación 2.2.1.	Evaluación de los contratos programas 2021-2024 en lo referido a la anualidad 2024.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Contratos Programa 2025 -2028 firmados	Convenios suscritos	200
Objetivo 3.2.	Valoración económica del incremento de financiación a aplicar a la atención primaria y secundaria a través de adendas a los contratos programa 2025-2028.		
Actuación 3.2.1.	Grupo técnico de trabajo para la valoración económica del incremento de financiación a aplicar a la atención primaria y secundaria a través de adendas a los contratos programa 2025-2028.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Estimación incremento de financiación necesaria a incorporar vía adendas a suscribir en 2026.	Reuniones realizadas	10
Objetivo 4.1.	Impulso e incremento de nuevas plazas en la acción concertada mediante ampliación de la vigente convocatoria plurianual de acción concertada.		
Actuación 4.1.2.	Tramitación de la convocatoria, de las ampliaciones de plazas, sus resoluciones y demás procedimientos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Ampliación en las plazas de la vigente convocatoria plurianual de la acción concertada.	Número	1.056
Objetivo 5.1.	Desarrollo normativo del pago delegado en el concierto.		
Actuación 5.1.2.	Definición de los criterios para la diferenciación en las líneas presupuestarias de la acción concertada de los gastos de personal del resto de gastos, para aplicar a los presupuestos del 2026.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Elaboración de la norma que distingue entre los gastos de personal con los gastos corrientes y generales.	Aplicación	1
3	Elaboración de la norma que desarrolla el sistema de Pago delegado.	Aplicación	1
Objetivo 6.2.	Colaborar con las partes legitimadas el desarrollo del Convenio Único en el ámbito de la acción concertada.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Seguimiento de la negociación del Convenio Único.	Número reuniones	4
Objetivo 6.3.	Reforzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de participación		
Actuación 6.3.1.	Promoción de la representación equilibrada y equitativa de mujeres y hombres en los órganos de participación.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Representación equilibrada en órganos colegiados de responsabilidad de la Dirección General.	Porcentaje mujeres	50

Programa 313J00. Planificación y Coordinación de Infraestructuras Sociosanitarias

Objetivo 6.1.	Planificar infraestructuras sociosanitarias incluyendo la perspectiva de género.		
Actuación 6.1.1.	Aumentar la red de atención a mujeres víctimas de violencia de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de actuaciones de mejora o creación de nuevos recursos destinados a mujeres.	Actuación	5
2	Número de nuevos centros o servicios autorizados destinados a mujeres.	Centros/Servicios	4
Objetivo 6.2.	Valorar positivamente la incorporación de la perspectiva de género para acceder a recursos públicos.		
Actuación 6.2.1.	Introducir exigencias de cumplimiento de planes de igualdad en subvenciones de concurrencia competitiva.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Subvenciones otorgadas con clausulado de disposición de Plan de Igualdad.	Actuación	100

Programa 313K00. Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales

Objetivo 1.6.	Promover criterios de igualdad en los desarrollos normativos de la Ley 3/2019, así como en las actuaciones en materia de planificación y tramitación.		
Actuación 1.6.1.	Incorporar los principios y valores de la igualdad de género y hacer que esté presente en cualquier actuación de la Dirección General.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Mujeres profesionales técnicas que participan en los trabajos de elaboración normativa para el desarrollo de la Ley 3/2019.	Número de mujeres	9
2	Mujeres profesionales técnicas que participan en los trabajos de elaboración de instrumentos de planificación.	Número de mujeres	6
3	Mujeres integrantes en las comisiones de seguimiento, para la correcta aplicación y desarrollo de la mapificación y zonificación de los servicios sociales.	Número de mujeres	9
4	Mujeres integrantes del Comité de Ética de los Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana.	Número de mujeres	23
5	Mujeres integrantes del Observatorio del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.	Número de mujeres	56
6	Mujeres integrantes del Consell Valencià d'Inclusió i Drets Socials.	Número de mujeres	47
Objetivo 2.1.	Diseñar un sistema de formación, sólido, coherente, continuado y de calidad, para las personas profesionales de servicios sociales, derivado de las necesidades formativas detectadas.		
Actuación 2.1.7.	Introducir la variable de género en los programas de formación para profesionales de servicios sociales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
17	Mujeres profesionales de los servicios sociales formadas a través de los cursos de formación impulsados y financiados desde la dirección general.	Número de mujeres	5.300
18	Introducir la variable de género en los programas de formación para profesionales de servicios sociales.	Número de acciones	254

Objetivo 2.2.	Fomentar la divulgación del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales (SPVSS) y del modelo de servicios sociales para la Comunitat Valenciana, así como impulsar y difundir buenas prácticas en servicios sociales, a través de la Red de Cátedras universitarias Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.		
Actuación 2.2.3.	Introducir la variable de género en la divulgación del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
6	Mujeres que participan en las actividades de divulgación, transferencia del conocimiento y visibilización de la cátedra, en materia de servicios sociales.	Número de mujeres	10
Objetivo 2.3.	Fomentar acciones formativas, así como congresos, jornadas y seminarios formativos en materia de servicios sociales, y convocatorias de premios, a través de la Red de Cátedras universitarias Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.		
Actuación 3.3.3.	Introducir la variable de género en las actividades de docencia y difusión del conocimiento en servicios sociales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Actividades de docencia y difusión del conocimiento en servicios sociales en las que se ha introducido la variable de género.	Número de actividades	5
Objetivo 2.4.	Impulsar la investigación, la innovación y calidad en servicios sociales, a través de los Laboratorios de Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana y de las universidades con sede en la Comunitat Valenciana.		
Actuación 2.4.3.	Introducir la variable de género en las actividades de investigación e innovación en servicios sociales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
5	Mujeres participantes en proyectos de investigación, innovación y calidad en materia de servicios sociales.	Número de mujeres	10
Objetivo 2.6.	Fomentar la innovación en servicios sociales, a través de las convocatorias de premios dirigidos a las Administraciones Públicas Locales, entidades de Tercer Sector de la Acción Social, así como al estudiantado.		
Actuación 2.6.3.	Introducir la variable de género en los premios a la investigación e innovación en Servicios Sociales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Mujeres premiadas en las convocatorias de premios para reconocer los mejores trabajos de investigación en materia de servicios sociales.	Número de mujeres	5

ENTIDAD 057
INSTITUTO VALENCIANO DE SERVICIOS SOCIALES

Objetivo 2.1.	Adecuar los servicios a las necesidades reales de personas usuarias en materia de igualdad.		
Actuación 2.1.1.	Números de seguimientos de PAI realizadas por centro anualmente respecto del total.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de seguimientos del PAI realizadas por centro anualmente respecto del total.	Porcentaje	70%
Objetivo 2.3.	Adecuar los planes de formación dirigidos a los y las profesionales con las necesidades de las personas usuarias y en materia de Igualdad.		
Actuación 2.3.1.	Realizar una detección de necesidades formativas.		

Actuación 2.3.2.	Especializar y diversificar la oferta formativa, en función de las necesidades detectadas.		
Actuación 2.3.3.	Grado de aplicabilidad por trabajadora y trabajador de la formación recibida en su puesto de trabajo.		
Actuación 2.3.4.	Evaluación del resultado de la formación a los 3 meses en la aplicación en su puesto de trabajo por la persona responsable superior.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Detección de necesidades de formación de la plantilla laboral.	Nº de informes	25
2	Número de cursos impartidos en materia de género.	Número	3
3	Porcentaje de mujeres que asisten a cursos de formación en materia de género respecto del total de mujeres que han realizado formación.	Porcentaje	77,95
5	Número de mujeres trabajadoras que asisten a cursos de formación	Número	1.237
6	Porcentaje de mujeres beneficiarias de cursos de formación sobre el total	Porcentaje	79,14
7	Grado de satisfacción del total de personas alumnas con respecto a la formación recibida.	Porcentaje	85
8	Grado de satisfacción de las mujeres alumnas con respecto a la formación recibida.	Porcentaje	85
9	Grado de aplicabilidad del total de personas alumnas con respecto a la formación recibida.	Porcentaje	98,50
10	Grado de aplicabilidad de las mujeres alumnas con respecto a la formación recibida.	Porcentaje	98,50%
11	Porcentaje de mujeres docentes que imparten acciones formativas respecto del total.	Porcentaje	66,66%
Objetivo 6.1	Cubrir las necesidades de apoyo, protección, defensa y salvaguarda de todos los derechos, tanto personales como patrimoniales, de las personas con capacidad judicial modificada sujetas a cargos tutelares asignados a la Generalitat o se encuentren en una situación total de desamparo, con arreglo a lo dispuesto en el Código Civil.		
Actuación 6.1.1	Proteger a la persona con capacidad modificada judicialmente y prestar el apoyo a que pueda necesitar en el ejercicio de su capacidad jurídica		
Actuación 6.1.2	Procurar la atención integral de sus necesidades, garantizando la manutención, promoción de la salud y formación integral.		
Actuación 6.1.4	Promover la recuperación de sus capacidades, en la medida en que sea posible, facilitando los apoyos necesarios		
Actuación 6.1.6	Tratar de atender la voluntad, deseos y preferencias de la persona confiada a nuestra guarda a que lo requiera, informando, ayudando en su comprensión y facilitando su propio proceso de toma de decisiones, asumiendo funciones representativas solo en casos excepcionales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de cargos tutelares hombres aceptados	Número	2576
2	Número de cargos tutelares mujeres aceptados.	Número	1648
3	Número de curatelas hombres.	Número	744
4	Número de curatelas mujeres	Número	476
Objetivo 7.1	Prevenir situaciones de violencia de género.		
Actuación 7.1.1.	Realizar en los servicios acciones de sensibilización o espacios de reflexión sobre los derechos de las personas, tanto a profesionales como las personas usuarias.		
Actuación 7.1.2.	En los Centros, desarrollar programas de habilidades sociales que incluyan las sociales-afectivas y de fomento de la autodeterminación.		
Actuación 7.1.3.	Tener un programa individualizado de apoyo sobre la conducta positiva para las personas usuarias que presentan problemas en el respecto a los derechos de los otros.		

Actuación 7.1.4.	Realizar jornadas de transferencia técnica sobre situaciones y estudios de casos de abuso o maltrato en los servicios del Instituto.		
Actuación 7.1.5.	En los Centros de mayor vulnerabilidad, desarrollar con las personas usuarias un programa específico preventivo de habilidades sociales, afectivas y sexuales que fomentan el respeto y la responsabilidad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de implantación de programas de derechos de las personas en todos los servicios profesionales.	Porcentaje	80
2	Porcentaje de implantación de programas de habilidades sociales en el plan de centros de servicios de personas autónomas.	Porcentaje	81
3	Porcentaje de implantación de programas de apoyo conductual positivo para personas que presentan conductas problemáticas.	Porcentaje	80
4	Número de acciones anuales de transferencia de conocimiento entre centros vulnerables en base a los estudios de casos de abuso en los servicios de la entidad.	Número	2
5	Porcentaje de implantación de un programa específico preventivo en salud sexual (Saludiversex o similar) en las residencias de personas autónomas	Porcentaje	100
Objetivo 8.1.	Definir la forma de actuar ante situaciones de violencia de género.		
Actuación 8.1.1.	Aplicar protocolos de actuación delante de situaciones de maltrato o violencia que salvaguardan la posible víctima cuando la situación lo requiera.		
Actuación 8.1.2.	Realizar las averiguaciones de los hechos de forma estructurada cuando se produzcan situaciones de posible maltrato.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de apertura de expedientes de averiguación de hechos ante abusos físicos y/o sexuales en residencias con incidencias comunicadas de esta naturaleza.	Porcentaje	100
Objetivo 9.1.	Relevancia funcional: número de profesionales y personas usuarias desagregadas por sexo.		
Actuación 9.1.1.	Evaluar la relevancia en la contratación de profesionales por sustitución y de las necesidades de personal del Instituto diferenciando por sexos.		
Actuación 9.1.2.	Evaluar la relevancia de las personas usuarias logradas en los distintos servicios del Instituto diferenciando por sexos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de profesionales hombres contratados por sustitución y necesidades.	Número	171
2	Número de profesionales mujeres contratados por sustitución y necesidades.	Número	791
3	Número de Personas Usuarias hombres Atendidos/Residentes en servicios IVASS	Número	736
4	Número de Personas Usuarias mujeres Atendidos/Residentes en servicios IVASS.	Número	499
Objetivo 10.1.	Definir la forma de actuar ante situaciones de violencia de género.		
Actuación 10.1.1.	Evaluar el número de empresas adjudicatarias, con menos de 50 trabajadores, que teniendo plan de igualdad, incluya medidas adscritas a la conciliación familiar y laboral.		
Actuación 10.1.2.	Evaluar el número de empresas adjudicatarias, con más de 50 trabajadores, que teniendo plan de igualdad, incluya medidas adscritas a la conciliación familiar y laboral.		
Actuación 10.1.3	Evaluar el porcentaje de pliegos de contratación que contengan el lenguaje igualitario y no sexista.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de empresas adjudicatarias (más de 50 profesionales) que tienen plan de Igualdad que incluye medidas de conciliación familiar y laboral.	Número	15

3	Número de pliegos con textos con lenguaje igualitario y no sexista.	Número	25
4	Porcentaje de pliegos con textos con lenguaje igualitario y no sexista.	Porcentaje	100
Objetivo 11.1.	Medir la igualdad en el ámbito económico y financiero de las empresas proveedoras.		
Actuación 11.1.1.	Evaluar diferenciando por sexos, los cargos representativos de las empresas proveedoras en el ámbito económico financiero.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de empresas proveedoras representadas por hombres.	Porcentaje	76,50
2	Porcentaje de empresas proveedoras representadas por mujeres.	Porcentaje	23,50

ENTIDAD 020

INSTITUTO VALENCIANO DE LA JUVENTUD

Objetivo 4.1.	Incorporar la perspectiva de género en las políticas de juventud,		
Actuación 4.1.1.	Introducir la variable de género en los estudios del IVAJ sobre la población juvenil.		
Actuación 4.1.2.	Puesta a disposición de las personas jóvenes de recursos expositivos, formativos e informativos que fomenten la prevención de la violencia de género.		
Actuación 4.1.3.	Fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través del programa JOOP.		
Actuación 4.1.4.	Poner en marcha una línea telefónica y online de atención a personas jóvenes para consultas sobre sexualidad y relaciones afectivas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Estudios del IVAJ que incorporan variable de género.	% de estudios que incorporan la variable género	100
2	Registros sobre bienes y servicios del IVAJ en los que los datos aparecen desagregados por razón de género.	% registros desagregados sobre el total de registros	100
3	Exposiciones "no em toques el whatsapp" organizadas.	Nº de exposiciones	60
4	Mujeres participantes en el programa JOOP.	% de mujeres participantes sobre el total de participantes	37%
5	Mujeres participantes en el programa JOOP que pasan a estudiar o trabajar en los 6 meses posteriores a la finalización del programa.	% de mujeres	70%
6	Consultas atendidas.	Nº de consultas	2.000

Programa 134A00. Cooperación Internacional y Desarrollo Sostenible

Objetivo 1.2.	Mejorar la contribución de la cooperación valenciana al desarrollo humano sostenible y a la erradicación de la pobreza, especialmente infantil, mediante el impulso de actuaciones de cooperación internacional al desarrollo en países y territorios definidos como prioritarios en el V Plan director de la cooperación valenciana.		
Actuación 1.2.1.	Tramitación y gestión de la convocatoria de subvenciones para la cofinanciación a ONGD de proyectos de cooperación internacional al desarrollo en países y territorios definidos en el V Plan director de la cooperación valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
5	Número de entidades beneficiarias que cuentan con un plan de igualdad inscrito en el REGCON, o visado por el centro directivo de la administración de Generalitat con competencia en materia de mujer u organismo equivalente en otra CC. AA.	Número	17
Objetivo 1.3.	Impulsar la cooperación técnica en el marco de una estrategia adaptada a la agenda internacional de desarrollo sostenible, que fomento las capacidades mutuas a través del impulso de alianzas multiactor y partenariados públicos duraderos y facilitadores de procesos de cambio.		
Actuación 1.3.1.	Impulso de la cofinanciación de proyectos y actuaciones de cooperación técnica en el marco de las convocatorias de subvenciones a ONGD.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Número de proyectos y programas cofinanciados de entidades beneficiarias que cuentan con un plan de igualdad inscrito en el REGCON, o visado por el centro directivo de la administración de Generalitat con competencia en materia de mujer u organismo equivalente en otra CCAA.	Número	3
Objetivo 1.4.	Fortalecer la capacidad de respuesta de la cooperación valenciana ante la creciente complejidad de las crisis humanitarias, desde un enfoque de protección de derechos y prevención.		
Actuación 1.4.2.	Tramitación y gestión de la convocatoria de subvenciones en los ámbitos de la acción humanitaria, de acuerdo con la estrategia de Acción Humanitaria de la Comunidad Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
5	Número de entidades beneficiarias que cuentan con un plan de igualdad inscrito en el REGCON, o visado por el centro directivo de la administración de Generalitat con competencia en materia de mujer u organismo equivalente en otra CC. AA.	Número	10
Objetivo 1.5.	Impulsar acciones formativas vinculadas a la salud mental en países del V Plan director dirigidas a profesionales del sector, así como a personas cooperantes en terreno.		
Actuación 1.5.1.	Impulso de acciones formativas en el ámbito de la salud mental para profesionales del sector y personas cooperantes.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de mujeres participantes a las acciones formativas.	Porcentaje	60
Objetivo 1.6.	Promover una ciudadanía informada, consciente, crítica y comprometida con los derechos humanos y el desarrollo sostenible a través de la consolidación de un modelo de Educación para la Ciudadanía Global (EpCG) contextualizado en el territorio y vinculado con la diversidad de agentes educativos y sociales.		
Actuación 1.6.1.	Tramitación y gestión de la convocatoria de subvenciones para la cofinanciación a ONGD de proyectos de educación para la ciudadanía global y de sensibilización.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Número de entidades beneficiarias que cuentan con un plan de igualdad inscrito en el REGCON, o visado por el centro directivo de la administración de Generalitat con competencia en materia de mujer u organismo equivalente en otra CC. AA.	Número	15

Programa 431H00. Vivienda, Calidad e Innovación en la Construcción

Objetivo 3.1.	Posibilitar el acceso a la vivienda a los colectivos con más dificultades.		
Actuación 3.1.1.	Continuar adjudicando viviendas a colectivos con más dificultades.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de adjudicaciones urgentes totales solicitadas por ayuntamientos.	Nº adj. urg. totales	150
3	Número de adjudicaciones urgentes a mujeres representantes de la unidad de convivencia, solicitadas por ayuntamientos.	Nº adj. urg. mujeres	90
Objetivo 3.2.	Asegurar una oferta de vivienda adecuada y suficiente para la ocupación prioritaria por parte de mujeres víctimas de violencia contra la mujer y sus hijos e hijas.		
Actuación 3.2.1.	Objetivo reserva 10% de viviendas integradas en el parque público de la Generalitat para su ocupación prioritaria por mujeres víctimas de violencia sobre la mujer, y sus hijos e hijas.		
Actuación 3.2.2.	Continuar apoyando la colaboración de la Dirección General de Vivienda y el Comisionado para la lucha contra la violencia sobre la mujer para asegurar las adjudicaciones urgentes de viviendas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Viviendas públicas destinadas a ocupación prioritaria por mujeres supervivientes de violencia machista.	Porcentaje	10
Objetivo 14.1.	Mejorar las áreas degradadas de los municipios con actuaciones urbanas para promover espacios públicos de calidad, inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.		
Actuación 14.1.1.	Marco de ayudas para la rehabilitación de espacios urbanos y edificaciones singulares con criterios sostenibles e inclusivas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de actuaciones o ayudas gestionadas.	Actuaciones o ayudas	100
2	Número de actuaciones que incorporan la perspectiva de género.	Actuaciones	90
Objetivo 20.1.	Promover la formación profesional específica en materia de sostenibilidad que requiere la transformación del sector, incluyendo la perspectiva de género, creando nuevos puestos de trabajo a que llevan asociados ese estímulo, tan importante en este momento de crisis multiescala.		
Actuación 20.1.1.	Detectar las necesidades y la demanda de formación profesional específica en materia de sostenibilidad del sector.		
Actuación 20.1.2.	Promover la recalificación de las personas trabajadoras por medio de acciones formativas, con perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres que participan en las actividades formativas sobre el total de participantes.	Porcentaje	50
Objetivo 21.1.	Fomentar la generación de nuevos modelos habitacionales inclusivos.		
Actuación 21.1.1.	Fomentar la investigación a través de proyectos piloto de nuevos modelos habitacionales inclusivos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de actuaciones arquitectónicas subvencionadas en el entorno construido que integra la perspectiva de género, favorezca la integración y mitigue el desequilibrio social.	Proyectos	20

Programa 431I00. Función Social de la Vivienda

Objetivo 2.2.	Facilitar el acceso a la vivienda a los colectivos más vulnerables, con menos recursos.		
Actuación 2.2.1.	Continuar el sistema de ayudas para el pago de alquiler a las personas y unidades de convivencia con ingresos bajos o moderados, donde el coste de la vivienda los puede situar en riesgo de exclusión social.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Ayudas de alquiler concedidas a mujeres.	Número	4.000
2	Ayudas de alquiler concedidas a hombres.	Número	4.500
3	Ayudas de alquiler concedidas a mujeres jóvenes.	Número	3.000
4	Ayudas de alquiler concedidas a hombres jóvenes.	Número	2.500
Objetivo 2.3.	Garantizar el acceso a una vivienda digna a las mujeres víctimas de violencia sobre la mujer.		
Actuación 2.3.1.	Priorizar en los programas de ayudas al alquiler a las mujeres víctimas de violencia de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Mujeres víctimas de violencia de género que han accedido a ayudas de alquiler.	Número	425
Objetivo 2.4.	Desarrollar medidas que faciliten el acceso a una vivienda en áreas rurales desfavorecidas, colaborando en las actuaciones de dinamización del entorno rural.		
Actuación 2.4.1.	Implantar medidas específicas por el entorno rural, estableciendo un sistema de ayudas y subvencionas que posibilite el acceso a la vivienda que contribuya al rejuvenecimiento la población rural.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de ayudas concedidas para adquisición de vivienda concedidas a personas residentes en ámbitos rurales.	Número	450
2	Número de ayudas concedidas a mujeres jóvenes para adquisición de vivienda en entorno rural.	Número	250
3	Número de ayudas concedidas a hombres jóvenes para adquisición de vivienda en entorno rural.	Número	200
Objetivo 3.2.	Minimizar el impacto de las situaciones de emergencia habitacional en el ámbito económico y social de la unidad familiar.		
Actuación 3.2.1.	Establecer programes ayudas para evitar la pérdida de la vivienda o el acceso a la misma en situaciones de vulnerabilidad habitacional.		
Actuación 3.2.2.	Establecer procesos de coordinación entre departamentos de la Generalitat y otras instituciones.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de ayudas para concesión directa al alquiler o solución habitacional alternativa para mujeres.	Número	2.600
2	Número de ayudas para concesión directa al alquiler o solución residencial alternativa para mujeres víctimas de violencia de género.	Número	150
3	Número de ayudas para concesión directa al alquiler o solución alternativa para hombres.	Número	1.320
Objetivo 4.1.	Coordinar la participación de las diferentes administraciones para optimizar recursos públicos para dar respuesta a los supuestos de emergencia habitacional.		
Actuación 4.1.1.	Aplicación del protocolo de atención a situaciones de emergencia habitacional sobrevenida.		
Actuación 4.1.2.	Impulso de la Unidad de Ayuda frente a los Desahucios con la participación de diferentes administraciones.		

Actuación 4.1.3.	Impulso de nuevas medidas de respuesta a situaciones de emergencia habitacional sobrevenida.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de mujeres afectadas por situaciones de pérdida de vivienda sobre las que se ha mediado.	Número	500
2	Número de mujeres afectadas por situaciones de pérdida de vivienda sobre las que se ha mediado, víctimas de violencia sobre la mujer.	Número	15
3	Número de hombres afectados por situaciones de pérdida de vivienda sobre los que se ha mediado.	Número	200
Objetivo 5.1.	Facilitar el acceso a la compra de vivienda.		
Actuación 5.1.1.	Establecer programas de garantías frente al riesgo de impago en colaboración con el Instituto Valenciano de Finanzas que contribuya a facilitar la compra de vivienda.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de garantías frente al impago por compra de vivienda concedidas a mujeres.	Número	100
2	Número de garantías frente al impago por compra de vivienda concedidas a hombres.	Número	100

ENTIDAD 0073

ENTIDAD VALENCIANA DE VIVIENDA Y SUELO (EVHA)

Objetivo 2.	Facilitar el acceso a la vivienda a las unidades de convivencia y colectivos que no pueden acceder al mercado libre y realizar el adecuado acompañamiento para promover la inclusión social.		
Actuación 2.3.	Tramitación de adjudicación directa de viviendas a colectivos especialmente vulnerables: víctimas de violencia sobre la mujer en virtud del Convenio suscrito al efecto, colectivos vulnerables que requieren tutela en colaboración con Entidades y ONLs, realojo de familias y unidades de convivencia afectadas por actuaciones de rehabilitación integral y familias y unidades de convivencia con vulnerabilidad residencial que ocupan sin título viviendas públicas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Número de adjudicaciones totales a unidades de convivencia representadas por mujeres.	Número adjudicaciones mujeres	231
7	Número de adjudicaciones urgentes a unidades de convivencia representadas por mujeres, solicitadas por ayuntamientos.	Número de adjudicaciones urgentes a mujeres	54
10	Porcentaje de viviendas públicas adjudicadas a personas víctimas de violencia sobre la mujer.	Porcentaje sobre número adjudicaciones totales	10
11	Viviendas públicas adjudicadas a personas víctimas de violencia sobre la mujer en coordinación con el comisionado para la lucha contra la violencia sobre la mujer.	Número de viviendas	30

4. VALORACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS RESULTADOS ESPERADOS EN FUNCIÓN DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE Y DE LAS ACTUACIONES EN MARCHA. NO ESTÁ TRADUCIDO

Dirección y Servicios Generales - Programa 311A00

Las unidades de igualdad son el hilo conductor de la transversalidad de género en sus respectivas consellerias. Por parte de la unidad de igualdad se espera avanzar en la sensibilización hacia el enfoque de género y el mayor conocimiento en este ámbito, poniendo a disposición información especializada en la materia, fomentando el lenguaje inclusivo y la comunicación no sexista, colaborando en los informes de impacto de género de los anteproyectos de ley o proyectos de norma, planes o programas a través del asesoramiento en los informes de impacto de género.

Por otro lado, en coordinación con la Subsecretaria, se pretende avanzar en la coordinación, la sensibilización y la colaboración por parte de la Subsecretaria para integrar las cuestiones de género en el conjunto de la Conselleria.

Igualdad de Género - Programa 323A00

- Promoción y ejecución de las medidas necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

- En 2017 se reguló el primer sistema de visado, precursor del contenido de los planes de igualdad., en el que se establecían las condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. Estos planes de igualdad han demostrado ser un instrumento válido y eficaz para conocer mejor la situación real de las personas trabajadoras de la empresa y así poder diseñar estrategias de intervención para reducir las brechas y diferencias que se detecten entre las mujeres y hombres que trabajan en cualquier organización laboral., siendo obligatoria a partir de 07/03/2022 para las empresas entre 50 y 100 trabajadores, los visados de los planes de igualdad requerían de su previa inscripción en el REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos de Trabajo y Planes de Igualdad).

- Programa para la elaboración e implementación de los Planes de Igualdad de Oportunidades. Como novedad para 2025 se prevé convocar ayudas dirigidas a empresas de menos de 50 trabajadores, para la elaboración e implantación de los planes de Igualdad. Con esta ayuda se prevé que en 2025 las empresas de menos de 50 personas trabajadoras de la Comunitat Valenciana dispongan de las herramientas necesarias para la elaboración e implementación de planes de igualdad, con carácter voluntario, con la finalidad de alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando discriminaciones por razón de sexo en el ámbito laboral.

Con la entrada en vigor de la modificaciones normativas aplicables, ha resultado necesaria la revisión y simplificación administrativa del Decreto del visado en el ejercicio 2024 con una doble finalidad: por un lado, dejar de realizar las funciones de control y supervisión que la normativa estatal encarga a otros órganos administrativos, y por otra, clarificar que el procedimiento de Visado es un distintivo de calidad que ofrece a las empresas la oportunidad de mejorar las medidas que promocionen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Con motivo de la publicación del decreto ley de simplificación administrativa se ha eliminado la obligación de que todas las empresas que quieran obtener ayudas deban tener un plan de igualdad visado por la administración de la Generalitat, ya que conllevaba una situación discriminatoria respecto a aquellas empresas que no estaban obligadas a ello, y se reduce el plazo para su resolución y notificación pasando de 6 a 3 meses. Además, se han simplificado los requisitos necesarios para su obtención y agilizando el procedimiento, sustituyendo los documentos por una declaración responsable de su depósito e inscripción en el registro de convenios de la Generalitat.

Con estas modificaciones normativas se pretende facilitar a las empresas y entidades la tramitación del procedimiento de visado, liberar de cargas administrativas a la propia administración, beneficiar a las pequeñas empresas, y fomentar con medidas de acción positiva las políticas de igualdad, desde su promoción, como medidas de acción positiva.

- La Red Valenciana de Igualdad financiada a través del contrato programa 2021-2024 suscrito con las entidades locales contempla Unidades de Igualdad de los Servicios Sociales de Atención Primaria Básica de la Comunitat. En 2024 se prevé que se alcancen 101 municipios subvencionados con un total de 119 personas agentes de igualdad y 144 promotoras.

De cara a 2025 se va a suscribir un nuevo contrato-programa para los años 2025-2028 con la finalidad de dar continuidad a las Unidades de Igualdad de los Servicios Sociales de Atención Primaria Básica en el que se prevé la ampliación de la Red Valenciana de Igualdad para alcanzar mejoras en la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas municipales.

- En el Consell Valencià de les Dones participan las entidades de mujeres más representativas de la Comunitat Valenciana. A finales de 2023 se ha fomentado la constitución, dinamización y puesta en funcionamiento de tres grupos de trabajo; grupo de trabajo de corresponsabilidad y conciliación (el grupo de trabajo de conciliación y corresponsabilidad se ha constituido el 6 de mayo en 2024 y se han reunido en 3 ocasiones), grupo de trabajo de brecha salarial (se constituyó el 22 de febrero de 2024 y se han reunido en 4 ocasiones, y un tercero de visados de planes de igualdad; el grupo de trabajo de planes de igualdad en las empresas se ha constituido el 18 de junio y se ha reunido en 1 ocasión.

- En la línea de fomento del asociacionismo se prevé que en 2025 la Dirección General de Igualdad y del Instituto de las Mujeres mantenga uno de los dos locales de los que se dispone, a

disposición de las asociaciones de mujeres, que lo soliciten y reúnan una serie de requisitos para el desarrollo de programas y actividades dirigidos a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Asimismo, en 2024 se han convocado las Ayudas para el desarrollo de programas que fomentan la igualdad entre mujeres y hombres y/o el asociacionismo de mujeres en la Comunitat Valenciana, siendo en 2024 beneficiarias 153 entidades (138 concedidas respecto de 2023). Para el ejercicio 2025 se prevé dividir estas ayudas en dos líneas diferenciadas, por una parte, las ayudas para el desarrollo de programas que fomenten el asociacionismo de mujeres y promuevan la participación y presencia de la mujer en condiciones igualitarias dirigidas a entidades sin ánimo de lucro y por otras ayudas *de fomento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres dirigidas a entidades sin ánimo de lucro, organizaciones y empresas.*

Con la ampliación de las dos líneas de ayudas se espera aumentar el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en aquellos ámbitos de la sociedad ocupados tradicionalmente por hombres, donde el rol asignado a las mujeres está asociado a valores estereotipados que dificultan su acceso y promoción en los mismos y que sea mayor la participación y presencia de la mujer en condiciones igualitarias.

- En cuanto a las demás líneas de ayudas de la Dirección General de Igualdad y del Instituto de las Mujeres, contempla para 2025, las ayudas a entidades locales para desarrollar programas de fomento de la igualdad, así como formativos o de mejora para la inserción laboral de las mujeres. Con estas ayudas y en colaboración de las entidades locales, se prevé que en 2025 estas medidas de fomento de la igualdad lleguen a territorios con menor población, siendo en ellos donde estas mujeres tienen una mayor dificultad de acceso a servicios, a trabajos, a la información necesaria para mejorar su situación, etc.

- Plan Corresponsables. Las ayudas a entidades locales de la Comunitat Valenciana para el desarrollo de actuaciones enmarcadas en el Plan Corresponsables, son una medida de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde un enfoque de igualdad entre hombres y mujeres, que promueven la corresponsabilidad y la creación de un empleo de calidad en el sector de los cuidados. Como novedad, en 2024 se incorpora la subvención de proyectos de sensibilización y formación en corresponsabilidad y cuidados destinados a la ciudadanía para impulsar medidas activas que fomenten la corresponsabilidad en los municipios solicitantes de la Comunitat Valenciana.

Con estas ayudas se espera en 2025 continuar con el fomento de sistemas integrales de cuidado, que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, y que garanticen el cuidado como un derecho, combatiendo la tan arraigada brecha de cuidados.

- Con el objetivo de contribuir a la integración de la igualdad en las empresas de la Comunitat Valenciana, como novedad en 2025, se suscribirá un convenio con la Confederación

Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), de formación para la elaboración y la implantación de medidas de los planes de igualdad. Con esta ayuda, se prevé para el 2025 para fomentar las medidas de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral a través de la implantación de planes de igualdad, en aras de fomentar la igualdad.

- Proyectos Programas STEAM. Con el objetivo de avanzar hacia una participación plena e igualitaria de las mujeres, como novedad en 2025 se pretende financiar proyectos que fomenten la presencia de las mujeres en las materias STEAM, fomentando actuaciones que reduzcan la brecha y llegar a la presencia igualitaria de mujeres y hombres en estas actividades profesionales.

- Como novedad en 2025, se suscribirá un convenio con la Asociación de Amas de Casa y Consumidores (Tyrius) para la formación de mujeres que fomente el emprendedurismo y promueva la conciliación y corresponsabilidad. Con esta ayuda se prevé en 2025, que un porcentaje importante de mujeres reciban la formación adecuada que les permita emprender actividades empresariales en el ámbito laboral, disminuyendo las desigualdades de oportunidades entre mujeres y hombres en dicho ámbito.

- La campaña del 8 de marzo día Internacional de las Mujeres, de 2024 se presentó en Valencia con el lema: "Soy la Mujer que quiero ser". La finalidad de la campaña es invitar a la sociedad en su conjunto a seguir construyendo "un camino donde cada mujer pueda desarrollarse libremente, sin restricciones ni limitaciones". Para el año 2025, se prevé continuar con la celebración de esta campaña, como medida de concienciación a la población valenciana sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Respecto a denuncias y expedientes tramitados sobre medios de comunicación y publicidad sexista, se coadyuvará en la tramitación de denuncias que se formulen ante situaciones de discriminación contra las mujeres, así como de publicidad no sexista.

- La Biblioteca de la Dona, recopila, trata y difunde documentación sobre mujeres y género en las distintas materias, desde un punto de vista interdisciplinar. Se realizan actividades culturales como presentaciones de libros, recitales poéticos, charlas, exposiciones, cuyos niveles han ido incrementándose desde sus inicios en 2019. La contribución femenina a la cultura es un factor fundamental en el impulso de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se dispone de dos sedes de bibliotecas de las Dona en Valencia y Alicante. En el año 2025 se prevé abrir la sede de Castellón.

- I Plan de promoción de las mujeres rurales de la Comunitat Valenciana. Como medida para fomentar el emprendedurismo y garantizar la conciliación y corresponsabilidad en el ámbito rural de la Comunitat Valenciana, en 2025 se suscribirá un convenio con la Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER).

- Los Premios Empresas Corresponsables de la Comunitat Valenciana, son una novedad para 2025, con objeto de fomentar la corresponsabilidad y conciliación entre la vida laboral y familiar en las empresas de la Comunitat Valenciana.

- El Premio de Narrativa de Mujeres lleva convocándose veinticinco años. El número de participantes ha ido incrementándose con los años. En 2024, se presentaron 56 relatos. En 2025 se tiene previsto continuar con el impulso de los canales de difusión del certamen para incrementar las cifras de participación, por lo que se prevé un incremento en la participación de las mujeres residentes en la Comunitat Valenciana, fomentando su creatividad literaria.

- En 2025 se mantendrá los Premios Construyendo Municipios Igualitarios: Fem Igualtat - Fem Comunitat cuyo objeto es reconocer y distinguir a las entidades locales que destaquen por la calidad de sus planes municipales de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

- Los convenios de concesión directa a las 5 Universidades públicas, en 2025 se concederán en modo de concurrencia competitiva, las ayudas de promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las Universidades de la Comunitat Valenciana (tanto públicas como privadas), para la incorporación de la transversalidad de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito universitario.

Lucha Contra Violencia sobre la Mujer - Programa 323B00

La Red de Centros mujer es un recurso indispensable, que ha venido atendiendo a las mujeres víctimas y que partir de 2025, continuará su función y además se ampliará la red con un centro más en Elche, por lo que se prevé para este año un incremento de la atención de mujeres en itinerancia.

Durante el presente año 2024 se están ultimando los trámites para la apertura de tres centros de crisis 24 horas, uno por provincia, abiertos 24h/7días a la semana, y 365 días al año, para la prevención y atención integral e interdisciplinar en el marco de las violencias sexuales; estos centros disponen desde el mes de marzo de 2024 de un teléfono gratuito de atención 900220022 (24h), desde este nuevo teléfono se han atendido 421 llamadas entre los meses de marzo y julio de 2024.

El Servicio de Atención Telefónica Gratuito de la Red de Centros Mujer, 900 580 888 además ha atendido 68.148 llamadas en 2023.

Durante el año 2024 se presentará la nueva estrategia valenciana contra la trata y la explotación sexual.

Programa Alba con actuaciones destinadas al asesoramiento, apoyo y rehabilitación e inclusión social de mujeres víctimas de explotación sexual en ámbitos de prostitución o trata, ofrece itinerarios de promoción o alojamiento de emergencia en la red residencial en el momento en que una mujer sola o con sus hijos o hijas deciden abandonar la situación de explotación, en total 2.158 mujeres han sido atendidas.

En relación con los recursos residenciales, el Comisionado para la Lucha contra la Violencia sobre la Mujer dispone actualmente de 28 centros especializados, entre Centros de Emergencia, Centros de Recuperación Integral, y Viviendas tuteladas, con un total de 362 plazas.

En el marco de la prevención de las agresiones sexuales, durante el año 2024 se ha desarrollado una Campaña para presentar el nuevo protocolo de actuación contra las violencias sexuales en espacios de ocio de la Comunitat Valenciana, se ha difundido en los principales festivales de música del verano 2024 y se ha trasladado al sector empresarial del ocio y a los ayuntamientos para que puedan adherirse a la misma a través de la firma del protocolo "Espacio libre de violencia sexual". Durante 2025 se tiene la intención de potenciar esta campaña de sensibilización, a través de la firma de nuevas adhesiones y los puntos de información y atención en los festivales.

Las ayudas a víctimas de violencia sobre la mujer, reguladas de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género. En el primer semestre de 2024 se llevan ya concedidas 33 ayudas, por lo que la previsión para 2025 es conceder al menos 50 ayudas.

Las ayudas de emergencia contempladas en el artículo 55 de la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana son de pago único se destinan a cubrir las siguientes necesidades básicas, de alojamiento, transporte, etc. La evolución de las solicitudes concedidas en el primer semestre de 2024 (489), permiten hacer una previsión de 700 solicitudes a conceder en 2025.

Durante 2024 se han suscrito cinco convenios de colaboración con asociaciones y entidades para impulsar la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas y sus hijos e hijas que residen en centros, con el objeto de ofrecer becas de formación o itinerarios personales de mejora de formación de sus capacidades de empleo. Se puede hacer una estimación de 50 personas beneficiarias.

Para prevenir la reincidencia y proteger a las víctimas de violencia sobre la mujer, mediante un convenio de colaboración entre la Generalitat y la Universidad de Valencia, para realizar un Programa de intervención psicosocial con hombres que han ejercido o se encuentran en riesgo de ejercer violencia sobre la mujer. Durante el 2024 se prevé que participen en el mismo al menos 250 hombres; se continua con este Programa porque los estudios demuestran que la reeducación de los agresores tiene un efecto.

Diversidad - Programa 313H00

Determinadas actuaciones descritas dentro del programa que gestiona la DG de Diversidad están dirigidas a generar un impacto positivo en las mujeres, como ocurre con los colectivos más vulnerables que padecen desigualdades en relación con la sociedad, sufren situaciones de discriminación y se encuentran con mayor riesgo de exclusión (mujeres gitanas, migrantes, refugiadas, lesbianas, trans, de otras culturas y religiones). El impacto esperado se incrementará atendiendo al incremento de los recursos destinados a las actuaciones con incidencia en revertir estas situaciones.

Desde este programa han puesto en marcha distintas estrategias, que son un compromiso transversal del Consell con medidas a desarrollar por los distintos departamentos de la Generalitat con un claro enfoque de género.

La Estrategia Valenciana LGTBI 2022-2027 contiene distintas actuaciones específicas encaminadas a la eliminación de las desigualdades y discriminaciones de género apoyando a las entidades LGTBI y estableciendo espacios de coordinación y participación de las políticas para la igualdad y ofreciendo apoyo y atención social a las personas LGTBI luchando contra la LGTBIfobia.

La Estrategia Valenciana para la Igualdad de Trato, la No Discriminación y la Prevención de los Delitos de Odio, finaliza su vigencia en el ejercicio 2024, sobre la que deberá realizarse un informe anual y final, de cumplimiento de los objetivos y actuaciones realizadas, y que deberían inspirar la aprobación de la Estrategia para el siguiente período.

Se está elaborando un nuevo Plan Estratégico para la Inclusión, Respeto y Visibilización del Pueblo Gitano, 2024-2030 que prevé la incorporación de actuaciones específicas dirigidas a las mujeres gitanas.

El mantenimiento y modificación del protocolo de organización y funcionamiento del servicio público Kumpania, dirigido a la infancia, adolescencia y juventud gitana, reafirma el compromiso con el objetivo de conseguir la igualdad y la inclusión del Pueblo Gitano ofreciendo la herramienta más poderosa para ello que es la educación. El resultado esperado es incrementar el número de niñas, adolescentes y jóvenes mujeres usuarias, desde la infancia, primaria, secundaria y estudios postobligatorios, así como incrementar el porcentaje de mujeres que promocionan o gradúan.

En el marco de la Estrategia Valenciana de Migraciones 2021-2026, entre sus actuaciones más destacables desde la perspectiva de género está el servicio público de acción concertada ALBA para la atención de mujeres víctimas de explotación sexual en ámbitos de prostitución y/o trata, en la que el 90% de las mujeres atendidas son de origen inmigrante.

Esta estrategia incluye, distintas actuaciones específicas encaminadas a la eliminación de las desigualdades y discriminaciones de género asegurando la atención a las necesidades específicas de

las mujeres migrantes, mediante actuaciones que contemplan el estudio diagnóstico sobre su situación, la promoción del asociacionismo de mujeres, la ejecución de las medidas previstas en el Pacto Valenciano contra la Violencia de Género y Machista, la red ALBA y la atención a mujeres migrantes víctimas de otras violencias relacionadas con cuestiones culturales.

Personas con Discapacidad - Programa 313D00

La promoción de la autonomía y la vida independiente de las personas con discapacidad y con problemas graves de salud mental y del neurodesarrollo se realizará en 2025 a través de las líneas de actuación previstas, contando además con una participación paritaria en los programas y servicios financiados desde esta dirección general. De igual forma, se favorecerá el disfrute del ocio y tiempo libre del colectivo, garantizando la participación de 4.000 personas con discapacidad en actividades de estancias vacacionales, de las cuales el 45% serán mujeres.

Para el año 2025 están previstos 25 programas de empleo con apoyo para personas con discapacidad y/o con problemas graves de salud mental. Unido a las 250 personas que se esperan que sean destinatarias últimas de los itinerarios de vida independiente contribuirán a mejorar el empleo y favorecer la inserción social y laboral de las mujeres con discapacidad.

Para fomentar la inclusión de estas personas en cualquier ámbito de la vida social, unas 10.000 personas serán destinatarias del servicio de intérpretes y guías intérpretes de lengua de signos para personas sordas y sordociegas, siendo además el 80 % de las personas profesionales que atenderán este servicio mujeres.

En cuanto al ámbito de la formación, el 80 % de las personas que participarán en programas de formación en la atención a personas con discapacidad serán mujeres.

Cabe destacar también que se estima que en 2025 unas 6.000 personas se inscribirán en el registro autonómico de tarjetas de estacionamiento para vehículos que transportan personas con movilidad reducida, de las que el 40 % serán mujeres.

Instituto Valenciano de Servicios Sociales (IVASS)

Se pretende conseguir los siguientes resultados:

- Generar un mayor número indicadores de género y discapacidad en la recopilación de datos que informen sobre los comportamientos y las actitudes negativas de las mujeres que sufren maltrato, para actuar de manera preventiva.

- Investigar en los Centros, las causas de la violencia ejercida contra las mujeres.

- Facilitar la solicitud de ayuda a través de la figura de personas claves "Facilitadoras" o "Referentes".

- Prestación de Apoyo psico-social a las personas víctimas de violencia de género en el ámbito de nuestra competencia.

- Fomentar los servicios de autoayuda para mujeres que son víctimas de violencia.

- A través de programas específicos, prevenir la violencia de género para la familia y las entidades del entorno de la persona con DI.

- Formar a "todas" las personas empleadas de la entidad en prevención de violencia de género.

- Erradicar actitudes y lenguaje sexista discriminatorio en la entidad.

- Potenciar la inclusión de la mujer a través de la participación en los deportes y otras actividades infrarrepresentadas.

- Implantación y seguimiento del protocolo de prevención y actuación ante abuso-maltrato de las personas con Diversidad Funcional en el IVASS.

Personas Mayores - Programa 313F00

El programa tiene como objetivo prioritario la promoción del envejecimiento activo y la prevención de la situación de dependencia.

En concreto, se calcula que los centros especiales de atención a mayores (CEA) tendrán 190.000 personas usuarias, de las que 134.900 serán mujeres (el 71 %). Se pretende además que, de entre las actividades ofrecidas por los CEA, algunas tengan asociado un contenido con perspectiva de género, como talleres de corresponsabilidad en el hogar o de alfabetización digital.

Otro aspecto para tener en cuenta es que, además del impacto directo que los programas y servicios mencionados tienen en las mujeres usuarias de estos recursos, las actuaciones con cargo a este programa tienen una gran repercusión sobre las familias cuidadoras, tradicionalmente las hijas, liberándoles parcialmente de los cuidados, y la facilitación de la conciliación de las vidas productivas y reproductivas.

Atención Primaria y Dependencia - Programa 313G00

El objetivo en Atención Primaria será la consolidación de una red única de respuesta administrativa para garantizar la acción social de proximidad, atendiendo así situaciones de necesidad social de la población y, específicamente, de aquellas personas y colectivos en situación desfavorable, vulnerable y en riesgo o situación de exclusión social. Además, se continuará con la dinámica de reforzar los equipos sociales de base, gestionados por los ayuntamientos y entidades locales para ampliar y mejorar la cobertura a toda la población de la Comunitat Valenciana, con el que se espera aumentar y mejorar las atenciones.

Cualquier incremento en los programas de servicios sociales tendrá sin lugar a duda un impacto y, por tanto, se espera mejorar cuantitativamente y cualitativamente las diferentes atenciones y prestaciones. El incremento en la financiación en los programas de prestaciones básicas aumentará la atención y el apoyo a las familias/mujeres en situación de necesidad, estableciendo los procesos necesarios para su incorporación social como colectivo desfavorecido.

Es evidente el progresivo envejecimiento de la población de la Comunitat Valenciana, así como la mayor esperanza de vida de las mujeres. Las mujeres viven más años; pero sus ingresos económicos son inferiores, así como su calidad de vida es peor que las de los hombres. Por esto, son de gran importancia todos los programas que tengan como objetivo mejorar la autonomía de las personas mayores y su participación en programas y actividades, encaminados a prolongar los años de vida independiente de calidad en su mismo entorno: programas de ocio y tiempo libre, ayuda a domicilio, etc. El incremento presupuestario en el programa de atención primaria y dependencia permitirá aumentar las personas beneficiarias de la dependencia, de las que en un 62,68 % son mujeres (según publica el IMSERSO para la Comunitat Valenciana en sus estadísticas de junio de 2024).

Otro de los efectos positivos que se prevé, al extender las prestaciones previstas en la Ley de Dependencia, es la generación de ocupación indirecta de mujeres a través de prestaciones económicas vinculadas al servicio (PVS) y empresas prestadoras del servicio de ayuda a domicilio, generando una ocupación estimada de 523 mujeres. En cuanto a la prestación de cuidados en el entorno familiar y apoyo a personas cuidadoras no profesionales, se prevé incrementar en 11.100, mujeres. En este sentido, también hay que destacar la igualdad de género que tienen los programas para el fomento de los servicios municipales de ayuda a domicilio de la dependencia, a los cuales está previsto se adhieran un mayor número de municipios, dado que las mujeres son las que asumen mayoritariamente estas cargas.

Inclusión Social - Programa 313E00

El programa de Inclusión Social 313E00 tiene como finalidad desarrollar acciones para favorecer la integración en la sociedad de los colectivos en situación más desfavorable, vulnerable o en riesgo de exclusión social. Por ello, todas las acciones que pretende realizar están enfocadas a paliar las desigualdades y a su integración en la sociedad, siendo la mujer un colectivo que de manera indirecta se beneficia de todas las medidas tomadas para conseguir este fin.

Entre las líneas de actuación destacan: la financiación de programas de desarrollo comunitario, las prestaciones económicas como Renta Valenciana de Inclusión y Pensiones no Contributivas; además, los programas de interés social para atender finalidades de interés social con cargo a la asignación tributaria del 0,7 % del IRPF en la Comunitat Valenciana, que como se ha mencionado, se encuentran estructurados en 15 ejes. Entre ellos el eje 5, dirigido a la "Igualdad entre mujeres y hombres y promoción de los derechos de las mujeres" recoge los objetivos más importantes para abordar la brecha de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en distintos ámbitos, aumentar la protección de estas a través de la prevención de situaciones, discriminación, agresiones sexuales y en definitiva todas las formas de violencia sobre la mujer.

Los programas dirigidos al desarrollo de itinerarios integrados para la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión. Las mujeres son beneficiarias de las mencionadas prestaciones de carácter inclusivo como la renta y también forman parte de los itinerarios y demás programas, de modo que su situación socioeconómica se verá mejorada a través de estas actuaciones. Mediante el desarrollo y la mejora de los itinerarios de inclusión sociolaboral y sociolaboral será posible conseguir una atención social más integral para lograr la inclusión de las personas destinatarias.

La aprobación de la renta valenciana de inclusión (RVI) supuso un cambio de paradigma en la configuración del derecho reconocido en el artículo 15 del Estatuto de Autonomía. De estas prestaciones se benefician tanto los hombres como las mujeres, pero en términos generales nos encontramos con que casi el 67 % de las personas titulares (así como el 55 % de las destinatarias, que incluyen las personas que forman parte de la unidad familiar) son mujeres.

La regulación de la renta valenciana de inclusión además incluye medidas específicas para beneficiar a las mujeres en situación de vulnerabilidad, incluyendo a las víctimas de violencia y mujeres con menores a cargo. Algunas de estas medidas son:

- Posibilidad de unidades de convivencia individuales en situaciones específicas, como trámites de separación o divorcio, víctimas de violencia de género, o parejas de refugiadas, desplazadas forzosas o asiladas que no residan en España.

- Reconocimiento de unidades de convivencia independientes incluso con vínculos de parentesco en casos de víctimas de explotación sexual, violencia de género o intrafamiliar, o personas que abandonan su domicilio habitual por separación, divorcio, insuficiencia de recursos o proceso de desalojo.

- Acceso a la renta valenciana para personas entre 16 y 24 años con menores a su cargo.

- No se exige un tiempo mínimo de residencia para acceder a la prestación a las víctimas de violencia de género, explotación sexual o trata, así como a las personas refugiadas, asiladas o desplazadas forzosas.

- Prórroga automática de la prestación y tramitación del procedimiento abreviado para mujeres víctimas de violencia de género.

- Complementos a la renta valenciana de inclusión que valoran específicamente la condición de persona destinataria en el acceso a ayudas de emergencia social, vivienda social, obtención de plaza en escuela infantil pública y en centros educativos de cualquier etapa.

Además, en la modalidad de renta denominada Renta de Garantía de Inclusión Social (RGIS), que establece un acuerdo de inclusión social a las personas demandantes, se prevé que más del 43 % de los itinerarios incluyan la perspectiva de género.

El ámbito de las prestaciones no contributivas, en 2024, se espera llegar a más de 50.000 personas de las cuales se calcula que más del 70 % serán también mujeres beneficiarias.

Cooperación - Programa 134A00

Previsión de resultados esperados, en relación con los objetivos del V Plan director de la cooperación valenciana al desarrollo:

- Se promoverá el derecho en la educación inclusiva de calidad, pública y universal para que las niñas y niños acaben los ciclos de la enseñanza primaria y secundaria.

- Aumentarán las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales para hombres y mujeres, incluyendo los jóvenes y las personas con diversidad funcional para acceder a la ocupación, el trabajo decente y el emprendimiento, con especial atención a garantizar el acceso de las mujeres.

- Se favorecerá el empoderamiento de la mujer y su acceso a los recursos.

- Se promoverá el acceso y la participación equitativa y los derechos de las mujeres en diversos ámbitos del desarrollo humano.

- Se avanzará en la eliminación de las formas de discriminación y violencia contra las mujeres en los ámbitos público y privado.

- Se avanzará en garantizar los derechos de la infancia, en los cuatro ámbitos fundamentales de supervivencia, desarrollo, protección y participación, desde un enfoque de equidad.

- Se trabajará para defender el derecho de autodeterminación de género de las personas que manifiesten una identidad de género u orientación sexual sentida diferente a la asignada en el momento del nacimiento.

Familia, Infancia y Adolescencia - Programa 313C00

En este programa presupuestario se pretende favorecer la implementación y transversalidad de la perspectiva de género e igualdad en todos aquellos programas, acciones y servicios que gestiona.

En el diseño y desarrollo de los documentos de planificación estratégica que en materia de derechos de la infancia y adolescencia se implementen, se prestará especial atención a las políticas de género e igualdad para cubrir las necesidades propias de la infancia, la adolescencia y la familia.

En el fomento de la formación se incluirán líneas formativas en materias sensibles a las desigualdades de género.

Entre los criterios de adjudicación de las subvenciones a entidades locales para promoción de los derechos de la infancia, se obtendrá mayor puntuación si el programa incluye acciones para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, conseguir la no discriminación de colectivos por razón de etnia, cultura, orientación sexual, diversidad funcional u otras. En las subvenciones para programas de prevención, protección, promoción de los derechos de la infancia y la adolescencia y fomento del acogimiento se obtiene mayor puntuación por el uso de un lenguaje no sexista.

En la acogida familiar, se prevé la formación y sensibilización en igualdad de género, mediante la introducción de módulos formativos en pautas de crianza y parentalidad positiva, así como en corresponsabilidad familiar, para la eliminación de roles y estereotipos de género y sexistas, en los procesos de aptitud de familias acogedoras. Se extiende también a los procesos de adopción donde se prevé desarrollar e implementar el protocolo de actuación en materia de adopción abierta y el desarrollo del manual del proceso y procedimiento de adopción.

En el concierto social de centros residenciales se han implementado programas específicos de intervención sobre prevención y detección de situaciones de violencia de género, y se establece la figura de técnico o técnica superior de servicios socioculturales y a la comunidad, incluyendo la titulación de promoción de la igualdad de género.

Por otra parte, se prevé dotar de herramientas de intervención a las personas profesionales del sistema de protección y justicia juvenil para la prevención y detección de la violencia sobre la mujer que permita ampliar las actuaciones que se vienen realizando en protección y justicia juvenil.

En los Puntos de Encuentro Familiar se ha incrementado de manera notable las plantillas profesionales en las diferentes modalidades de plazas contratadas, introduciéndose la figura profesional de promotoras y promotores de igualdad por lo que se llevará a cabo un servicio más eficaz, mejorándose notablemente el bienestar de las mujeres y sus hijos e hijas víctimas de violencia contra la mujer que acuden a este servicio.

Se implementará un proyecto piloto del nuevo modelo de atención a las personas menores de edad víctimas de violencia, para evitar la victimización secundaria.

Gestión y Organización del Sistema - Programa 313I00

Para el año 2025, se prevé tramitar el nuevo convenio interadministrativo plurianual con ayuntamientos y mancomunidades, con una vigencia 2025-2028, además de armonizar la acción concertada y la posterior implantación del pago delegado en las entidades del tercer sector. Todos estos instrumentos incluirán información relevante sobre los objetivos, actuaciones e indicadores que se han desarrollado desde un enfoque de género con la finalidad de contribuir en la promoción de la igualdad de género entre mujeres y hombres, dentro del marco de la implementación de la transversalidad de género.

La ejecución de las actuaciones establecidas desde un enfoque de género promoverá la consolidación y continuidad de la financiación de los equipos básicos y servicios abarcados en el sector de servicios sociales, tanto desde el contrato-programa, como desde los acuerdos concertados. Todo ello permitirá la habilitación de espacios y servicios donde se mejore la atención a las personas usuarias, los espacios y las condiciones laborales de los equipos profesionales del sistema valencia no de servicios sociales.

Además, se generarán nuevos empleos con la implantación de los acuerdos de acción concertada y el contrato programa, en un sector altamente feminizado, tanto en centros de específicos como en prestaciones e intervenciones personalizadas vinculadas al sistema de atención de servicios sociales.

La consolidación del modelo social valenciano del contrato programa y la acción concertada, prevé la inclusión de criterios de baremación y selección que prioricen la existencia de planes de igualdad, así como cláusulas de igualdad de género y protocolos de actuación y prevención de la violencia de género. Adicionalmente, se pretende la obtención de datos cuantitativos y cualitativos para la obtención de un diagnóstico con perspectiva de género, el cual favorecerá la inserción de medidas para la promoción de la igualdad de género.

Estos nuevos modelos, además, de su impacto directo en las mujeres trabajadoras y usuarias de estos recursos, favorecen la incorporación de las personas cuidadoras, siendo en su mayoría mujeres. Se espera favorecer la autonomía, la conciliación laboral y personal, y el empoderamiento femenino mediante las facilidades que ofrecen las actuaciones desarrolladas por el contrato programa y la acción concertada.

Planificación y Coordinación de Infraestructuras de Servicios Sociales - Programa 313J00

En función de la evolución reciente y de las actuaciones en marcha como consecuencia de la implementación de las actuaciones previstas en el programa presupuestario se espera conseguir fundamentalmente tres objetivos:

- Incrementar el número de plazas disponibles para atender a víctimas de violencia de género de forma que puedan disponer de más recursos para atender con agilidad las situaciones de emergencia a la que puedan verse sometidas. Ello se producirá tanto por la vía de la ampliación de recursos públicos como respecto de las autorizaciones de entidades privadas que también quieran crear recursos que en su caso puedan ponerse a disposición de la administración a través de diversas fórmulas como el concierto social.

- Por otra parte, se espera dignificar, actualizar y mejorar la red de recursos existentes con el fin de dar una mejor calidad asistencial y una atención más humana y personalizada a las mujeres que acudan a los centros sociosanitarios de la Generalitat.

- De forma más amplia, se espera poder mejorar las condiciones laborales y salariales de las empleadas en el sector de los cuidados promoviendo que las entidades que dispongan de un Plan de Igualdad, que garantice condiciones dignas en el desarrollo de su trabajo, puedan obtener mayores recursos públicos en subvenciones de concurrencia competitiva.

Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales (IVAFIQ) - Programa 313K00

En relación con las actuaciones en materia de planificación realizadas dentro del programa presupuestario, destaca la elaboración y publicación del Plan Estratégico de Subvenciones 2024-2026, de la Vicepresidencia Segunda y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda, aprobado por Resolución de 18 de junio de 2024, de la Vicepresidencia Segunda y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda.

Con proyección y continuación en el ejercicio 2025, destacan los siguientes proyectos, que tendrán una proyección e impacto tanto en las personas usuarias como en las personas profesionales, y se tendrá en cuenta la perspectiva de género:

- Crear, implementar e impulsar, así como la puesta en marcha y gestión de la Historia Social Única que sirva como instrumento técnico básico que, en aplicación de los principios de unidad de acción e integración, permita la relación entre los niveles de atención primaria y de atención secundaria del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales regulada en los artículos 71 y siguientes de la Ley de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana. Se espera que este instrumento mejore la atención y la coordinación entre el sistema sociosanitario y sanitario, mejorando la eficacia. Además, el hecho de poder sistematizar y conectar las bases de datos permitirán estudiar las problemáticas y sesgos de género con mayor rigor.

- Coordinar, elaborar, tramitar y publicar el nuevo decreto que regule la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del SPVSS.

- Elaboración y aprobación del Plan Estratégico de Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana como instrumento estratégico fundamental de planificación, de ordenación y dirección de actuaciones, para la gestión del SPVSS y que debe basarse en los principios de planificación establecidos en la Ley 3/2019.

- Actualización continua del Mapa de necesidades en materia de servicios sociales de la Comunitat Valenciana, que establece la organización territorial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales y es el marco de referencia para la planificación del Sistema.

- Dinamizar los órganos colegiados de participación y codecisión adscritos a la Dirección General: Comité de Ética de los Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana, Consejo Valenciano de Inclusión y Derechos Sociales y el Observatorio del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

- Modificar y actualizar el Plan Estratégico de Subvenciones 2024-2026, de la Vicepresidencia Segunda y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda.

- Diseñar un sistema de formación, sólido, coherente, continuado y de calidad, para las personas profesionales de servicios sociales. En el ejercicio 2025 se incorporan nuevos colegios profesionales, para formar en materia de servicios sociales a profesionales del SPVSS.

- Fomentar la divulgación del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales (SPVSS) y del modelo de servicios sociales para la Comunitat Valenciana, así como impulsar y difundir buenas prácticas en servicios sociales, así como acciones formativas, congresos, jornadas y seminarios formativos en materia de servicios sociales y convocatorias de premios, a través de la Red de Cátedras del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

- Impulsar la investigación, innovación y calidad en servicios sociales, a través de los Laboratorios de Servicios Sociales de la Comunitat Valenciana y de las universidades con sede en la Comunitat Valenciana. En el ejercicio 2025 se incorporan nuevas universidades con sede en la Comunitat Valenciana, para desarrollar proyectos de investigación, innovación y calidad en materia de servicios sociales.

- Mejorar la calidad de los servicios sociales valencianos, a través del desarrollo del Decreto 18/2023, aplicando la formación, la acreditación, la investigación, la evaluación y la innovación como instrumentos básicos para su implementación a través de actividades de coordinación y colaboración con servicios, centros y programas, e impulsando la mejora de la calidad en el SPVSS estableciendo directrices para la evaluación y el cumplimiento de los Planes de calidad, así como establecer los contenidos de las actuaciones en materia de control y certificación de las auditorías de calidad en el SPVSS a llevar a cabo.

Desde el programa presupuestario 313K00 del Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales, con el fin de promover la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, se adoptan una serie de acciones positivas encaminadas a introducir criterios de valoración con perspectiva de género conforme al principio de transversalidad:

- Comisiones mixtas de seguimiento y control: Se busca una presencia equilibrada de mujeres y hombres en estas comisiones, que supervisan la ejecución y desarrollo de convenios de formación, Red de Cátedras, y fomento de la investigación, innovación y calidad en servicios sociales.

- Órganos de participación y codecisión: Se refuerza la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las funciones de los órganos colegiados.

- Comité de ética, Consejo Valenciano de Inclusión y Derechos Sociales, y Observatorio del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales: Estos órganos integran a un número significativo de mujeres tanto en roles titulares como suplentes.

- Adjudicación de contratos públicos: Las organizaciones y empresas que deseen ser adjudicatarias de un contrato público deben contar con un Plan de Igualdad. Se premia a las empresas que tienen implantado un Plan de Igualdad, incluso si no están obligadas a tenerlo.

- Proyectos de investigación: Se introduce la perspectiva de género en los proyectos de investigación en materia de servicios sociales. Se generaliza la desagregación de datos por género para mejorar el conocimiento de la realidad concreta de las mujeres.

- Formación: Se intensifica la formación sobre sensibilización en igualdad y la promoción de la igualdad en todos los planes de formación. Se introduce la variable de género como indicador en todos los programas de formación.

- Indicadores con perspectiva de género: En la mayoría de los objetivos de la Dirección General constan indicadores con perspectiva de género para medir el impacto en términos de resultado. Se espera una mayor participación del número de mujeres en relación con el número de hombres en diversas áreas, como la elaboración normativa, la formación, la participación en comisiones de seguimiento, la divulgación, la investigación, entre otros.

Instituto Valenciano de la Juventud (IVAJ)

Durante el ejercicio 2024, el IVAJ ha realizado un nuevo estudio, que servirá como diagnóstico general de la situación de la juventud en la Comunitat Valenciana de cara a la elaboración de una nueva Estrategia Valenciana de Juventud, ya que el 2023 fue el último año de vigencia de la Estrategia Valenciana de Juventud 2019-2023. Además, durante el ejercicio 2025, el IVAJ impulsará un nuevo estudio de juventud, que abordará la situación específica de la juventud valenciana en un ámbito social concreto.

A través de la introducción de la variable género en los estudios del IVAJ se espera poder obtener un análisis de la realidad que pueda servir de punto de partida para elaborar las políticas de juventud con perspectiva de género. Contar con datos desagregados por razón de género es fundamental para facilitar la detección de necesidades, así como de impactos negativos que pueden estar actuando.

En lo que respecta al programa "No em toques el whatsapp" la nueva exposición se inauguró a finales de 2023 y a lo largo de 2024 se ha exhibido por diversos municipios del territorio. Esta renovación de la exposición y su itinerancia supondrán un importante impulso a este programa, que llegará a muchos más jóvenes en 2025 que en 2024.

Por su parte, el programa JOOP en 2025 se mantendrá en términos similares a los de ejercicios anteriores. A través de este programa, se espera que se eliminen barreras de género en

el acceso a la educación formal en entornos de exclusión social. Cada año, desde su puesta en marcha, el número de jóvenes se ha incrementado, pasando de 721 en 2019 a 981 en 2023.

Cabe destacar que el porcentaje de chicas participantes es muy inferior al de chicos. Esto se explica, en gran medida, porque el programa se dirige a colectivos en situación o riesgo de exclusión social, en los que las desigualdades de género operan con especial virulencia. Durante el ejercicio 2025 el IVAJ trabajará para que accedan al programa un mayor número de mujeres, en la línea del último año, en el que como se ha visto se ha producido un ligero incremento.

Por último, y como novedad destacable, durante el ejercicio 2025 el IVAJ pondrá en marcha un servicio de atención, consulta y asesoramiento sobre cuestiones de sexualidad y relaciones afectivas. Este ambicioso programa pretende dar continuidad a la iniciativa AcíHiHaTema, desde un enfoque más amplio y útil para la gente joven. Además, supone ampliar a todo el territorio de la Comunitat Valenciana la iniciativa Joves.sex, puesta en marcha por la Xarxa Joves.net, un consorcio integrado por 22 municipios de la comarca de l'Horta de València. La iniciativa Joves.sex, financiada por el IVAJ con la participación de la Federación de Planificación Familiar Estatal, es un servicio integral de información, orientación y asesoramiento dirigido a personas jóvenes en materia de sexualidad, recursos anticonceptivos y salud psicoafectiva. Este servicio se presta por vía telefónica y a través de WhatsApp, a través de profesionales que atienden a las personas jóvenes interesadas, derivándolas a recursos especializados en sus municipios e incluso detectando situaciones de riesgo.

El servicio que pretende implantar el IVAJ en 2025 irá en esta misma línea, ampliando los canales de comunicación, que incluirán también las redes sociales. Además, en el marco de este programa, se elaborarán y difundirán vídeos informativos sobre educación afectivo-sexual a través de las redes sociales del IVAJ (Instagram, Twitch, TikTok), y se diseñarán campañas informativas sobre diferentes temas de interés para la gente joven. El asesoramiento se realizará desde una perspectiva feminista, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres jóvenes.

En definitiva, durante el ejercicio 2025, el programa presupuestario que ejecuta el IVAJ seguirá incidiendo positivamente en la igualdad de género.

Vivienda y Calidad e Innovación en la Construcción - Programa 431H00

Desde la Dirección General de Vivienda, se pretende que las medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres a través del fomento del acceso a la vivienda, especialmente de las mujeres que han sido víctimas de violencia de género, ayude a mejorar su situación de acceso a una vivienda a través de una oferta de vivienda adecuada y suficiente.

También se implementan medidas destinadas a hacer efectivo este principio de igualdad, que fomentan el acceso a la vivienda y mejoran la situación de las mujeres que se encuentran en otras situaciones de vulnerabilidad, como cabezas de familia monoparentales, mujeres mayores que viven solas o con capacidades funcionales reducidas.

Se promueve también el principio de igualdad de trato y oportunidades en la política urbana y de vivienda y eliminar los obstáculos que en determinados ámbitos siguen teniendo las mujeres para acceder a una vivienda en propiedad o en régimen de alquiler.

Otra prioridad sigue siendo potenciar el diseño de las viviendas con perspectiva de género, de manera que se facilite y promueva la corresponsabilidad doméstica y familiar, y el reparto igualitario de tareas entre mujeres y hombres que rompa con los estereotipos y roles de género en la configuración del espacio del hogar, así como su adaptación con los nuevos modelos de familia, incorporando una mirada más igualitaria en los proyectos arquitectónicos y diseño de las viviendas.

Otras de las actuaciones efectuadas en materia de igualdad y perspectiva de género es la adaptación de los sistemas de ayudas a las necesidades actuales, teniendo en cuenta la actualidad social y la escasez de recursos disponibles, así se intenta fomentar la rehabilitación, regeneración y renovación urbana, introduciendo la perspectiva de género para garantizar el derecho a la ciudad como espacio colectivo, libre de desigualdades.

Contribuir a la reactivación del sector inmobiliario es una consecuencia directa de las anteriores actuaciones descritas, representadas a través de dos elementos muy concretos: el fomento del alquiler y el apoyo a la rehabilitación de edificios y la regeneración urbana.

Por otro lado, a través de la mejora del conocimiento del espacio urbano con accesibilidad universal y perspectiva de género se pretende favorecer la inclusión de criterios de atención a la diversidad en el diseño de actuaciones en el espacio urbano.

Con las ayudas para la rehabilitación de espacios urbanos y edificaciones singulares con criterios sostenibles e inclusivos se pretende la adecuación del espacio urbano desde el punto de vista de la perspectiva de género y la diversidad.

Por último, la investigación de las nuevas necesidades habitacionales con perspectiva de género, a través del análisis y la investigación sobre la vivienda y el espacio público nos permitirá seguir contando un ejercicio más con la información de apoyo necesaria para la toma de decisiones, que permita una concepción del entorno con perspectiva de género.

Función social de la Vivienda - Programa 431I00

- Con las líneas de ayuda al alquiler y acceso a la vivienda pública se continuará priorizando a las mujeres en situación de violencia de género, a las familias monoparentales y numerosas, añadiendo a las personas jubiladas, colectivos prioritarios para combatir la feminización de la pobreza, con lo que se espera mejorar la situación habitacional de estos grupos poblacionales

- El análisis de la vivienda con perspectiva de género posibilitará poder contar con la información de apoyo necesaria para la toma de decisiones.

- Favorecer el acceso a la vivienda en condiciones de igualdad de mujeres y hombres contribuirá a incrementar la titularidad femenina de vivienda.

- En las líneas de ayudas al acceso a la adquisición de la vivienda en municipios pequeños con riesgo de despoblación ubicados en ámbitos rurales, los datos obtenidos de ejecución revelan que estas ayudas se conceden de forma paritaria a hombres y mujeres.

Entidad Valenciana de Vivienda y Suelo (EVHA)

En el marco del objetivo de favorecer el acceso a la vivienda a unidades de convivencia que no pueden acceder al mercado libre, la entidad tiene entre sus prioridades aumentar la oferta de vivienda adecuada para la ocupación prioritaria de mujeres en situación de vulnerabilidad, garantizando el acceso a una vivienda digna a personas víctimas de violencia sobre la mujer, incrementando así el número de adjudicaciones y adjudicaciones urgentes a unidades de convivencia representadas por mujeres que pertenecen a colectivos especialmente vulnerables.

Así mismo, EVHA incorpora al seguimiento de la gestión del parque público, mecanismos de intervención social para mejorar la situación socio-laboral de las mujeres en situación de vulnerabilidad a través del Servicio de mediación y administración de comunidades vecinales financiado por el Fondo Social Europeo Plus 21-27.

Por último, en relación con la aplicación de perspectiva de género, se han de destacar otras acciones dirigidas a:

- La utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas y externas con el soporte de guías y herramientas informáticas para su corrección.

- Revisión de los sistemas de información e informes para conseguir la disponibilidad de datos desagregados por sexo (diagnóstico y evaluación de actuaciones).

- Aprobación del Plan de Igualdad de la Entidad e implantación de las acciones

definidas. En concreto, los informes de seguimiento van enfocados y dirigidos al proceso de aprobación del I Plan de Igualdad de la Entidad, en los términos del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de Igualdad. Las sesiones formativas en igualdad de género dirigidas a adquirir conceptos básicos necesarios para facilitar la perspectiva necesaria para abordar el proceso de elaboración del citado Plan de igualdad.

- Sensibilización y formación específica, para el personal a todos los niveles, en herramientas para fomentar la igualdad de trato y oportunidades y prevención de violencia de género.

- Realizar un análisis de intersectorialidad con un enfoque de género, aplicado a las actuaciones principales de la Entidad y ayudar a optimizar prioridades.

- En conclusión, se prevé mantener la participación igualitaria entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, estableciendo medidas de seguimiento periódico de los indicadores de género.

5. ANEXO. RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS POR CADA SECCIÓN PARA EL IIGP 2025 CON INDICACIÓN DE SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO.

SECCIÓN 16 VICEPRESIDENCIA Y CONSELLERIA DE SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD Y VIVIENDA		**Relevancia de género**
311A00	Dirección y Servicios Generales.	Alta
323A00	Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	Alta
323B00	Lucha contra violencia sobre la mujer.	Alta
313H00	Diversidad.	Alta
313D00	Personas con Discapacidad.	Alta
313F00	Personas Mayores.	Alta
313G00	Atención Primaria y Dependencia.	Media
313E00	Inclusión Social.	Media
313C00	Familia, Infancia y Adolescencia.	Alta
313I00	Gestión y Organización del Sistema.	Alta
313J00	Planificación y Coordinación de Infraestructuras sociosanitarias de Servicios Sociales.	Alta
313K00	Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales.	Media
057	Instituto Valenciano de Servicios Sociales (IVASS).	Alta
020	Instituto Valenciano de la Juventud (IVAJ).	Alta
134A00	Cooperación Internacional y Desarrollo Sostenible.	Alta
431I00	Función social de la Vivienda.	Media
073	Entidad Valenciana de Vivienda y Suelo (EVha).	Media
431H00	Vivienda y Calidad e Innovación en la Construcción	Media

3.3. SECCIÓN 06. HACIENDA, ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

1. OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES PARA CADA PROGRAMA PRESUPUESTARIO

Para la selección de los programas presupuestarios de la Conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública incluidos en este informe se ha realizado una valoración previa de su grado de relevancia de género siguiendo unos criterios de transversalidad, relevancia funcional y capacidad de impacto. Como resultado de esa valoración se han clasificado con una relevancia media los siguientes ocho programas: 611A00 Dirección y Servicios Generales, 613A00 Tributos de la Generalitat y Juego, 612A00 Fondos Europeos, 612E00 Presupuestos de la Generalitat y Administración de Nóminas, 121D00 Función Pública, 121C00 Formación y Estudios, 615A00 Planificación y Previsión Económica y 111H00 Responsabilidad Social, y con una relevancia baja se han clasificado los siguientes programas: 611B00 Financiación Autonómica, 631A00 Actuaciones sobre el Sector Financiero, 551B00 Instituto Valenciano de Estadística, y 0116 Infraestructuras y Servicios de Telecomunicaciones y Certificación S.A.U.

2. PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE SE ACTÚA: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL TENIENDO EN CUENTA LOS AVANCES REGISTRADOS.

La Conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública es el departamento responsable del Consell en materias de hacienda, economía, financiación, sector público empresarial y fundacional de la Generalitat y consorcios no sanitarios adscritos a la Generalitat, patrimonio y proyectos y fondos europeos, y tecnologías de la información y la comunicación de la administración, y función pública.

En el ejercicio de sus competencias y a través de los programas presupuestarios seleccionados, la Conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública actúa sobre la siguiente problemática con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en el conjunto de sus políticas:

El **programa Dirección y Servicios Generales** actúa para incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas del Departamento, promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito de la contratación y fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.

Impulsar la transversalidad de género en las políticas públicas contribuye a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social.

La legislación de contratos públicos y la normativa de subvenciones públicas otorgan capacidad a las administraciones públicas para incorporar criterios, obligaciones y objetivos de género en sus pliegos o en sus bases reguladoras.

En este sentido, es necesario incidir en la incorporación de este criterio en los Planes Estratégicos de Subvenciones, en la redacción de los convenios de colaboración, o en las bases reguladoras de la orden para la concesión de becas.

En el ámbito de la **contratación pública** y según el artículo 33 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *las Administraciones Públicas, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo*.

Con el objeto de corregir cualquier situación de desigualdad que afecte a las mujeres en el ámbito de las empresas, las disposiciones en la normativa de contratos del sector público obligan a introducir cláusulas sociales en este sentido.

Respecto al uso de un **lenguaje no sexista e inclusivo**, la falta de formación y práctica por parte de los centros gestores ha supuesto dificultades en su adecuado uso. La participación en los cursos de formación sobre la materia organizados por el Instituto Valenciano de Administración Pública-IVAP es esencial para seguir avanzando.

Finalmente, y para hacer una correcta valoración del diagnóstico de la situación y de los resultados obtenidos es importante que los centros gestores revisen y adapten sus sistemas informáticos, registros y bases de datos para poder explotar los datos desagregados por sexo y poder incorporar la perspectiva de género en la documentación generada en su gestión ordinaria.

Al programa de **Presupuestos de la Generalitat** le corresponde, entre otros cometidos, la elaboración y gestión del Presupuesto de la Generalitat de cada ejercicio anual. El Presupuesto es el instrumento por excelencia de las políticas públicas del Consell, tanto por la vía de los ingresos como por la de los gastos, y es necesario que la perspectiva de género esté presente desde que comienza su elaboración hasta la ejecución final, así como en los procedimientos y en la evaluación de resultados.

A través de este programa presupuestario, en la fase de elaboración del presupuesto, se centraliza y analiza la documentación correspondiente en el anteproyecto de ley de cada una de las secciones presupuestarias y de las entidades que integran el sector público, y se emiten diferentes informes que le acompañan, entre los que se encuentra el Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat (IIGPG), cuya elaboración coordina y culmina la Dirección General de Presupuestos en base a las instrucciones que son aprobadas previamente por la Comisión del IIGPG.

La Comisión del Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat, presidida por la Dirección General de Presupuestos (DGP), es una importante herramienta para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género a la hora de presupuestar las políticas públicas y consolidar los avances conseguidos año tras año.

Además de su cometido principal, que es la elaboración del mencionado Informe, esta Comisión también impulsa, a través de sus componentes (representantes de las Unidades de Igualdad y de los Servicios responsables de la elaboración del presupuesto) y grupos de trabajo creados en su seno, acciones que redundan en la mejora de las capacidades, de las personas que trabajan al servicio de la Administración, en el ámbito de la aplicación del enfoque de género en la formulación de las propuestas de actuación de los diferentes Departamentos.

Esas acciones, unidas a la formación que se imparte en los cursos organizados a instancias del IVAP, van mejorando las condiciones de partida para avanzar en la presupuestación con perspectiva de género.

Otro aspecto destacable en la actividad de la Comisión es el impulso dado al análisis del grado de relevancia desde la perspectiva de género de los programas presupuestarios con el fin de identificar en qué nivel se sitúan los diferentes programas, atendiendo a una escala de graduación que se mueve en torno a tres valores de relevancia (alta, media y baja) y que las Unidades de Igualdad se encargan de coordinar en el ámbito de su respectiva Conselleria.

Uno de los elementos clave es la mejora de la información y el trabajo en torno a los indicadores de realización y de resultados, a fin de poder conocer y medir los avances en la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres y el impacto que las políticas públicas tienen en este ámbito, para seguir avanzando en esta línea.

El **programa de Tributos de la Generalitat** diseña la política tributaria de la Generalitat, la elaboración de proyectos de normas tributarias y de precios públicos competencia de la Generalitat.

La política fiscal no es neutra en términos de género, y puede contribuir a incrementar o a reducir las brechas de género.

Establecer unos tributos sin distinción de género responde a los principios constitucionales de generalidad e igualdad. Por tanto, es importante el diseño de unas políticas tributarias sensibles a las cuestiones de género que permitan eliminar las desigualdades existentes y promover una distribución igualitaria de los recursos.

El género constituye un elemento relevante a la hora de determinar la capacidad económica. Se puede incidir sobre este aspecto a través de la aplicación de beneficios fiscales.

Según las estadísticas definitivas publicadas por la AEAT para el ejercicio 2022, el desglose de las personas declarantes del IRPF en la Comunitat Valenciana es el siguiente:

Declaración estado	Número declaraciones	Varón	Mujer
Total	2.585.372	1.391.377	1.193.995
Individual	2.217.274	1.122.721	1.094.553
Conjunta monoparental	84.810	23.386	61.424
Conjunta casado	283.288	245.270	38.018

Los datos indican que del total de declaraciones del IRPF presentadas en el ejercicio 2022, el 85,83 % correspondieron a **declaraciones individuales**, siendo esta opción la mayoritaria. Respecto al ejercicio anterior (84,96 %) se aprecia un ligero incremento.

Si se analiza la variable sexo, del total de declaraciones presentadas en el ejercicio 2022, el 53,86 % fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (1.391.377 declaraciones) y el 46,22 % por sujetos pasivos mujeres (1.193.995 declaraciones). Respecto al ejercicio anterior se aprecia un ligero incremento de declaraciones presentadas por mujeres en decremento de las presentadas por los hombres. Dado que las declaraciones individuales son, la modalidad mayoritaria sobre el total, el hecho de que los porcentajes de hombres y mujeres estén cercanos a la paridad, se considera muy positivo.

Este equilibrio representativo no se produce, sin embargo, en la **modalidad conjunta**, pues se observa que las declaraciones de renta correspondientes al ejercicio 2022 de forma conjunta biparental y conjunta monoparental, representaron el 14,25 % del total de las presentadas. En modalidad conjunta biparental, el número de sujetos pasivos hombres como primer declarante fue del 86,58 % frente al 13,42 % de mujeres, en cambio en la modalidad conjunta monoparental, corresponden a declaraciones de sujetos pasivos mujeres el 72,43 % frente al 27,57 % que corresponden a declarantes hombres.

Si comparamos los datos obtenidos en el ejercicio 2022 con respecto al anterior, se comprueba que la tendencia se mantiene prácticamente constante.

En la tributación conjunta el número de declaraciones presentadas por hombres es muy superior a las presentadas por mujeres, lo que se traduce que la mayoría de los hogares en la que solo trabaja uno de los cónyuges, es la mujer la que no trabaja. Por el contrario, si observamos el número de declaraciones presentadas de forma monoparental, son las mujeres las que copan la mayoría de estas declaraciones, lo que indica que son estas las que se encargan de la crianza y cuidado de los hijos e hijas.

De acuerdo con el informe "*La fiscalidad en España desde una perspectiva de género*[9] ", los principales factores que inciden en el ámbito tributario son los siguientes:

- Las **diferencias salariales por razón de género**. De acuerdo con los resultados obtenidos en fuentes estadísticas, tales como la "Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (EAES) del año 2021", por lo que respecta a la distribución salarial, el salario medio anual femenino representó el 81,6 % del masculino. Esta diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres se reduce si se consideran puestos de trabajo similares (misma ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, etc.).

Por lo que respecta a la distribución salarial, el 25,0 % de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2021, frente al 10,7 % de los hombres. En esta situación influye el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial. Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 3,9 % de los hombres presentaron salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 2,2 % de las mujeres. La descripción de la desigualdad salarial se completa con la proporción de trabajadores con ganancia baja (asalariados cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la mediana), que fue del 16,7 % en 2021. Entre estos trabajadores, el 62,5 % eran mujeres. En este caso también hay que tener en cuenta el mayor porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial.

El tipo de jornada es la variable que más determina el nivel salarial. En 2021 el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue un 59,4 % inferior al de tiempo completo (un 58,7 % menor en el caso de las mujeres y un 58,1 % en el de los hombres).

- Los roles sociales de género determinan **patrones de consumo distintos** según el sexo. Estos roles otorgan a las mujeres el papel de cuidado de descendientes y personas dependientes, así como de la familia en general, razón por la que las mujeres gastan más que los hombres en el mantenimiento del hogar, la vivienda, la salud y los cuidados.

- La **normativa tributaria vigente favorece las familias biparentales** sobre las monoparentales, no solamente como efecto de la declaración conjunta, sino porque las deducciones para familias monoparentales –normalmente con menos recursos y encabezadas por mujeres- son menores a las deducciones previstas para las familias biparentales.

- Las actuales **deducciones y bonificaciones** tienden a **favorecer a los grupos con mayores niveles de renta**, perjudicando a las mujeres al situarse generalmente en los niveles de renta inferiores.

[9] *Institut per a l'Estudi i la Transformació de la Vida Quotidiana.La fiscalidad en España desde una perspectiva de género (pdf).*

El programa de Fondos Europeos actúa sobre la programación, negociación y planificación del desarrollo de la Política Regional y de Cohesión Europea, incluida la cooperación territorial, aprovechando al máximo los recursos procedentes de la Unión Europea, así como en relación con la política de desarrollo regional del Estado.

La igualdad de género es un aspecto central en las políticas europeas, incorporando esta dimensión a todos los grandes retos de la Unión Europea, y tendrá un papel relevante en los nuevos programas del periodo 2021-2027.

La considerable dimensión y alcance de los Fondos Comunitarios, su gran capacidad de actuación y transformación, y considerando que la promoción de la igualdad de género está recogida en la normativa comunitaria reguladora de los Fondos como un principio transversal, hacen de ellos un poderoso instrumento de financiación de las políticas públicas.

La Dirección General de Fondos Europeos es responsable de la supervisión de la ejecución de las políticas públicas en materia de igualdad de género que otros organismos de la Generalitat Valenciana realizan al estar integradas en los Programas Operativos que la Dirección General coordina, impulsando el desarrollo de acciones que garanticen la igualdad de género, anticipando los fondos y favoreciendo la cofinanciación de las mismas por parte del Fondo Social Europeo (FSE) y del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y revisando el desarrollo de acciones que impulsen este principio transversal de la Unión Europea.

Con el objeto de velar por el cumplimiento del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones cofinanciadas con Fondos Europeos, la Unión Europea estableció la obligación de la emisión de un **Dictamen de Igualdad de todos los Programas Operativos (PO)**.

En el sector de **las telecomunicaciones y sistemas de información**, la entidad mercantil **ISTEC** (Infraestructures i Serveis de Telecomunicacions i Certificació de la Generalitat, SAU) dependiente de esta Conselleria, presta servicios dentro del sector de "Servicios de Telecomunicación" y "Sistemas de Información", actividades ligadas a la explotación de las redes de comunicaciones y de los sistemas de información, muy vinculadas a un sector que históricamente ha sido muy masculinizado.

Actualmente, en plena revolución tecnológica, el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones se encuentra en constante crecimiento, siendo uno de los sectores de mayor demanda laboral.

Esta tendencia contrasta, según los últimos datos, con la infrarrepresentación femenina en el sector. El informe "Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022)" refleja que en las disciplinas STEM (ciencia, tecnología,

ingeniería y matemáticas) esta brecha está aumentando cada año en nuestro país y que las jóvenes no escogen, en proporción similar a los varones, itinerarios formativos relacionados con las STEAM, eligiendo preferentemente estudios de orientación social centrados en la salud y en los cuidados.

Según el informe publicado por el Ministerio de Universidades, "Datos y cifras del Sistema Universitario Español, 2022-2023", podemos observar que, las titulaciones que se adecúan por su perfil técnico a los puestos del ISTEC, son ocupadas por un 75 % de hombres y un 25 % de mujeres. Esto se refleja en las personas candidatas a los puestos del ISTEC, que en su mayoría son hombres.

El programa relativo a la **Financiación Autonómica** estudia y propone las directrices para el análisis y seguimiento de las necesidades de gasto y su financiación autonómica.

Desde este ámbito y en el caso de detectarse situaciones de desigualdad que puedan afectar a las mujeres se propondrán estudios e investigaciones en materia de economía pública que contemplen la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.

El programa **Planificación y Previsión Económica** elabora y difunde periódicamente la información económica sobre la situación de la Comunitat Valenciana y sus perspectivas con la finalidad de que esta información ayude a la toma de decisiones por los agentes económicos públicos y privados y, a su vez, proporcione datos contrastados de la realidad y situación económica valenciana en cada instante. Al mismo tiempo, se pretende ampliar y mejorar la calidad y la representatividad de los indicadores obtenidos, de forma que esta información resulte útil en la obtención de resultados económicos sostenibles y socialmente responsables.

La valoración de los datos obtenidos señala que la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo en los últimos años ha sido constante. No obstante, una serie de indicadores nos señalan que la igualdad efectiva en el mercado laboral todavía queda lejos.

El empleo precario, la brecha salarial, la segregación ocupacional y la concentración en determinadas ramas de actividad están presentes en una parte del empleo femenino. Esta brecha viene condicionada, en gran medida, por los estereotipos de género a la hora de elegir las mujeres sus itinerarios formativos y profesionales, pero también es el resultado de los procesos de discriminación que sufren en el acceso a determinados empleos y las dificultades para su promoción dentro de las empresas. El freno a su acceso a puestos mejor retribuidos y de más responsabilidad y el desempeño de puestos peor remunerados y menos cualificados, indica que siguen existiendo obstáculos sociales y culturales que impiden la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

La Economía valenciana en su apuesta por la sostenibilidad otorga especial relevancia al factor humano teniendo presente la equidad de género y reforzando los valores de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) aplicados a las organizaciones y muy especialmente al entramado empresarial de pymes que caracteriza el modelo económico valenciano.

Por tanto, es importante que la igualdad de género esté presente en la gestión del capital humano de las empresas y cualquier diferenciación de roles de género, tanto en el hogar como en el ámbito laboral, es un obstáculo para conseguir una sociedad más justa, inclusiva y cohesionada impidiendo el aprovechamiento óptimo de las capacidades potenciales del conjunto de la población.

En materia de **Responsabilidad Social** (RS) se ha detectado una escasez de prácticas y un bajo conocimiento de la cultura de la responsabilidad social en la sociedad, en las administraciones públicas y en el sector privado.

Actualmente la incorporación de los valores de la Responsabilidad Social (RS) en las entidades que conforman la estructura socioeconómica de nuestra sociedad es requisito necesario como factor dinámico y distintivo de la actuación de cualquier ente. Este hecho recorre Europa y la sociedad valenciana no puede quedarse atrás, de ahí que la información, la promoción y la difusión de la Responsabilidad Social en la Comunitat Valenciana se erige en un factor distintivo de competitividad y de mejora de la productividad teniendo en cuenta la integración de toda la ciudadanía desde un prisma de igualdad, equidad y justa distribución de la riqueza.

El programa competente ha puesto en marcha actuaciones en esta línea con el objeto de promover esta cultura en las organizaciones y la ciudadanía.

El **Instituto Valenciano de Finanzas (IVF)** a través del programa de **actuaciones sobre el sector financiero** atiende a las dificultades de acceso a la financiación de las empresas de la Comunitat Valenciana, especialmente de las PYMES, microempresas y personas autónomas en el desarrollo de sus proyectos.

El **Instituto Valenciano de Estadística (IVE)**, es el organismo que gestiona la actividad estadística de interés de la Generalitat. Tiene asignadas cuarenta y siete operaciones estadísticas en el Plan Valenciano de Estadística 2019-2022 (prorrogado) e incorporará la perspectiva de género en la elaboración de las estadísticas a realizar durante el año 2025, siempre que proceda.

El Plan Valenciano de Estadística (PVE) es el instrumento de ordenación y planificación de la actividad estadística de interés de la Generalitat y se desarrolla por programas anuales de actividades estadísticas.

En este contexto, la problemática sobre la que actúa el IVE es, tanto gestionar el sistema estadístico público valenciano, como elaborar y difundir aquellas estadísticas que tiene asignadas en los instrumentos de programación, con el objetivo de ofrecer un servicio de información estadística de calidad que permita interpretar ampliamente la realidad demográfica y socioeconómica valenciana para atender la creciente demanda de la ciudadanía y de los órganos de gobierno en sus funciones de planificación, programación y gestión eficaz de la actividad pública.

Respecto al programa presupuestario de **función pública** la problemática sobre la que actúa en materia de género es:

- La derivada de la aplicación de las líneas políticas y de la gestión directa del personal empleado público de la Administración de la Generalitat: reestructurar y reordenar al personal empleado público, así como optimizar la gestión, aplicando criterios de racionalización en la organización administrativa y de igualdad de género.

- La necesidad de ejecutar con efectividad las medidas de conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

- La necesidad de protección a las empleadas víctimas de violencia de género.

En la introducción del *III Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat* se señala que "*… Los sesgos de género, las conductas sexistas, y las barreras invisibles (propias y ajenas) influyen, por ejemplo, en la promoción profesional –techo de cristal-, en una segregación o representación desigual según qué ocupaciones profesionales, o en la división tradicional de los roles de cuidado, y explican diferentes situaciones de discriminación directas e indirectas".*

En este sentido los **planes de igualdad** de la Administración de la Generalitat han supuesto una herramienta eficaz para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y erradicar formas de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en la Administración de la Generalitat. También el **programa presupuestario** de función pública ha contemplado varios objetivos y actuaciones con relevancia de género con el fin de alcanzar este compromiso.

El programa de **Formación y Estudios** para el personal de la Administración Pública Valenciana contempla el fomento de las Políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública Valenciana través de la formación de su personal en políticas de igualdad.

Corresponde al Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP) desarrollar una estrategia de formación adaptada al contexto, a las necesidades organizativas y a las aspiraciones de desarrollo del personal empleado público. Desde el IVAP se continuará fomentando la formación en igualdad para hacer efectivo este principio de forma transversal reforzando la formación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género.

3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DESTACADAS Y SU RELEVANCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO.

El programa **Dirección y Servicios Generales** con el objeto de impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas de la Conselleria contempla las siguientes medidas:

- Inclusión de la perspectiva de género en la normativa de la Conselleria, en sus proyectos normativos, planes y programas, en las bases reguladoras de subvenciones, becas y ayudas y en los convenios.

- El ***Plan Estratégico de Subvenciones (PES) 2024-2026*** contempla que en la ejecución de sus objetivos se tendrá en cuenta la perspectiva de género e igualdad de oportunidades, procurando, cuando ello sea posible, que en los procesos de selección de personal previstos en el PES se cumpla con los criterios de presencia equitativa de mujeres y hombres, que en las distintas bases reguladoras y las resoluciones de las convocatorias se establezcan criterios de valoración en cuanto a la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres y que en las subvenciones nominativas se incluyan actuaciones para la efectiva igualdad de género.

Además, en la ficha elaborada para cada una de las líneas de subvenciones previstas en el PES se incluye un apartado denominado "V. ACTUACIONES PARA LA EFECTIVA IGUALDAD DE GENERO" que obliga a los centros gestores de la subvención a analizar si es o no necesario contemplar actuaciones en esta materia. En caso afirmativo deberá indicar qué medidas ha previsto y establecer indicadores para evaluar los resultados.

Con ello se pretende que los distintos centros gestores de esta Conselleria a la hora de programar y convocar las subvenciones tengan en cuenta criterios que permitan garantizar la perspectiva de género e igualdad de oportunidades y una vez finalizado el procedimiento analizar los resultados obtenidos permitiendo corregir las disfunciones que pudieran surgir.

De las 28 líneas previstas en el PES, 9 implementarán actuaciones para la efectiva igualdad de género.

- Respecto a los convenios de colaboración destacamos el suscrito con el **Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, SA (IVIE)** para la promoción y consolidación de actividades de investigación económica básica y aplicada del instituto.

Al tratarse de una subvención, está incluido en el PES y en sus correspondientes fichas se indica que "SÍ se contemplan actuaciones sobre igualdad", incluyendo los siguientes indicadores:

- Presentación de análisis de costes de personal por género y categoría profesional.

- Dispone de plan de igualdad o adopción de medidas de paridad.

Además, el convenio contempla en su cláusula quinta en lo referente a los gastos salariales que se imputen a las actuaciones del convenio, que los datos del personal deberán estar desagregados por sexo y categoría profesional, con el fin de poder tener un estudio detallado de la estructura salarial de las personas trabajadoras del IVIE y poder detectar posibles brechas salariales. Y todo ello con el fin de identificar aquellos colectivos más vulnerables de la sociedad.

- Respecto a la **Orden de bases reguladoras para la concesión de becas** de prácticas profesionales en la Conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública, en la regulación de su baremo se incluye la condición de víctima de violencia de género para resolver en caso de empate.

Hay intención por parte del este departamento modificar la orden con el fin de mejorar determinados aspectos, entre ellos el baremo a aplicar teniendo en cuenta la perspectiva de género.

- En el ámbito de la **contratación** se aplicarán medidas que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como:

  - En aquellas contrataciones que por su naturaleza lo permiten, incluir cláusulas sociales que favorezcan la reducción de las desigualdades en las diferentes fases de contratación.

  - Incluir como criterio de desempate aquellas propuestas de las empresas que incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

  - Recomendar el uso de la Guías de cláusulas de responsabilidad social en la contratación pública de la Generalitat y su sector público a los órganos proponentes.

- Se continuará insistiendo, a través de recomendaciones a los centros gestores, en la importancia de la elaboración de sus datos desagregados por sexo de manera que permitan hacer una valoración más precisa de sus actuaciones desde una perspectiva de género.

- Se seguirá fomentando el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la Conselleria incidiendo especialmente en la formación, animando al personal de los centros gestores a participar en los cursos y talleres formativos de lenguaje inclusivo organizados por el IVAP.

- En **materia de presupuestos**, desde la Comisión del Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat, se continuará con las acciones que promuevan la integración de la perspectiva de género, el seguimiento y la evaluación de resultados en las políticas públicas del Consell:

  - Informe de impacto de género en los presupuestos de la Generalitat.
  - Continuidad en la aplicación de la herramienta de análisis de la relevancia de género de los programas presupuestarios.
  - Impulso a la mejora de los sistemas de medición de resultados a través de los pertinentes indicadores.

- En **materia tributaria** con el objeto de corregir las desigualdades detectadas, el Consell ha adoptado medidas concretas a través de las sucesivas Leyes de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat y mediante la modificación de algunos apartados de la Ley 13/1997, de 23 de diciembre, por la que se regula el tramo autonómico del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y restantes tributos cedidos, destacando:

  - Las deducciones destinadas a fomentar la conciliación familiar y laboral de mujeres y hombres.
  - La aprobación de beneficios fiscales a víctimas de violencia de género y a familias numerosas o monoparentales.
  - Las exenciones en el pago de determinadas tasas para víctimas de violencia de género o familias monoparentales.

a) Beneficios fiscales aplicables en el ámbito de los **tributos cedidos**.

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas **(IRPF)**:

1) Mínimos personales, familiares y por discapacidad sobre el tramo autonómico del impuesto. Por primera vez la Comunitat Valenciana modifica, incrementando hasta el máximo permitido por la normativa estatal, las cuantías relativas a los mínimos personales, familiares y por discapacidad para los periodos impositivos finalizados a partir del ejercicio 2022.

Al concentrarse mayoritariamente las rentas salariales más bajas en las mujeres, el incremento del mínimo exento tendrá un impacto mayor sobre éstas.

2) Modificación de la escala autonómica del tipo de gravamen aplicable a la base liquidable general e incremento de los límites de renta para la aplicación de la mayoría de las deducciones autonómicas. Por un lado, se reduce el tipo marginal con objeto de reducir la carga tributaria a aquellas personas contribuyentes con rentas más bajas y por otro, se incrementan los límites de renta un 10% para la mayoría de las deducciones y en particular se incrementa un 25 % la deducción autonómica por tener más de dos descendientes. Esta medida tendrá mayor incidencia y un impacto favorable sobre las mujeres teniendo en cuenta el sesgo de género en los niveles de renta.

3) Deducciones autonómicas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF):

3.1) Exclusivamente aplicable a mujeres:

- Por conciliación del trabajo con la vida familiar.
- Por las cantidades satisfechas en el periodo impositivo por mujeres entre 40 y 45 años en tratamientos de fertilidad realizados en clínicas o centros autorizados.

3.2) Aplicable a víctimas de violencia de género:

- Por arrendamiento de la vivienda habitual, sobre las cantidades satisfechas en el periodo impositivo.

3.3) Aplicable a ambos sexos:

- Por las cantidades destinadas, durante el período impositivo, a la custodia no ocasional en guarderías y centros de primer ciclo de educación infantil para menores de 3 años.
- Por ostentar, a la fecha del devengo del impuesto, el título de familia numerosa o el de familia monoparental.
- Por persona contribuyente con dos o más descendientes.
- Por cantidades destinadas a la adquisición de material escolar.
- Por contratar de manera indefinida a personas afiliadas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social para el cuidado de menores y mayores dependientes.

4) Reducción autonómica en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones aplicable a víctimas de violencia de género en el supuesto de donaciones de dinero realizadas a su favor para la adquisición de una vivienda habitual situada en la Comunitat Valenciana.

5) Tipo impositivo autonómico reducido en el Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales Onerosas aplicable a víctimas de violencia de género y familias numerosas o monoparentales para la adquisición de vivienda habitual.

b) Beneficios fiscales en el ámbito de las **tasas** de la Generalitat para mujeres víctimas de violencia de género y para familias monoparentales.

En cuanto a la gestión y tramitación de los **Fondos Europeos y Sector Público** la dirección general competente ha puesto en marcha las siguientes actuaciones:

- Participa en la evaluación de la igualdad de oportunidades en el marco de los Programas Operativos (PO) a través del Informe de Evaluación Temática de Igualdad de Género en el marco del periodo 2021-2027.

- Participa en Red Valenciana de Igualdad, colaborando en la evaluación, programación y desarrollo de intervenciones relacionadas con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- El personal del Fondo Social Europeo (FSE) participa en actividades que organiza la Red Igualdad Fondos – Inmujer del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

- La necesidad de que una entidad beneficiaria de las ayudas del Fondo Social Europeo (FSE) deba identificar en la solicitud de financiación la dimensión de género que aplica en la operación.

- Recogida de datos con indicadores desagregados por sexo. Seguimiento a los gestores para el volcado de los indicadores de los Programas desagregados por sexo.

- En la Estrategia de Comunicación de los Programas Operativos FEDER y FSE de la Comunitat Valenciana 2021-2027 se indica que en su diseño, así como en los documentos de apoyo a las personas beneficiarias/gestoras, se sigan las recomendaciones realizadas en la "Guía para incorporar el Enfoque de Género en la Información y Comunicación de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos", elaborada por el Instituto de las Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades.

- En el Manual Práctico de Comunicación y Visibilidad de los Programas FEDER y FSE de la Comunitat Valenciana 2021-2027 se indica que en el diseño de las medidas de Comunicación y Visibilidad, así como en los documentos de apoyo a las personas beneficiarias/gestoras se sigan las recomendaciones realizadas en la "Guía para incorporar el Enfoque de Género en la Información y Comunicación de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos", elaborada por el Instituto de las Mujeres y para la Igualdad de Oportunidades.

- Desde el 2019 se publica online y se distribuye por suscripción el Boletín informativo C.V. Financiación Europea gestionado por la Dirección General de Fondos Europeos, donde se incluye un apartado "En Clave Femenina", con noticias e información sobre igualdad de género en el ámbito de la Unión Europea.

- Elaboración y presentación de Buenas Prácticas ante la Autoridad de Gestión. En todas ellas se incluye como criterio, la consideración de los criterios horizontales de igualdad de oportunidades y no discriminación.

- Desde enero de 2021 se ha puesto en marcha un aplicativo informático ARIC-UE para la recopilación de indicadores de comunicación generados en las acciones y proyectos cofinanciados por los Programas FEDER y FSE 2021-2027 en la Comunitat Valenciana que permite desagregar los datos por sexo para los eventos en los que hay participación directa de la ciudadanía.

- En las verificaciones administrativas de los gastos declarados por los Órganos Gestores cofinanciados por los Programas FEDER, FSE+, Asistencia Material Básica e Interact 2021-2027 se comprueba el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de Igualdad. Para ello en las listas de comprobación se incluyen cuestiones específicas en dicha materia.

- La información estadística que elabora el departamento referente a los Programas Operativos (OP), cuando haga referencia a personas estará desagregada por sexo.

- Uso de un lenguaje inclusivo en los textos elaborados por el departamento.

- Se promoverá que en la gestión de los proyectos cofinanciados se tengan en cuenta las brechas de género existentes.

- Se establecerán criterios de selección de operaciones que integren la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

- Se incluirá en los informes de ejecución anuales del programa el grado de cumplimiento relativo a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

- En las medidas de comunicación, visibilidad y transparencia se contemplará la perspectiva de género.

- Se incluirán en el contenido de los informes y escritos sobre los borradores de los instrumentos jurídicos observaciones relativas a la igualdad entre mujeres y Hombres.

La entidad mercantil **ISTEC** (Infraestructures i Serveis de Telecomunicacions i Certificació de la Generalitat, SAU) es el instrumento de la GVA para facilitar la transformación digital de la sociedad, prestando servicios resilientes e innovadores de telecomunicaciones, identidad digital y tecnologías habilitadoras. Entre sus objetivos y líneas estratégicas está el potenciar la implantación de políticas de igualdad y transparencia en la entidad incorporando la transversalidad de género en las actuaciones de la misma a través de la puesta en marcha de los siguientes planes:

- Protocolo de acoso laboral.
- Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Tramitación del Plan de Igualdad de ISTEC.

Además, con el objeto de visibilizar las profesiones vinculadas al sector de las telecomunicaciones se han puesto en marcha actuaciones de divulgación en el ámbito universitario y de la Formación Profesional por parte de las empleadas del ISTEC con formación en Telecomunicaciones.

El programa de **financiación autonómica** contribuirá a la generación de conocimientos de economía pública en la administración autonómica a través del estudio y la investigación en esta materia contemplando, cuando así proceda, la perspectiva de género e igualdad de oportunidades, especialmente en aquellos casos en que se detecten situaciones de desigualdad entre hombre y mujeres.

En este sentido se ha incluido en el baremo de la orden de grupos de investigación una puntuación adicional de cinco puntos para aquellos proyectos que contemplen la perspectiva de género. Como criterio de desempate se tendrá en cuenta, en primer lugar, la calidad del grupo y, en segundo lugar, la perspectiva de género.

El programa **Planificación y Previsión Económica** ha puesto en marcha la promoción de la Economía valenciana, a través de la difusión, promoción y comunicación a los agentes económicos y sociales de los estudios, informes y acciones relativas a la Economía valenciana. En esta tarea de difusión destaca la elaboración del Informe *Igualdad de género y brecha salarial* que publica todos los años la Dirección General de Economía con el objetivo de contribuir al impulso de actuaciones que faciliten y promocionen la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la economía valenciana.

Este informe estudia específicamente la **brecha salarial de género** en la Comunitat Valenciana, en concreto aquellas diferencias salariales en función del sexo en las diferentes actividades y categorías profesionales.

En materia de **Responsabilidad Social**, el programa presupuestario correspondiente ha puesto en marcha actuaciones para promover desde un modelo igualitario, inclusivo y transparente, la difusión de la cultura de la responsabilidad social en las empresas, organizaciones y en la ciudadanía. Entre estas actuaciones están:

- Convocatoria de subvenciones destinadas a la contratación de servicios de asesoramiento y auditoria en responsabilidad social para el fomento y reconocimiento de la RS entre las entidades valencianas.

- La puesta en marcha del Registro de Entidades Valencianas Socialmente Responsables de la Comunitat Valenciana (Registro SIR) para fomentar la Responsabilidad Social de las empresas y otras entidades valencianas (asociaciones, fundaciones, cooperativas, administraciones locales, etc.).

- Otorgar Premios a las Buenas Prácticas en la gestión de la Responsabilidad Social en las empresas y/u otras entidades

El **Instituto Valenciano de Finanzas**, a través del programa Actuaciones sobre el Sector Financiero impulsa en las empresas con menos de cincuenta personas trabajadoras la elaboración e implantación de forma voluntaria de un plan de igualdad mejorando las condiciones de financiación en las líneas bonificadas a aquellas que acrediten haber implantado uno o se comprometan a ello.

Desde el **Instituto Valenciano de Estadística** se garantizará la integración de la perspectiva de género en la elaboración de las estadísticas y estudios de la actividad ordinaria de la Generalitat de acuerdo con las disposiciones del artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En el 2024 se prevé la aprobación del nuevo *Plan Valenciano de Estadística-PVE 2024*-2027 que contempla como eje transversal la desagregación por sexo en todas las estadísticas, siempre que proceda.

En esta línea, se elaborarán y difundirán desglosados por sexo:

- Los resultados de operaciones estadísticas.
- Los resultados de operaciones estadísticas elaboradas por organismos promotores de estadística oficial.
- Los productos de promoción y divulgación estadística.

En el ámbito de la **Función Pública** destacamos como líneas estratégicas de actuación:

- Asignar de forma óptima el personal de la Administración de la Generalitat, a las necesidades de prestación del servicio, con una perspectiva de género.

- Efectuar el seguimiento e implementación del III Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat, en el ámbito de sus competencias.

- Analizar el impacto de género de las Ofertas de Ocupación Pública.

- Introducir una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el supuesto de que se encuentran infrarrepresentadas en las convocatorias de concursos y procesos selectivos de acceso, provisión y promoción interna.

- Incorporar en los temarios materias de lenguaje inclusivo, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual, orientación sexual e identidad de género.

- Tramitación de procedimientos para la aprobación de programas de teletrabajo para el personal de la Administración de la Generalitat. El Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo establece un nuevo procedimiento de aprobación de estos programas más flexible y ágil, contribuyendo de forma positiva al fomento de las políticas de conciliación.

- Impulso de convenios de colaboración entre Administraciones Públicas para garantizar la movilidad de las empleadas víctimas de violencia de género. Se han firmado convenios en este sentido con la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP), el Estado y las Universidades públicas de la Comunitat Valenciana.

- Seguimiento del Protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género.

- Adecuación de la estructura retributiva y la clasificación profesional para conseguir la homologación de las retribuciones de aquellos servicios públicos que implican unas funciones parecidas. Se continuará con la implementación de medidas para incrementar las retribuciones de los puestos de trabajo de aquellas profesiones feminizadas, a fin de conseguir una homologación con los puestos de trabajo que ejerzan funciones y responsabilidades parecidas y que estén reservados en los mismos grupos/subgrupos o agrupaciones profesionales funcionariales.

- Se fomentará la formación del personal de la Administración Pública Valenciana en las políticas de igualdad. Para dar cumplimento a ello, el *Plan de Formación del IVAP 2024* incorporó numerosas acciones formativas en materia de igualdad de mujeres y hombres, de detección y prevención social de la violencia de género y sobre uso de lenguaje no sexista, que no computan a efectos de petición del máximo número de acciones formativas.

- Se continuará manteniendo como uno de los criterios de selección de los cursos la preferencia durante un año de las personas que se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o bien hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

- También deberá equilibrarse porcentualmente en la plantilla real la participación de mujeres y hombres en la asistencia a los cursos de formación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley de la Generalitat Valenciana 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres. En la selección debe tenerse en cuenta, además, la reserva del 40% de las plazas previstas en el artículo 60 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, entre empleadas públicas que reúnan los requisitos.

4. OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES PARA CADA PROGRAMA PRESUPUESTARIO.

Programa 611A00. Dirección y Servicios Generales

Objetivo 7.1.	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas del Departamento.		
Actuación 7.1.1.	Introducir la perspectiva de género en las normas, planes, programas de actuación, subvenciones y convenios que proyecte, ejecute e impulse el Departamento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género.	Porcentaje	25
2	Número de informes de impacto de género remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación.	Número	25
3	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género.	Porcentaje	100
4	Porcentaje de convenios firmados por el departamento que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad género.	Porcentaje	23,50
Objetivo 7.2.	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.		
Actuación 7.2.1.	Introducir cláusulas de igualdad en los contratos, de acuerdo con la regulación de la incorporación de las cláusulas sociales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de contratos que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad de género en los pliegos de cláusulas administrativas particulares como condiciones especiales de ejecución y/o criterios de adjudicación.	Porcentaje	100
Objetivo 7.3.	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas del Departamento.		
Actuación 7.3.1.	Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación del Departamento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	40

Programa 612E00. Presupuestos de la Generalitat y administración de nóminas

Objetivo 1.3.	Asegurar la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los presupuestos de la Generalitat.		
Actuación 1.3.1.	Reforzar la integración de la perspectiva de género y el seguimiento y la evaluación de resultados a través del Informe de Impacto de Genero en los presupuestos de la Generalitat y de su Comisión.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Reuniones de la comisión del informe de impacto de género.	Número	2
2	Componentes Comisión del informe de impacto de género.	Número	31
3	Porcentaje mujeres en la Comisión del informe de impacto de género.	Porcentaje	70
4	Porcentaje de hombres en la Comisión del informe de impacto de género.	Porcentaje	30
5	Informes de impacto de género en Presupuestos.	Número	1

Programa 613A00. Tributos de la Generalitat y Juego

Objetivo 1.1.	Promover una reforma fiscal destinada a humanizar los impuestos y aliviar a las familias, garantizando la progresividad fiscal, impulsar el crecimiento económico, fomentar el ahorro y la inversión y facilitar el acceso a la vivienda.		
Actuación 1.1.2.	Utilización de la capacidad normativa de la Generalitat para promover el principio de igualdad y progresividad, con especial atención a los colectivos vulnerables de la sociedad, incentivar la actividad económica y la creación de empleo y proteger el medio ambiente.		
Actuación 1.1.6.	Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito administrativo.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Elaboración de disposiciones normativas sustantivas relacionadas con los tributos propios.	Nº de normas	3
2	Elaboración de disposiciones normativas sustantivas relacionadas con los tributos cedidos.	Nº de normas	3
5	Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito administrativo.	Nº Normas elab/rev	5

Programa 612A00. Fondos Europeos

Objetivo 1.1.	Planificar y aplicar la política regional que acuerda el Consell de la Generalitat en el marco establecido por la Unión Europea, la Administración General del Estado y el propio de la Generalitat, teniendo en cuenta la perspectiva de la igualdad de mujeres y hombres cuando proceda.		
Actuación 1.1.1.	Preparación de propuestas de modificación de los programes regionales gestionados por esta Dirección General en coordinación con las Autoridades de Gestión de los programes y con la Comisión Europea, teniendo en cuenta la perspectiva de la igualdad de mujeres y hombres, así como la política de Cohesión, siempre que proceda.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Informe anual relativo a la promoción de la igualdad en el programa FSE+	Informe Anual	1

Programa 611B00. Financiación autonómica

Objetivo 1.1.	Contribuir a la generación de conocimientos de economía pública enfocados a su aplicabilidad en la Administración autonómica y considerando cuándo proceda la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.		
Actuación 1.1.2.	Realizar estudios y análisis en materia de economía pública considerando cuando proceda la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Estudios e informes.	Número	5
2	Grupos de investigación con apoyo financiero.	Número	9
3	Personas realizando proyecto tesis subvencionado CHME-Universidad.	Número	8

Programa 615A00. Planificación y Previsión Económica

Objetivo 1.1.	Promoción, difusión y comunicación a los agentes económicos y sociales de los estudios, informes y acciones relativas a la economía valenciana.		
Actuación 1.1.1.	Elaboración de trabajos de análisis económico, para analizar algunos de los principales aspectos que inciden en el desarrollo económico valenciano.		
Actuación 1.1.2.	Publicación y difusión de trabajos de análisis económico, a fin de difundir algunos de los principales aspectos de la economía valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Actuaciones de difusión de la Economía valenciana.	Actuaciones	8
2	Publicaciones de Estudios Económicos y otros.	Publicaciones	4
Objetivo 1.2.	Promoción de la Economía valenciana, mediante actuaciones de fomento y difusión de la responsabilidad social en las empresas valencianas, y el seguimiento analítico de las nuevas economías.		
Actuación 1.2.1.	Estudios, actuaciones, jornadas y otras actividades públicas de difusión y promoción de la Economía valenciana y de la Responsabilidad Social.		
Actuación 1.2.2.	Convenios y Acuerdos con distintos entes para el desarrollo y funcionamiento de la Cátedra de Empresa y Humanismo, del Convenio con Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (SECOT), para el Desarrollo de las previsiones macroeconómicas de la economía Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Actuaciones de promoción y fomento de la economía valenciana.	Actuaciones	8
2	Ayudas al funcionamiento de la Cátedra de Empresa y Humanismo, al Convenio con Seniors Españoles para la Cooperación Técnica (SECOT), al Desarrollo de las previsiones macroeconómicas de la Economía Valenciana.	Publicaciones	4

Programa 111H00. Responsabilidad Social

Objetivo 1.1.	Incentivar desde la perspectiva de un modelo igualitario, inclusivo y transparente, la difusión y la divulgación de la cultura de la responsabilidad social en las organizaciones y en la ciudadanía.		
Actuación 1.1.2.	Premios a las Buenas Prácticas en la gestión de la Responsabilidad Social en las empresas y/u otras entidades.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Premios a las Buenas Prácticas en la gestión de la Responsabilidad Social en las empresas y/u otras entidades.	Convocatoria	1

Programa 631A00. Actuaciones sobre el sector financiero

Objetivo 1.2.	Incrementar el número de empresas valencianas que, de forma voluntaria, elaboren un plan de igualdad, mejorando las condiciones de financiación de las empresas que acrediten haber implantado un plan de igualdad o se comprometan a ello.		
Actuación 1.2.1.	Bonificar el coste de financiación de los préstamos del IVF a empresas cuyo número de trabajadores se sitúe entre 10 y 50 y que acrediten haber implantado un plan de igualdad o se comprometan a ello.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Bonificación coste de la financiación. Número de empresas que se acogen a la financiación.	Número	5

ENTIDAD 0116
INSFRAESTRUCTURES I SERVEIS DE TELECOMUNICACIONS I CERTIFICACIÓ S.A.U (ISTEC)

Objetivo 4	Consolidar un modelo operativo transformador.		
Actuación 4.5.	Potenciar la implantación de políticas de igualdad y transparencia en la entidad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
7	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación: Contratos con cláusulas relacionadas con la igualdad de género en los pliegos de cláusulas administrativas particulares como condiciones especiales de ejecución y/o criterios de adjudicación.	Porcentaje	60
8	Incorporar la transversalidad de género en las actuaciones de la entidad: Introducir la perspectiva de género en las normas, planes, programas de actuación y convenios que proyecte, ejecute e impulse la entidad.	Porcentaje	100

ENTIDAD 121
INSTITUTO VALENCIANO DE ESTADÍSTICA (IVE)

Objetivo 1.2.	Elaboración y difusión de información estadística oficial sobre una base científica, fiable, objetiva, imparcial, transparente, comparable y oportuna para el conocimiento y análisis de la realidad demográfica, socioeconómica y cultural de la Comunidad Valenciana, así como para la comparabilidad con su entorno nacional e internacional.		
Actuación 1.2.1.	Impulso de la producción estadística en los ámbitos demográfico, social y económico de acuerdo con los objetivos de información asignados al IVE en el vigente PVE y sus Programas anuales de desarrollo, incorporando la perspectiva de género y minimizando los recursos públicos aplicados y el impacto sobre los informadores.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Elaboración y difusión de resultados de operaciones estadísticas desglosadas por sexo.	Número de productos	41
5	Recopilación y difusión de resultados de operaciones estadísticas elaboradas por organismos promotores de estadística oficial desglosados por sexo.	Número de operaciones	90
6	Elaboración y difusión de productos de promoción y divulgación estadística desglosados por sexo.	Número de productos	38

Programa 121D00. Función Pública

Objetivo 1.1.	Reestructurar y reordenar al personal empleado público, así como optimizar la gestión, aplicando criterios de racionalización en la organización administrativa y de igualdad de género.		
Actuación 1.1.1.	Asignar de forma óptima el personal de la Administración de la Generalitat a las necesidades de prestación del servicio, con una perspectiva de género.		
Actuación 1.1.2.	Efectuar el seguimiento e implementación del III Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat, en el ámbito de sus competencias.		
Actuación 1.1.3.	Analizar el impacto de género de las Ofertas de Ocupación Pública.		
Actuación 1.1.4.	Introducir una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el supuesto de que se encuentren infrarrepresentadas en las convocatorias de concursos y procesos selectivos de acceso, provisión y promoción interna.		
Actuación 1.1.5.	Incorporar en los temarios materias de lenguaje inclusivo, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	III Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat. Comisiones de seguimiento.	Número	2
2	Informe de impacto de Género de la Oferta de Ocupación Pública.	Número	1
3	Introducir una cláusula de desempate favorable a las mujeres en los casos en que se encuentren infrarrepresentadas en las convocatorias de concursos y procesos selectivos de acceso, provisión y promoción interna.	Porcentaje	100
4	Incorporar en los temarios materias de lenguaje inclusivo, igualdad de oportunidades, violencia de género, acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Porcentaje	100
Objetivo 4.1.	Fomentar y garantizar la conciliación de la vida profesional, personal y laboral del personal de la Generalitat.		
Actuación 4.1.1.	Tramitación de procedimientos para la aprobación de programas de teletrabajo para el personal de la Administración de la Generalitat.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Tramitación de procedimientos para la aprobación de programas de teletrabajo para el personal de la Administración de la Generalitat.	Número	36
Objetivo 6.1.	Garantizar la máxima protección jurídica a las empleadas públicas víctimas de violencia de género.		
Actuación 6.1.1.	Impulso de convenios de colaboración entre Administraciones Públicas para garantizar la movilidad de las empleadas víctimas de violencia de género.		
Actuación 6.1.2.	Seguimiento del Protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Convenios de colaboración entre Administraciones Públicas para garantizar la movilidad de las empleadas víctimas de violencia de género.	Número	9
2	Expedientes tramitados en relación con empleadas públicas víctimas de violencia de género.	Número	1

Programa 121C00. Formación y Estudios

Objetivo 2.1.	Formación del personal de la Administración Pública Valenciana en políticas de igualdad		
Actuación 2.1.1.	Cursos de formación relacionados con políticas de igualdad en el ámbito laboral de la Administración Pública Valenciana. Cursos en línea de sensibilización en igualdad (Plan de igualdad).		
Actuación 2.1.2.	Acciones de sensibilización en igualdad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Cursos de formación relacionados con políticas de igualdad.	Ediciones	21
2	Acciones de sensibilización en igualdad.	Acciones	4

5. VALORACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS RESULTADOS ESPERADOS EN FUNCIÓN DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE Y DE LAS ACTUACIONES EN MARCHA.

Las actuaciones del programa **Dirección y Servicios Generales** en materia de género han conseguido avances significativos y se continuará impulsando la transversalidad de género en las políticas del departamento a través de:

- El uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en los textos del departamento, observándose una mayor conocimiento y sensibilidad por parte de los centros gestores en su uso.

- La incorporación de cláusulas de igualdad de género en las bases reguladoras de subvenciones, becas y cualquier otro tipo de ayudas públicas, así como en los convenios.

- En el ámbito de la contratación, las disposiciones sobre contratación administrativa contenidas en la Ley de contratos del sector público obligan a introducir cláusulas sociales en la contratación que permiten exigir a las empresas el cumplimiento de medidas que fomenten la igualdad.

- A través de los indicadores establecidos, la implementación de acciones para introducir la perspectiva de género en las normas, planes, programas de actuación, subvenciones y convenios permiten hacer una valoración positiva de los resultados obtenidos.

Desde el programa de **Presupuestos** de la Generalitat se espera seguir avanzando en el enfoque de género del conjunto de los programas presupuestarios gestionados por todos los centros gestores y, en consecuencia, aumentar su impacto en términos de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el diseño como en la aplicación de las políticas públicas de la Generalitat, contando

para ello con la herramienta de análisis de su grado de relevancia, de acuerdo con la metodología implementada en 2021. La aplicación de esta herramienta de análisis supone, en todo caso, profundizar en el proceso de reflexión en torno al impacto de los programas desde la perspectiva de género.

Así mismo, y desde la Comisión del Informe de Impacto de género de los Presupuestos de la Generalitat, se dará impulso para que se avance en la definición de indicadores con relevancia de género y se propiciará la incorporación de nuevos programas presupuestarios en dicho Informe, consiguiendo progresivamente más y mejor implicación de todos los Departamentos, utilizando para ello herramientas de asesoramiento y formación.

Tributos de la Generalitat

Las medidas adoptadas por el gobierno valenciano han puesto en marcha iniciativas fiscales que han supuesto un apoyo a la maternidad, a la conciliación de la vida familiar y laboral, y a aquellas mujeres en situación de vulnerabilidad por su condición de víctima de violencia de género o como cabeza de familias monoparentales.

En cuanto a la valoración de resultados por tipología de impuesto:

1) Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

- Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en la Comunidad Valenciana el número de víctimas de violencia de género en el año 2023 ascendió a 5.239, un 4,63% más respecto al ejercicio anterior. En el ámbito del IRPF este incremento equivaldría al número potencial de mujeres que podrían favorecerse por la deducción en la cuota autonómica por arrendamiento de vivienda.

- Respecto a los beneficios fiscales relativos a las familias numerosas y monoparentales, en la Comunidad Valenciana se presentaron 33.512 declaraciones de renta que se beneficiaron de dicha deducción, un 13,92% más respecto al ejercicio anterior. Esta medida supuso un coste de 9.147.892 €.

Según la última *Encuesta Continua de Hogares (ECH)*, publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el número de hogares monoparentales integrados por mujeres aumentó un 3,4%. Así mismo, según datos facilitados por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas, a 31 de diciembre de 2022, constaban registrados 23.051 títulos de familias monoparentales, el 93,27% corresponderían a mujeres, datos muy superiores respecto el número de hace seis años (1.515). Dicho incremento ha venido motivado principalmente porque el Consell, en un ejercicio de reconocimiento de la "diversidad familiar", ha equiparado los beneficios de estas familias con los de las familias numerosas.

- A partir del ejercicio 2022 se añade una nueva deducción en la contratación de personas con carácter indefinido para el cuidado de menores de 5 años y ascendientes dependientes. Esta medida permitirá a las personas contribuyentes realizar un trabajo remunerado fuera de casa y posibilitará a las mujeres, a las que tradicionalmente se les ha asignado el rol de crianza y cuidados, la incorporación y continuidad en el mercado laboral.

2) Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados

Con relación a los beneficios fiscales regulados para este impuesto se han obtenido los siguientes resultados:

- Por pertenecer a familia numerosa o monoparental, se presentaron durante el ejercicio 2023 un total de 2.733 autoliquidaciones que se beneficiaron del tipo impositivo reducido por adquisición de vivienda habitual, cuyo importe ascendió a 6.962.834,88 €. Del total de liquidaciones, el 46,40% fueron presentadas por sujetos pasivos hombres (1.268) y el 51,74% por mujeres (1.414). En lo que llevamos del ejercicio 2024 (enero a junio) se han presentado un total de 1.343 autoliquidaciones, alcanzándose una cantidad de 3.194.782,62€. Si tenemos en cuenta la variable sexo, las autoliquidaciones presentadas por mujeres son superiores a las presentadas por hombres, debiéndose esta diferencia en gran parte a que las declaraciones presentadas en las que se aplican beneficios fiscales dirigidas a las familias monoparentales, el progenitor que las compone suele ser en la mayoría de los casos mujeres.

- En cuanto a las medidas dirigidas a víctimas por violencia de género en las que se aplican el tipo reducido del ITP en la adquisición de la vivienda habitual, en el ejercicio 2023 se presentaron un total de 40 autoliquidaciones que han supuesto un importe de 117.389,61€. En el primer semestre de 2024 se han presentado un total de 22 autoliquidaciones alcanzando un importe de 68.650,83€.

La tendencia de esta medida en estos últimos ejercicios es al alza, habiéndose incrementado el número de autoliquidaciones presentadas con respecto a ejercicios anteriores. Todas las autoliquidaciones presentadas que incluyen esta medida han sido mujeres a excepción de una autoliquidación presentada por un varón en el ejercicio 2023.

Finalmente, los resultados previstos para el ejercicio 2024, según las estimaciones calculadas para los beneficios fiscales por dichos conceptos en los presupuestos de la Generalitat Valenciana, son los siguientes:

- Se estima en 11 el número de personas que se beneficiarán del tipo impositivo reducido de ITP por adquisición de la vivienda habitual por víctimas de violencia de género, lo que supone que el beneficio fiscal relativo a dicha medida será de 65.822 euros.

- Se estima en 2.143 los declarantes que se podrán aplicar el tipo reducido del ITP por adquisición de vivienda habitual por familias numerosas y monoparentales, resultando un beneficio fiscal de 8.998.085 €.

Si comparamos los datos previstos para el ejercicio 2024 con respecto al anterior, se aprecia una disminución irrelevante del número de declarantes que se podrían aplicar el tipo reducido por adquisición de vivienda habitual por pertenecer a una familia numerosa o monoparental o por ser contribuyentes víctimas de violencia de género.

En materia tributaria se continuará con la revisión de las deducciones autonómicas contenidas en la Ley 13/1997, de 23 de diciembre, por la que se regula el tramo autonómico del Impuesto sobre la renta de las personas físicas y restantes tributos cedidos, teniendo en consideración la perspectiva de género y el apoyo a las mujeres en situación de vulnerabilidad.

Así mismo, en materia de **tasas**, se estudian futuras modificaciones de la Ley 20/2017 de tasas, que incluyan nuevas medidas más favorables a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta tarea se impulsa desde los centros gestores de las tasas y se canaliza a través de la Dirección General de Tributos y Juego, a efectos de su inclusión en la correspondiente ley de medidas fiscales.

Fondos europeos

Señalamos las actuaciones de este programa que han permitido corregir errores y lograr avances importantes en materia de género:

- Se ha desarrollado una mayor sensibilidad por parte de los centros gestores a la hora de gestionar y supervisar los Fondos Europeos con perspectiva de género.

- Se ha dado cumplimiento a las directivas europeas de igualdad y no discriminación y sus leyes de transposición al ordenamiento jurídico español.

- Se han establecido medidas de acción positiva para favorecer la participación de colectivos en riesgo de exclusión y discriminación.

- Se ha incrementado la participación de las mujeres en las actuaciones de los Programas Operativos.

- Se ha favorecido que la economía sea más igualitaria, en términos de distribución de la renta, acceso a la educación y otros servicios dado que la tasa media de empleo femenino como el número de horas semanales sigue siendo inferior a las de los hombres.

- Se ha contribuido a la igualdad de género y a la igualdad de trato para la inclusión social. Con un 57% de participación de mujeres en el Eje 2 - *Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación* (*Fuente: Informe Anual de Ejecución 2022).*

- Se ha contribuido a sensibilizar en materia de género a la ciudadanía y a las instituciones públicas.

- Se ha incrementado la participación de las mujeres en las actuaciones del Fondo Social Europeo y en el mercado de trabajo.

P.O. FSE 2014-20

Datos totales de participantes

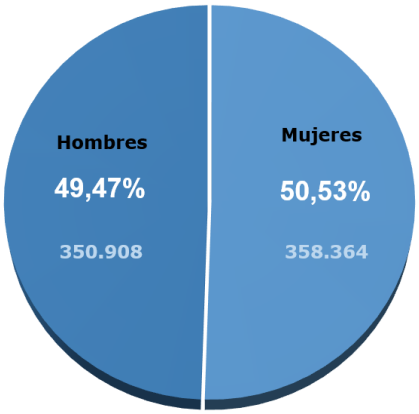
	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Eje 1 - Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral.	32.341	45.591	77.932	59%
Eje 2 - Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación.	8.154	10.883	19.037	57%
Eje 3 - Invertir en educación, formación y formación profesional para la adquisición de capacidades y un aprendizaje permanent	59.282	41.517	100.799	41%
Eje REACT	251.131	260.373	511.504	51%
Total P.O. FSE 14-20 CV	**350.908**	**358.364**	**709.272**	**51%**

Fuente: Comunicados de indicadores de operaciones declaradas a 8/7/24

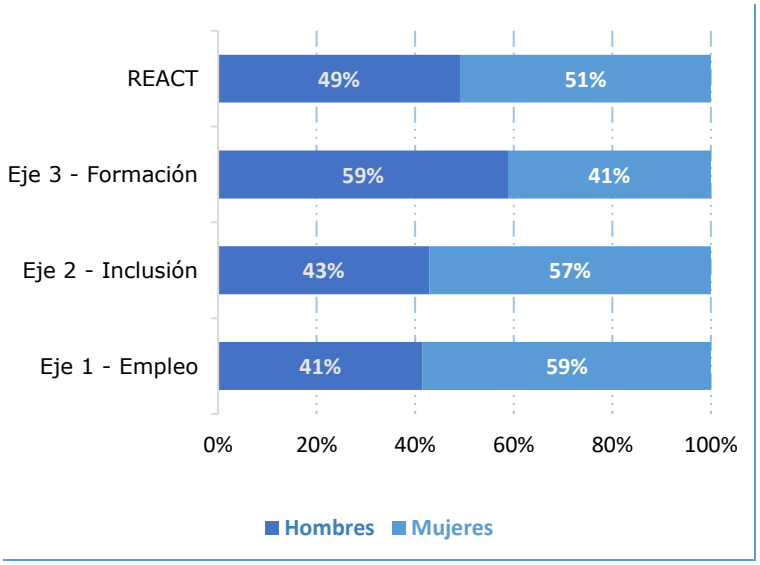
- Que los Programas Operativos de la Comunitat Valenciana apliquen el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todos los sectores y ámbitos de aplicación, corrigiendo situaciones de desigualdad y posibles brechas de género. En la actualidad, se ha alcanzado una composición equilibrada en el Programa Operativo (PO) y en sus ejes, como se observa en la siguiente tabla.

Participantes del PO FSE

CV 14 - 20



Desglose de género por Ejes



- Una mayor sensibilidad por parte de los centros gestores a la hora de gestionar y supervisar los Fondos Europeos con perspectiva de género.

- Contribuir a sensibilizar en materia de género a la ciudadanía y a las instituciones públicas.

- Dar cumplimiento a las directivas europeas de igualdad y no discriminación y sus leyes de transposición al ordenamiento jurídico español.

- Se han establecido medidas de acción positiva con las que se espera favorecer la participación de colectivos en riesgo de exclusión y discriminación.

- Mayor participación de las mujeres en las actuaciones de los Programas Operativos. Respecto al período anterior de programación comunitaria, el incremento ha sido de un punto y en los ejes 1 y 2 la participación de mujeres alcanza un 58 %.

En el sector de las telecomunicaciones, **la entidad mercantil ISTEC** (Infraestructures i Serveis de Telecomunicacions i Certificació de la Generalitat, SAU) dependiente de esta Conselleria, implementará la estrategia de la transversalidad de género en todas sus actuaciones y programas con el objeto de visibilizar el papel de la mujer en un sector altamente masculinizado, y ser referente en esta materia en el sector de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones. Para lograrlo se dará especial relevancia a la comunicación tanto interna como externa de las medidas adoptadas y de los resultados obtenidos.

A través de las actividades de divulgación de las profesiones vinculadas a las telecomunicaciones, las empleadas del ISTEC compartirán sus experiencias y conocimientos con las estudiantes de la UPV y Formación Profesional, destacando las oportunidades y el impacto positivo que las mujeres pueden tener en el sector de las telecomunicaciones. Con ello se pretende reducir la brecha de género y animar a que más mujeres consideren las telecomunicaciones como una opción de carrera viable, innovadora y gratificante.

También, ha iniciado el proyecto de implantación de las políticas de Responsabilidad Social Corporativa en la entidad, destacando entre ellas la difusión y concienciación del Plan de Igualdad y el análisis desagregado por sexo de las personas usuarias del servicio de certificado digital, que permitirá detectar la posible brecha digital de género en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Las actuaciones realizadas dentro del programa **Planificación y Previsión Económica** han permitido:

- La contribución al funcionamiento de la Cátedra de Empresa y Humanismo que ha reforzado la necesidad de incorporar prácticas de Responsabilidad Social en todos los ámbitos de la dirección de las entidades, incluyendo la igualdad de género como una variable relevante.

- La elaboración anual del Informe Igualdad de género y brecha salarial por la Dirección General de Economía con el objetivo de analizar y aportar información sobre la evolución de la brecha salarial de género y otras brechas de género existentes en el mercado laboral, contribuyendo a su visibilidad y al impulso de actuaciones que faciliten y promuevan la igualdad de oportunidades en el ámbito de la economía valenciana.

En el ámbito de la **Responsabilidad Social (RS)**, la puesta en marcha del Registro de Entidades Valencianas Socialmente Responsables de la Comunitat Valenciana (Registro SIR) fomenta la Responsabilidad Social de las empresas y otras entidades valencianas (asociaciones, fundaciones, cooperativas, administraciones locales, etc.). Este registro permite la elaboración de una memoria de sostenibilidad, la cual incluye un diagnóstico de las desigualdades entre mujeres y hombres dentro de las organizaciones. Además, entre los criterios de valoración se tienen en cuenta aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como por ejemplo la participación de las mujeres en los órganos de dirección y administración de un ente, o la implementación de políticas en materia de igualdad de oportunidades. Desde su puesta en marcha en el segundo semestre de 2023 hasta la fecha han solicitado la inscripción en el Registro más de 270 empresas de todos los ámbitos y tamaños.

También se prevé otorgar entre seis y ocho premios a las buenas prácticas de las pymes y otras entidades en la gestión de la Responsabilidad Social.

El **Instituto Valenciano de Finanzas** por medio del programa "Actuaciones sobre el Sector Financiero" pretende incrementar el número de empresas valencianas con menos de 50 personas trabajadoras que de forma voluntaria elaboren e implanten un plan de igualdad.

El desarrollo de las actividades previstas en el programa de **Planificación y Difusión Estadística** que desarrolla el Instituto Valenciano de Estadística permite incluir la perspectiva de género en las estadísticas del 2025 para el ámbito demográfico, social y económico, siempre que la naturaleza de estas lo permita.

Destacamos, por su especial relevancia:

- La actualización de los resultados del apartado de género de los "*Indicadores Sociales de la Comunidad Valenciana*": demografía; poder y toma de decisiones; educación; ocupación; salud y hábitos de vida; delincuencia, violencia de género y justicia; exclusión social; ciencia y tecnología; calidad de vida.

- La actualización de "*Mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana*" que ofrece información estadística desde la perspectiva de género mediante la recopilación de indicadores y variables estadísticas para los temas: demografía y población; mercado laboral; salarios, ingresos y cohesión social; educación; salud; conciliación; ciencia y tecnología; delitos y violencia; poder y toma de decisiones.

- Incluir la perspectiva de género en los productos de promoción y divulgación estadística a realizar durante el ejercicio 2025.

Respecto a la formación del personal de la Administración Pública Valenciana y en sintonía con el *III Plan de Igualdad de la Administración de la Generalitat*, se mantiene la apuesta por facilitar el aprendizaje en materia de género, incluyendo acciones formativas sobre la perspectiva de género en la Administración, la promoción de la igualdad, la conciliación, la corresponsabilidad y usos de tiempo, así como la detección y prevención social de la violencia de género desde la Administración pública y otras cuestiones relacionadas, como son el taller de lenguaje de género, violencia de género desde las redes sociales, nuevas masculinidades o liderazgo de mujeres. Para ello está previsto y en parte ya ejecutándose, las siguientes acciones:

- Impartir la formación en diferentes modalidades para adaptarla a las distintas necesidades del personal.
- En el marco del programa formativo Aprendizaje autónomo y social del IVAP se proporcionarán diversos recursos formativos para el personal empleado público relacionados con la igualdad de género, tales como las píldoras formativas, los Apunts y las sesiones informativas y Matinals.
- Impulsar y diversificar, dentro de la oferta de acciones formativas anual, los cursos relacionados con la igualdad.
- Vehicular la web del IVAP, como un instrumento útil para sensibilizar y formar al personal empleado público y al conjunto de la sociedad valenciana en el ámbito de la igualdad.

Con estas medidas, se avanza en la prevención y detección desde la Administración de todo tipo de conductas que puedan ser constitutivas de violencia de género con el fin de erradicar este tipo de violencia tanto en el ámbito de la administración como en la sociedad en general.

5. ANEXO. RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS POR CADA SECCIÓN PARA EL IIGP 2025 CON INDICACIÓN DE SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO.

SECCIÓN 06 HACIENDA, ECONOMIA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		Relevancia de género
611A00	Dirección y Servicios Generales.	Media
613A00	Tributos de la Generalitat y Juego.	Media
612A00	Fondos Europeos.	Media
612E00	Presupuestos de la Generalitat y Administración de Nóminas.	Media
611B00	Financiación Autonómica.	Baja
631A00	Actuaciones sobre el Sector Financiero.	Baja
0116	Infraestructuras y Servicios de Telecomunicaciones y Certificación SAU (ISTEC).	Baja
121D00	Función Pública.	Media
121C00	Formación y Estudios.	Media
121	Instituto Valenciano de Estadística (IVE).	Baja
111H00	Responsabilidad Social.	Media
615A00	Planificación y Previsión económica.	Media

3.4. SECCIÓN 07. JUSTICIA E INTERIOR.

1. EXPLICACIÓN RELATIVA A LOS PROGRAMAS SELECCIONADOS Y A LA SITUACIÓN DE ESTOS EN CUANTO A SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO

El resultado del análisis del grado de relevancia de género de los programas presupuestarios de la Conselleria de Justicia e Interior seleccionados para este Informe con base en criterios de transversalidad, relevancia funcional y capacidad de impacto, ha sido el siguiente: el 75 % de los mismos tiene una catalogación media (141A00 Administración de Justicia, 126D00 Concordia y Fomento del Autogobierno, 112F00 Atención a las Víctimas y Acceso a la Justicia, 221B00 Emergencias, Protección Civil y Extinción de Incendios y 222A00 Seguridad Pública: Policía de la Generalitat y Policía Local —estos dos últimos de la Agencia Valencia de Seguridad y Respuesta a las Emergencias (AVSRE)—), y el 25 % restante obtiene un grado de relevancia bajo (141B00 Dirección y Servicios Generales y 222B00 Formación IVASPE de la AVSRE) o nulo (Dirección General de Interior. 221A00. Seguridad y Protección Civil y 462C00 Procesos electorales y consultas populares). A estos programas se suma la empresa pública Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencias (SGISE) catalogada con un grado de relevancia de género medio.

2. PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE SE ACTÚA: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL TENIENDO EN CUENTA LOS AVANCES REGISTRADOS

Corresponde a la Conselleria de Justicia e Interior el ejercicio de las competencias en materia de justicia y mediación, consultas populares, colegios profesionales, uniones de hecho, fundaciones, asociaciones, registros y notariado, asistencia jurídica gratuita, asistencia a las víctimas del delito, ayuda a las víctimas del terrorismo, concordia y fomento del autogobierno. Asimismo, en el ámbito de seguridad y emergencias, ejerce las competencias en materia de interior, seguridad pública, coordinación de policías locales, gestión de la Unidad del Cuerpo Nacional de Policía adscrita a la Comunitat Valenciana, espectáculos, establecimientos públicos, actividades recreativas y socioculturales, protección civil, extinción de incendios y gestión de emergencias.

Además, cuenta con la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencia (SGISE), adscrita al departamento del Consell con competencias en materia de protección civil, extinción de incendios forestales y emergencias, cuya finalidad es dotar a la Administración de la Generalitat de un instrumento flexible, capaz de adaptarse y responder con celeridad en todo momento a las situaciones de emergencia que se presenten, en el marco de los planes y procedimientos de emergencias. Cabe indicar que para dar cumplimiento a sus funciones, tiene asignado el ejercicio de las actuaciones necesarias para la prestación del servicio público

esencial de bomberas y bomberos forestales así como los servicios de protección civil y gestión de emergencias a través de cualesquiera medios personales y materiales, bajo la planificación, control, supervisión y coordinación de la AVSRE o el órgano u organismo público con competencias en materia de respuesta a las emergencias y sin que pueda disponer de facultades que impliquen el ejercicio de potestades administrativas; todo ello en los términos previstos por Ley 13/2010, de 23 de noviembre, de la Generalitat, de protección civil y gestión de emergencias y normativa de desarrollo.

En el ejercicio de las mencionadas competencias, a través de los programas presupuestarios referidos anteriormente, se actúa sobre la problemática que se detalla a continuación en cuanto a su situación actual y a su evolución.

En materia de **administración de justicia** (programa 141A00), la aprobación del I Plan de Igualdad de Justicia supuso un gran avance en la promoción y el desarrollo de la igualdad plena de trato y oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de resolver cualquier tipo de discriminación que pueda persistir en el ámbito laboral y profesional de las empleadas y los empleados públicos del Ministerio de Justicia transferidos a la Generalitat Valenciana.

Para la consecución de los 9 objetivos y la evaluación de las 59 medidas del I Plan de Igualdad de Justicia en la Comunitat Valenciana, se llevaron a cabo diferentes actuaciones entre las que cabe destacar:

- Actuaciones en materia de presencia equilibrada en los diferentes órganos, respecto a la designación de representantes, y composición de tribunales, comisiones, etc. Inclusión en los temarios de contenido en la materia, para los procesos selectivos que se convocan.

- La publicación en la intranet de justicia de una guía de lenguaje inclusivo, así como de una dirección de correo electrónico igualdad.justicia@gva.es donde se puedan realizar sugerencias en materia de igualdad.

- Trabajos de actualización del programa de gestión de personal para disponer de datos desagregados por sexo y para la revisión de las denominaciones.

- Elaboración de la propuesta de trabajo para el desarrollo del II Plan de Igualdad de Justicia.

En **materia de formación**, del seguimiento y evaluación de las medidas del I Plan de Igualdad de Justicia en la Comunitat Valenciana, hay que destacar que en 2023 se llevaron a cabo dos ediciones del curso denominado "Igualdad de Género en la Administración de Justicia de la Comunitat Valenciana", formándose a un total de 672 personal empleado público de la Administración de Justicia. En la formación en materia de igualdad y perspectiva de género se actúa a través de las siguientes acciones:

- Protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
- Detección y prevención social de la violencia de género desde la administración.
- La víctima del delito. Nuevas reformas legislativas.
- El proceso civil y penal en materia de violencia de género.
- La actividad del juzgado de guardia.

Por otra parte, en lo referente a la **comarcalización**, con el fin de universalizar servicios con particular incidencia en el ámbito de la violencia sobre la mujer, se ha producido una desconcentración territorial de determinados servicios para hacerlos más accesibles a la ciudadanía.

Así, se procedió a la creación de las Unidades de Valoración Forense Integral (UVFI), dentro del ámbito de los Institutos de Medicina Legal de la Comunitat (IMLCCFF), que desempeñan una tarea esencial en la protección de las víctimas ya que entre sus funciones se halla la de realizar valoraciones del riesgo. Actualmente hay 14 UVFI (3 provinciales y 11 comarcales) que cubren el 100% del territorio autonómico, asistiendo a todos los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (con competencia exclusiva o sin ella) y a otros órganos como la Fiscalía de Menores o secciones de la Audiencia Provincial. Durante este ejercicio se ha continuado con la acción de refuerzo del personal de UVFI así como de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

En cuanto a la formación, docencia e investigación, en los IMLCCFF se ha realizado a lo largo del año la formación de todo el nuevo personal contratado por parte del equipo que ya trabajaba en la sede central y se ha participado en diferentes foros de formación específica en violencia de género.

Dentro de este proceso de comarcalización de servicios, debe señalarse la función que realizan los Gabinetes Psicosociales Comarcales (GPC) adscritos también a los Institutos de Medicina Legal. Estos gabinetes se configuran como unidades multidisciplinares con funciones de asesoramiento e informe a juzgados y tribunales, fiscalía y órganos técnicos. La actividad pericial y de asistencia de estos gabinetes tiene una incidencia decisiva en materia de igualdad y lucha contra la violencia de género. La incidencia de ambas cuestiones en el ámbito de trabajo de estos gabinetes es destacable dado que a los mismos corresponde realizar las valoraciones necesarias a instancia de los órganos judiciales competentes en asuntos de familia lo que exige la realización de entrevistas a miembros de la unidad familiar, pruebas psicométricas, visitas al domicilio familiar y centros escolares, etc.

La relevancia de estos informes en la toma de decisiones judiciales hace necesario que los mismos sean realizados con perspectiva de género dado que sus conclusiones pueden perpetuar o modificar situaciones de desigualdad tras la ruptura de la pareja y de la unidad familiar. Los GPC atienden los asuntos de familia salvo los que derivan de violencia sobre la mujer, que son atendidos por personal de la UVFI correspondiente. Específicamente cuando se han producido situaciones de

violencia (ya sea física, psicológica, sexual, económica...) durante la convivencia previa a la ruptura familiar, es fundamental la actuación de las UVFI, a través de sus informes, para que no se perpetúen este tipo de situaciones ni en la mujer ni en sus hijas e hijos. De este modo, además, se evitará el aprendizaje de modelos sexistas en las relaciones de pareja por parte de los y las menores implicados en este tipo de procedimientos judiciales.

En cuanto a la formación, docencia e investigación, el personal de estos gabinetes ha participado en los cursos organizados por el IML. Asimismo, ha podido participar en otros cursos más específicos organizados a tal efecto por el IVAP y por esta Conselleria de Justicia e Interior y el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad de la Universitat de Valencia, en colaboración con la Fundación Universidad-Empresa de Valencia (ADEIT).

Asimismo, en 2023 se dio un paso más y se creó la Unidad de Valoración Forense Integral de la Infancia y la Adolescencia, como proyecto piloto, cuya puesta en marcha efectiva se ha producido a lo largo de 2024. Dicha UVFI tiene como misión minimizar al máximo la victimización que el sistema judicial puede generar en un niño, niña o adolescente, que sufre un acontecimiento traumático delictivo, que le posiciona como víctima, de manera que se garantice su protección y bienestar. La unidad tiene un compromiso con las personas especialmente vulnerables ante los que la justicia debe dar una respuesta basada en la eficiencia, la innovación y la no victimización, de forma que su paso por el sistema judicial no tenga un impacto negativo en su desarrollo personal futuro.

Por lo que respecta a las sedes judiciales, el **Plan de Infraestructuras Judiciales** que se encuentra en ejecución, incluye entre sus objetivos prioritarios dotar a los edificios judiciales de los recursos necesarios para que la comparecencia de la ciudadanía se realice de forma que respete su dignidad y preserve su intimidad, asegurando, especialmente, la separación de la víctima o el testigo del agresor cuando coincidan en las dependencias judiciales.

En todos los proyectos de nuevos edificios judiciales y en todos los espacios para Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito se garantiza dicha medida mediante el diseño de accesos separados y/o la instalación de salas amables que garanticen espacios seguros. Asimismo, en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer de nueva construcción se han dispuesto espacios privados para priorizar la estancia reservada de las posibles víctimas.

Cabe indicar que, como consecuencia del resultado positivo del plan piloto UVFI de la Infancia y Adolescencia desarrollado en Alicante, se está procediendo a modificar el concepto de las cámaras Gesell por salas amables que permiten la realización de pruebas preconstituidas con garantías en todos los edificios de nueva construcción, así como en todos los partidos en los que se instalan nuevas sedes de declaración específicas.

Además, con el fin de promover y apoyar la lactancia en un espacio de intimidad durante el presente ejercicio se han establecido nuevas salas de lactancia en las sedes judiciales de Vinaròs y Elche.

Finalmente, hay que indicar que como condición especial de ejecución en los contratos de servicios para la redacción de las obras de las actuaciones de nueva planta del Plan de Infraestructuras (Sede Judicial de Denia) se dispone a los licitadores con carácter obligatorio la incorporación de mujeres dentro del equipo facultativo designando un número mínimo de mujeres en su composición, todo ello con la finalidad de fomentar la inserción de la mujer en el mercado laboral, así como la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.

En el marco de las competencias de **concordia y fomento del autogobierno** cabe indicar que, a través del subprograma 126D00, se financian dos ámbitos de actuación: por una parte, actuaciones de fomento del autogobierno y, por otra, actuaciones en materia de concordia con relación a las víctimas de la violencia social y política.

En materia de **concordia**, la aprobación de la Ley 5/2024, de 26 de julio, de la Generalitat, de Concordia de la Comunitat Valenciana y su entrada en vigor supondrá un cambio normativo respecto a la legislación de memoria democrática valenciana, motivo por el cual las líneas presupuestarias se han adaptado a la nueva Ley. En materia de igualdad entre hombres y mujeres se pretende aumentar la visibilización y presencia de la mujer en las distintas actuaciones de investigación y divulgación en materia de convivencia democrática.

Por lo que respecta al **fomento del autogobierno**, comprende la promoción y realización de actividades en el ámbito del desarrollo y la divulgación del Estatuto de Autonomía, en el de la recuperación y difusión del Derecho Foral Civil Valenciano y en el del reconocimiento, la protección y la revalorización de las señas de identidad del Pueblo Valenciano. A tal fin, el subprograma presupuestario incluye distintas líneas de subvención, unas en concurrencia competitiva y otras en régimen de concesión directa, para propiciar que, sin perjuicio de las actuaciones llevadas a cabo directamente desde la Generalitat, una pluralidad de entidades públicas y privadas colaboren en el cumplimiento de los objetivos perseguidos en cada una de las submaterias reseñadas.

Todas esas líneas de financiación tienen incidencia desde el punto de vista del impacto de género, pues tanto las bases reguladoras y las convocatorias de concesión en concurrencia competitiva como los instrumentos que canalicen la concesión directa de determinadas subvenciones contemplarán expresamente que las entidades solicitantes y beneficiarias deberán hacer mención expresa a la incidencia de sus actuaciones en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres, lo cual permitirá disponer de información amplia y directa sobre la repercusión de las políticas públicas de la Generalitat.

Partiendo de la experiencia adquirida en ejercicios presupuestarios anteriores, se pretende que las diversas líneas presupuestarias vinculadas con fomento del autogobierno dentro del subprograma 126D00 contribuyan positivamente a favorecer la presencia de la mujer en el mayor número posible de ámbitos y, a tal fin, la financiación que se conceda en cada supuesto estará condicionada a que cada entidad beneficiaria programe su actividad previa valoración de su previsible impacto de género y, con posterioridad, cuando tenga que justificar las actuaciones efectivamente ejecutadas, incluya también en su memoria una valoración motivada de dicho impacto.

A lo largo de los últimos ejercicios presupuestarios, la evolución de los resultados de la puesta en práctica de los objetivos, las líneas de actuación y los indicadores reflejados en el siguiente apartado de esta ficha ha sido muy satisfactoria. En apenas dos años se ha pasado de la casi total ausencia de una valoración de la incidencia en la igualdad entre mujeres y hombres a una presencia constante de tales valoraciones en la documentación aportada por las entidades solicitantes y beneficiarias de las subvenciones en las diferentes fases de los procedimientos administrativos tramitados. Y, sobre esta base, se pretende que el ejercicio 2025 suponga una consolidación de dicha tendencia, corrigiéndola incluso al alza si es posible con la incorporación de nuevos parámetros por parte de las entidades interesadas, sobre todo en la fase de justificación de las subvenciones otorgadas.

En el ámbito de la **atención a las víctimas de delitos,** destaca la consolidación de la Red de la Generalitat de Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito (OAVD), creada mediante Decreto 165/2016 del Consell, que ha supuesto un salto cuantitativo y cualitativo en la asistencia. En la actualidad las víctimas de delito de la Comunitat Valenciana, cuentan con equipos multidisciplinarios de atención integrados por profesionales jurídicos, de la psicología y del trabajo social.

La consolidación de esta red ha supuesto un incremento sustancial de los puntos de atención en la Comunitat Valenciana y del número de profesionales a su servicio. Hoy en día la red cuenta con 184 profesionales:

- 12 personas en la Subdirección General de Asistencia a las Víctimas (servicios centrales).

- 172 en las oficinas (58 profesionales de la psicología, 47 profesionales del derecho, 53 profesionales del trabajo social, 9 personal administrativo, y 5 coordinadores provinciales).

Con 37 oficinas en la actualidad plenamente operativas, es la mayor red de oficinas de España. Así, se ha pasado de 17 oficinas en febrero de 2018 a las 37 en 2024 (5 en Castellón, 19 en Valencia y 13 en Alicante). En este sentido, se ha multiplicado la inversión desde 2015, lo que ha permitido la atención a 28.365 víctimas del delito en 2023, de las que aproximadamente el 91 % son mujeres. Entre enero y junio de 2024, la cifra de víctimas asistidas asciende ya a 18.107, se les haya abierto o no expediente.

Cabe destacar que se cuenta con tres Oficinas de Denuncias y Asistencia a las Víctimas de Violencia de Género: una en València, otra en Castelló y la tercera en Alicante. La primera Oficina de denuncias inició su andadura en 2019 en la Ciudad de la Justicia de Valencia. La de Castellón está en funcionamiento desde junio de 2022 y la Oficina de Alicante, inició su actividad en noviembre de ese mismo año. Se trata de un proyecto pionero a nivel nacional, referente de las medidas puestas en marcha en la Comunitat Valenciana para mejorar la respuesta de las instituciones públicas hacia estas víctimas. Durante el año 2023 se realizaron un total de 1.324 asistencias, de las que el 53,70 % se materializaron en denuncia.

La **formación** del equipo de profesionales de la Red de Asistencia a Víctimas del Delito ha supuesto, desde la creación de las primeras oficinas en el año 2018, un imperativo para la Conselleria de Justicia e Interior. Paralelamente al desarrollo de la Red, se ha ido incrementado la especialización de los y las profesionales ante la diversidad de víctimas y la naturaleza compleja de los hechos delictivos a tratar, así como la aparición o promulgación de normativa que afecta directamente a la actividad de las OAVD.

Se han realizado cursos dentro de la oferta publicada por el Instituto Valenciano de Administración Pública (IVAP) dirigidas exclusivamente a personal de la GVA dependiente de Función Pública, con las actividades formativas de otras entidades y organizaciones, lo que ha permitido la participación de la totalidad del personal de la Red de OAVD. A lo largo del año 2023 se realizaron un total de 71 acciones formativas dirigidas al personal de la Red de la Generalitat de Oficinas de Asistencia a Víctimas del Delito, que supusieron un total de 924 horas lectivas, enmarcadas tanto en el Plan Formativo de IVAP, como en los diferentes convenios de colaboración suscritos por la Conselleria de Justicia e Interior, con las Universidades de la Comunitat Valenciana, el Consejo Valenciano de Colegios de Abogados, el Consejo Valenciano de Colegios de Procuradores, la Federación Valenciana de Municipios y Provincias.

Se mantiene colaboración con fundaciones y asociaciones, al objeto de promover la dignificación de las víctimas del terrorismo y realizar actividades de divulgación social, conmemoración y formación en esta materia que contribuya a educar, especialmente en la generación más joven, en valores de convivencia, tolerancia y respeto a los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, al objeto de apoyar a los familiares y víctimas del terrorismo.

En materia de **asistencia jurídica gratuita**, se ha consolidado el nuevo modelo de justicia gratuita que otorga mayor cobertura y recursos para el acceso, en condiciones de igualdad, al sistema jurisdiccional. Además, tras la entrada en vigor del Reglamento de asistencia jurídica gratuita (aprobado mediante Decreto 175/2021, de 29 de octubre), se ha mejorado la prestación del servicio.

Durante 2023 se han tramitado 11.175 solicitudes de asistencia jurídica gratuita por víctimas de violencia de género, cifra inferior a la del año 2022, con 13.737 solicitudes y a la del año 2021 con 11.334 solicitudes, pero superior a la del año 2020, con 10.957 solicitudes; a la del año 2019,

con 9.552; y a la del año 2018, con 8.305, siendo el número de profesionales especializados en 2023 de 2.030.

El presupuesto anual destinado a partidas dirigidas tanto al Consejo Valenciano de Colegios de Abogados como al Consejo Valenciano de Colegios de Procuradores se ha incrementado notablemente en los últimos años, pasando de 51 millones de euros de dotación en 2022 a 57,5 millones de euros en 2024.

Con el fin de mejorar la calidad de la prestación del servicio de asistencia jurídica gratuita por parte de los y las profesionales, se han suscrito en el año 2024 convenios de colaboración con el Consejo Valenciano de Colegios de Abogados y el Consejo Valenciano de Colegios de Procuradores de la Comunitat Valenciana cuyo objeto es el desarrollo de actuaciones relacionadas con cursos de formación y divulgación en materias competencia de la Dirección General de Atención a las Víctimas y Acceso a la Justicia, estando las actuaciones formativas en materia de acceso a la justicia dirigidas a profesionales tanto para el acceso al turno de oficio o a turnos especializados como su continuidad en los mismos, con el objetivo de asegurar un nivel de calidad y competencia profesional que garantice el derecho constitucional de defensa.

En materia transversal el **programa dirección y servicios generales** (141B00) tiene como objetivo, entre otros, promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas de la conselleria mediante la coordinación de los diferentes departamentos en materia de igualdad.

Respecto a la redacción de proyectos normativos, convenios y demás documentos administrativos, se procura la utilización de un lenguaje inclusivo para respetar las normas relativas a la utilización de un lenguaje inclusivo no-sexista, evitando expresiones públicas que puedan suponer menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo o identidad sexual.

En materia de contratación, se incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad de género en los pliegos de cláusulas administrativas particulares como condiciones especiales de ejecución y/o criterios de adjudicación en los contratos que se tramitan desde la Conselleria.

En relación con las **emergencias, protección civil y extinción de incendios** (221B00), cabe destacar, desde la perspectiva de género, que el servicio telefónico único de emergencias 112CV ofrece un tratamiento prioritario a las llamadas procedentes de mujeres incluidas en programas de protección por violencia machista. Se trata de minimizar los tiempos de atención de las llamadas y aumentar la calidad en la respuesta cuando estas mujeres utilizan el servicio telefónico (ATENPRO), un servicio del Ministerio de Igualdad, que utiliza tecnologías de comunicación telefónica móvil y de telelocalización.

En cuanto a la calidad en la prestación del servicio ofrecido (tiempo medio de atención de las llamadas, recopilación de información, etc.), está plenamente garantizada mediante la aplicación de protocolos específicos, la supervisión del trabajo realizado por el personal del 112CV, así como por su formación continua en los cursos dirigidos al personal de los servicios de emergencia.

Además, la incorporación del sistema AML (Advanced Mobile Location), que permite una localización de cualquier llamada con precisiones métricas, es un valor añadido más en la mejora de la respuesta y en la calidad del servicio. Asimismo, la incorporación en operación en 2023 del sistema ES Alert o 112 inverso permite el envío de mensajes de alerta a todos los móviles de una determinada área, refuerza la capacidad operativa.

En el ámbito de la **Seguridad Pública: Policía de la Generalitat y Policía Local** (222A00), en cuanto a la coordinación de los cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana cabe resaltar la lucha contra la violencia sobre la mujer y la protección de las víctimas, así como la contribución para aumentar tanto el número de mujeres que ingresan en estos cuerpos, como el de las agentes que forman parte de los órganos colegiados de la policía y de los tribunales de selección.

Como medida correctora de la desigualdad de género en los cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana, la disposición transitoria séptima de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de Coordinación de Policías Locales de la Comunitat Valenciana, prevé, como regla general para los municipios en los que el número de mujeres no alcance el 40 % de la plantilla de policía local, y hasta que se alcance el citado porcentaje, que en las convocatorias para la escala básica se establezca una reserva para mujeres del 30% de las plazas de acceso por turno libre siempre que se convoquen más de 3 plazas en dicho turno.

En cuanto a la **Unidad de Policía Nacional Adscrita a la Comunitat Valenciana** cuenta en cada una de sus sedes de Valencia, Castellón y Alicante con dos grupos que desempeñan labores directas y continuas con menores y mujeres víctimas de violencia: las Oficinas de Denuncia y Asistencia a Víctimas de Violencia sobre la Mujer y los Grupos de Menores.

Las Oficinas de Denuncias, desde finales de 2022, cuando se abrió la última de ellas en Alicante, se encuentran presentes en las sedes judiciales de las tres capitales de provincia y dan una asistencia integral a aquellas mujeres que han sufrido o sufren algún tipo de maltrato por parte de quienes son o han sido sus parejas. Dicha atención abarca desde el asesoramiento y acompañamiento hasta la formalización de la correspondiente denuncia. Para cumplir con dicho cometido la Unidad Adscrita ha destinado a estas oficinas un total de 31 agentes.

La labor que se desempeña en este servicio requiere de una perfecta coordinación y colaboración con el resto de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, de ahí que se hayan firmado un total de cinco protocolos dirigidos a conseguir una asistencia y protección integral a las mujeres que acuden a este servicio, tres de ellos con Guardia Civil de Valencia, Castellón y Alicante y dos con Policía Nacional de Valencia y Alicante. También se mantienen reuniones periódicas de

coordinación con otras entidades y organismos dedicados a la atención de mujeres víctimas de violencia como Centro Mujer 24 horas, Espai Dona, Servicios sociales, Asociación Alanna y XTi Mujer entre otras. También están presentes en las reuniones de coordinación de la Comisión Provincial contra la Violencia de Género convocadas por la presidenta de la Audiencia Provincial de Valencia y el presidente de la Audiencia de Alicante.

Por otra parte, los Grupos de Menores de las tres provincias desempeñan un amplio abanico de tareas dirigidas a la colaboración con los órganos judiciales especializados en esta materia y con aquellas entidades de carácter público que requieren de su actuación en materia de protección. Es competencia suya: el traslado de menores desde centros de reforma a sede judicial, entre centros de reforma o a centros médicos, etc. También desarrollan labores de control de absentismo escolar, informes solicitados por Fiscalía, control del acceso o presencia de menores en lugares o zonas donde se sospecha que se consumen drogas o alcohol, retiradas e ingresos de menores en centro de protección y traslado de mujeres víctimas de violencia a requerimiento de entidades como el Centro Mujer 24 horas.

Asimismo, cabe destacar que, con las nuevas incorporaciones a la Unidad, se ha incrementado un 1,60 % la presencia de mujeres.

Por su parte, el **IVASPE** (222B00) da cobertura a la formación básica y especializada de agentes de la Policía Nacional de la unidad adscrita, de las policías locales y del personal de emergencias (bomberos y brigadas forestales, protección civil, etc.), en cuyo diseño y programación se prevé la convocatoria y realización de cursos de sensibilización y formación específica en materia de igualdad y lucha contra la violencia sobre la mujer.

Los cursos de acceso a los distintos cuerpos y escalas de policía incorporarán la formación obligatoria de género, de manera que se asegura que todos los agentes que acceden al cuerpo cuenten con una formación inicial básica. Esta formación también resulta obligatoria para el personal interino.

A estas acciones formativas básicas, se sumarán otras complementarias para la especialización del personal que redunde en una mejor calidad en la atención a la ciudadanía y a la víctima, en concreto.

La violencia sobre la mujer está presente en la oferta del Instituto Valenciano de Seguridad Pública y Emergencias (IVASPE) bajo diversas modalidades formativas en cuanto a tipología y duración de los cursos. Los contenidos de dicha oferta formativa abarcarán los distintos tipos de violencia contra las mujeres en un sentido amplio que incluye la prostitución y explotación sexual.

Dicha oferta comprenderá cursos genéricos, monográficos, formación especializada (Diploma de experto o experta), así como cursos dirigidos a abordar problemáticas específicas desde un punto de vista eminentemente práctico (jornadas y congresos).

Dentro de la actividad formativa impartida por el IVASPE durante los ejercicios 2019 a 2021, destaca la docencia para la obtención del Diploma experto o experta en prevención e intervención en Violencia de Género de 210 horas, gestionado en colaboración con la Universidad de Alicante, así como el curso monográfico de formación continua en violencia de género con una duración de 20 horas.

La elaboración de la planificación docente con perspectiva de género de toda la oferta formativa determina que la igualdad y la violencia sobre la mujer aparezcan incluidas no sólo en cursos específicos sobre la materia, sino de forma transversal en la totalidad de la programación.

Finalmente, respecto a la empresa pública **Sociedad Valenciana de Gestión Integral de Servicios de Emergencia (SGISE)** (Entidad 00142), hay que señalar que la aprobación e implementación del I Plan de Igualdad en la Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencias (SGISE) durante 2023 ha supuesto la formalización del compromiso de la entidad con la igualdad, que se materializa en la ejecución de un amplio conjunto de medidas tanto en el plano interno como externo.

Este I Plan de Igualdad ha conllevado la realización del correspondiente diagnóstico de situación, que ha servido como base para evaluar la situación de partida, detectar las necesidades y establecer los objetivos tanto cualitativos como cualitativos a alcanzar, con el fin último de lograr la efectiva igualdad entre mujeres y hombres.

Para el logro de los objetivos establecidos, se ha diseñado un plan de actuación que supondrá la implementación progresiva, a lo largo del periodo 2023-2026, de las 70 medidas establecidas en el I Plan de igualdad.

En línea con dicho plan de actuación, durante el año 2023 se han elaborado los siguientes procedimientos y protocolos:

- Procedimiento de actuación para la protección de la maternidad.
- Protocolo de prevención y actuación frente el acoso sexual o por razón de sexo.
- Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral.

3. OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES PARA CADA PROGRAMA PRESUPUESTARIO

Programa 141A00. Administración de Justicia

Objetivo 1.1.	Desarrollo del Plan de infraestructuras judiciales que incluye las necesidades específicas de funcionalidad, mejora de la atención ciudadana, accesibilidad, nueva oficina judicial, espacios seguros, separación víctima-agresor, eficiencia energética y seguridad de las sedes judiciales.		
Actuación 1.1.1.	Proyectos de nueva construcción, reforma, ampliación o mejora de edificios judiciales. Construcción de nuevas sedes judiciales: edificio satélite Ciudad de la Justicia de Valencia, Villena, y Xàtiva. Ampliación de edificios judiciales: Ciudad de la Justicia de Castellón, Nules, Torrevieja y Orihuela. Reforma o mejora de edificios judiciales: Dénia. Rehabilitación Integral de edificios de edificios judiciales: Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana. Ejecución de las obras de construcción de nuevas Sedes Judiciales en Alicante, Alzira, Llíria, Sagunto, Tribunal de Marca Comunitaria y Torrent. Mejoras de las envolventes de los edificios judiciales, climatización/iluminación de los edificios judiciales.		
Actuación 1.1.3.	Garantizar espacios seguros y la separación entre víctimas y agresores para que no coincidan en las sedes de la Administración de Justicia.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de estudios de necesidades.	Número	1
Objetivo 8.1	Desarrollo del Plan de Igualdad de la Administración de Justicia de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 8.1.1.	Efectuar el seguimiento del Plan de Igualdad de la Administración de Justicia.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Comisiones de seguimiento.	Número	1
Objetivo 8.2.	Formar al personal de la Administración de Justicia, forenses, psicólogas/os y trabajadoras/es sociales en materia de igualdad, violencia sobre la mujer y formación en perspectiva de género		
Actuación 8.2.1.	Cursos de formación para personal funcionario de la Administración de Justicia, psicólogas/os y trabajadoras/es sociales, en materia de igualdad y violencia sobre la mujer.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Cursos de formación para personal funcionario de la Administración de Justicia, forenses, psicólogas/os, trabajadoras/es sociales, en materia de igualdad, violencia de género y formación en perspectiva de género.	Cursos	15
2	Personal formado en la materia a personal funcionario de la Administración de Justicia (gestores, tramitadores, auxilio), forenses, psicólogas/os y trabajadoras/es sociales.	Personas formadas (número)	2.500

Programa 126D00. Concordia y Fomento del Autogobierno

Objetivo 2.1.	Fomentar y realizar actuaciones multidisciplinares vinculadas con la memoria colectiva de las víctimas reconocidas en la normativa vigente en la materia, visibilizando el papel de las mujeres.		
Actuación 2.1.6.	Actuaciones de investigación y divulgación en materia de convivencia democrática, con especial incidencia en la presencia de mujeres.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
8	Acciones en materia de memoria colectiva que visibilicen el papel de las mujeres en defensa de los valores democráticos.	Porcentaje	50

Objetivo 4.1.	Instar y favorecer las iniciativas legislativas que contribuyan, desde la perspectiva de un modelo igualitario, inclusivo y transparente de autogobierno, a la completa ejecución y al desarrollo integral del Estatuto de Autonomía, así como, si procede, a su reforma.		
Actuación 4.1.1.	Promover y orientar las iniciativas legislativas que coadyuven, desde la perspectiva de un modelo igualitario, inclusivo y transparente de autogobierno, a la completa ejecución y al desarrollo integral del Estatuto de Autonomía, así como, si procede, a su reforma.		
Indicador	Descripción.	Unidad de medida	Valor
1	Informes de evaluación de iniciativas normativas y balances y estudios de la legislación vigente y la jurisprudencia constitucional.	Informes, balances y estudios	5
Objetivo 4.2.	Propiciar e intensificar las relaciones institucionales con otras Administraciones Públicas que puedan repercutir en favor del fomento del autogobierno, el desarrollo estatutario, la recuperación del Derecho Foral Civil Valenciano y el reconocimiento, la protección y la promoción de las señas de identidad del Pueblo Valenciano, con particular atención a iniciativas colaborativas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.		
Actuación 4.2.1.	Cooperar con el conjunto de Administraciones Públicas, y especialmente con la Administración Local, en favor del fomento del autogobierno, el desarrollo estatutario, la recuperación del Derecho Foral Civil Valenciano y el reconocimiento, la protección y la promoción de las señas de identidad del Pueblo Valenciano, con particular atención a las iniciativas colaborativas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.		
Indicador	Descripción.	Unidad de medida	Valor
1	Convocatoria de subvenciones destinadas a ayuntamientos, diputaciones provinciales y mancomunidades de municipios para la realización de actuaciones relacionadas con el fomento del autogobierno, el desarrollo estatutario, la recuperación del Derecho Foral Civil Valenciano y el reconocimiento, la protección y promoción de las señas de identidad del Pueblo Valenciano.	Convoca-torias	1
2	Número de expedientes tramitados en el marco de la convocatoria de subvenciones.	Expedientes	20
3	Porcentaje de mujeres destinatarias de cada iniciativa, calculado sobre el total de mujeres y hombres.	Porcentaje	50
4	Porcentaje de proyectos con incidencia favorable en la igualdad entre mujeres y hombres.	Porcentaje	60
Objetivo 4.3.	Fomentar y canalizar las iniciativas de índole no legislativa que coadyuven, desde la perspectiva de un modelo igualitario, inclusivo y transparente de autogobierno, a la completa ejecución y al desarrollo integral del Estatuto de Autonomía, la recuperación del Derecho Foral Civil Valenciano y el reconocimiento, la protección y promoción de las señas de identidad del Pueblo Valenciano.		
Actuación 4.3.1.	Fomentar la realización, desde la Administración Local, las universidades y otras entidades públicas y privadas, de actividades vinculadas con el desarrollo del Estatuto de Autonomía y la promoción y consolidación de un modelo igualitario, inclusivo y transparente de autogobierno.		
Indicador	Descripción.	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de mujeres destinatarias de cada iniciativa realizada en el marco de las subvenciones otorgadas por concesión directa o en virtud de las subvenciones obtenidas en la convocatoria de concurrencia competitiva, calculado sobre el total de mujeres y hombres.	Porcentaje	50
Objetivo 4.4.	Incentivar una evaluación continuada de las necesidades de la Comunitat Valenciana, tanto para conseguir el pleno desarrollo de las competencias de la Generalitat como para reivindicar, en su caso, nuevas transferencias o traspasos, a fin de consolidar un modelo igualitario, inclusivo y transparente de autogobierno.		
Actuación 4.4.1.	Realizar informes sobre Derecho estatal, Derecho autonómico comparado y jurisprudencia constitucional que contribuyan al pleno desarrollo de las competencias de la Generalitat y a la reivindicación, en su caso, de nuevas transferencias o traspasos, a fin de consolidar un modelo igualitario, inclusivo y transparente de autogobierno.		
Indicador	Descripción.	Unidad de medida	Valor
1	Organización y promoción de congresos, jornadas, seminarios, charlas y otras actividades divulgativas.	Número de actividades	40

2	Porcentaje de mujeres destinatarias de cada iniciativa organizada o promovida, calculado sobre el total de mujeres y hombres.	Porcentaje	50
Objetivo 5.2.	Ejercer las atribuciones relacionadas con la promoción de un modelo igualitario, inclusivo y transparente de autogobierno, identificado con el desarrollo de los derechos, del sistema institucional y de las competencias de la Generalitat que lo conforman, así como las vinculadas con la formación y divulgación en este ámbito.		
Actuación 5.2.1.	Propiciar el reforzamiento de las relaciones de colaboración y cooperación con las instituciones estatutarias que forman parte de la Generalitat, con el fin de contribuir al fortalecimiento de un modelo igualitario, inclusivo y transparente de autogobierno.		
Actuación 5.2.2.	Promover concesiones directas de subvenciones que tengan como objeto el análisis, la investigación y la divulgación, con perspectiva de género, sobre el desarrollo del Estatuto de Autonomía, la consolidación de un modelo igualitario, inclusivo y transparente de autogobierno y el Derecho Foral Civil Valenciano.		
Actuación 5.2.3.	Dirigir y gestionar las políticas de la Generalitat encaminadas a editar publicaciones relacionadas con el desarrollo del Estatuto de Autonomía, el fomento de un modelo igualitario, inclusivo y transparente de autogobierno, y la recuperación, la potenciación y difusión del Derecho Foral Civil Valenciano, así como a incentivar su edición por parte otros instituciones y entidades públicas y privadas.		
Indicador	Descripción.	Unidad de medida	Valor
1	Elaboración y edición de la Revista Valenciana d'Estudis Autonòmics.	Número de revistas	1
Objetivo 5.3.	Difundir y favorecer la pervivencia de los valores, la historia, las instituciones propias y las señas de identidad del Pueblo Valenciano.		
Actuación 5.3.1.	Impulsar actuaciones encaminadas a defender, ensalzar y propagar la pervivencia de los valores, la historia, las instituciones propias y las señas de identidad del Pueblo Valenciano.		
Actuación 5.3.2.	Abonar e incentivar la divulgación e investigación en torno a concretas instituciones tradicionales del Pueblo Valenciano como el Tribunal de las Aguas de la Vega de València, el Tribunal del Comuner del Rollet de Gràcia de l'Horta de Aldaia y el Juzgado Privativo de Aguas de Orihuela y Pueblos de su Marc, así como contribuir a su mantenimiento y funcionamiento.		
Indicador	Descripción.	Unidad de medida	Valor
3	Organización y fomento de congresos, jornadas, seminarios, charlas y otras actividades divulgativas.	Actividades divulgativas	5

Programa 112F00. Atención Víctimas y acceso a la justicia

Objetivo 1.2.	Asegurar la prestación de asistencia jurídica gratuita especializada. En especial en materia de violencia de género, menores de edad, extranjería y situaciones de especial vulnerabilidad, entre otras.		
Actuación 1.2.1.	Realizar acciones formativas relacionadas con el turno de oficio.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Acciones formativas especializadas.	Cursos	15
Objetivo 3.1.	Prestar asistencia integral, coordinada y especializada a las víctimas, familiares y testigos de un hecho delictivo, dando respuesta a las necesidades específicas en el ámbito jurídico, psicológico y social.		
Actuación 3.1.1.	Garantizar una asistencia a las víctimas de carácter individualizado, integral e interdisciplinar en las áreas jurídica, psicológica y social.		
Actuación 3.1.2.	Realizar campañas de información y difusión sobre la existencia, acceso y servicios de las OAVD, y de las Oficinas de Denuncias y Asistencia a las Víctimas de Violencia de Género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Prestar asistencia individualizada, integral e interdisciplinar a las víctimas de cualquier delito.	Víctimas asistidas	22.000

2	Realizar campañas de información y difusión sobre la existencia, acceso y servicios de las OAVD, y de las Oficinas de denuncias y asistencia a las víctimas de violencia de género.	Nº de campañas	1
Objetivo 3.2.	Revisar y evaluar los protocolos de actuación y de asistencia especializada.		
Actuación 3.2.1.	Revisar y evaluar con la colaboración de otras entidades los protocolos de actuación de las OAVD (general y específicos).		
Actuación 3.2.2.	Incorporación en los protocolos de actuación de las OAVD de perspectiva victimológica, estudiando las diferentes fases de victimización y los factores que pueden haber intervenido.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Revisar y evaluar con la colaboración de otras entidades los protocolos de actuación de las OAVD (general y específicos).	Convenios con Universidades	4
2	Incorporación en los protocolos de actuación de las OAVD de perspectiva victimológica, estudiando las diferentes fases de victimización y los factores que pueden haber intervenido.	Convenios con Universidades	4
Objetivo 3.4.	Promover acciones formativas en materia de asistencia a las víctimas del delito y atención en situación de crisis.		
Actuación 3.4.1.	Promover la formación continua en materia de víctimas del delito y de atención en situaciones de crisis al personal de la Red de OAVD.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Actuaciones formativas en materia de víctimas del delito y de atención en situación de crisis al personal de la Red de OAVD	Cursos, jornadas, sesiones	15
Objetivo 3.5.	Establecer instrumentos de coordinación y colaboración con Administraciones Públicas, organismos, y entidades públicas y privadas, competentes en materia de víctimas del delito, en aras a minimizar la victimización primaria y evitar la revictimización.		
Actuación 3.5.1.	Participar en las mesas de seguridad de los municipios o agrupación de municipios de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 3.5.2.	Participar en reuniones de coordinación y grupos de trabajo en materia de víctimas del delito.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Participación en las mesas de seguridad de los municipios y/o comarcas en las que se encuentren implantadas las OAVD.	Reuniones	20
2	Participación en reuniones de coordinación y grupos de trabajo en materia de víctimas del delito.	Reuniones	10

Programa 141B00. Dirección y servicios generales

Objetivo 3.1.	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas del Departamento.		
Actuación 3.1.1	Introducir la perspectiva de género en las normas, planes, programas de actuación, subvenciones y convenios que proyecte, ejecute e impulse el Departamento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género.	%	30
2	Número de informes de impacto de género remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación.	Número	4
3	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género.	%	30
4	Porcentaje de convenios firmados por el departamento que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad.	%	30

Objetivo 3.2	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.		
Actuación 3.2.1.	Introducir cláusulas de igualdad en los contratos, de acuerdo con la regulación de la incorporación de las cláusulas sociales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de contratos que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad de género en los pliegos de cláusulas administrativas particulares como condiciones especiales de ejecución y/o criterios de adjudicación.	%	100
Objetivo 3.3	Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía		
Actuación 3.3.1.	Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación del Departamento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	4

ENTIDAD 00132

AGENCIA VALENCIANA DE SEGURIDAD Y RESPUESTA A LAS EMERGENCIAS

Programa 221B00. Emergencias, Protección civil y Extinción de Incendios

Objetivo 1.1.	Gestión del Servicio 112 Comunitat Valenciana como punto de acceso de los ciudadanos a los Servicios de emergencia y como soporte de las agencias integradas en la gestión de incidentes, urgencias y emergencias.		
Actuación 1.1.1.	Gestión operativa y tecnológica del 112CV, asegurando la disponibilidad del sistema de gestión de emergencias, modernizando la plataforma y efectuando mejoras en el servicio 112CV.		
Actuación 1.1.2.	Explotación de la información del 112CV, desarrollo de proyectos y servicios, gestión del sistema de calidad del 112CV, gestión de la protección de datos de carácter personal.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Actuaciones en materia de explotación de la información.	Actuaciones	2
4	Actuaciones en materia de desarrollo de proyectos y servicios.	Actuaciones	7
Objetivo 2.1.	Gestión de las competencias en materia de emergencias y protección civil que corresponden a la Generalitat Valenciana con el objetivo básico de mejorar la respuesta ante las mismas minimizando su impacto y adoptando las medidas de protección a la población.		
Actuación 2.1.14.	Secretaría de los órganos colegiados relacionados con la Protección Civil, SPEIS y Bomberos Forestales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Desarrollos normativos	Normas	5

Programa 222A00. Seguridad Pública: Policía de la Generalitat y Policía Local

Objetivo 2.4.	Lucha contra la violencia sobre la mujer, menores y delitos de odio		
Actuación 2.4.1.	Participar en actuaciones contra la violencia sobre la mujer, menores y delitos de odio.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Protocolos de actuación policial contra la violencia sobre la mujer, menores y delitos de odio.	Protocolo	5
2	Actuaciones policiales con mujeres y menores.	Servicios	9.727

Programa 222B00. Formación IVASPE

Objetivo 1.1.	Desarrollo normativo		
Actuación 1.1.3.	Colaboración con Universidades Públicas para fomentar la formación en materia de Violencia sobre la mujer.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Elaboración convenio de becas por estudios universitarios. Convenio con la Universidad de Alicante para becas de formación de experto en violencia de género.	Convenio	5
Objetivo 1.2.	Policía Local y otro personal de seguridad pública. Formación.		
Actuación 1.2.4.	Organización de acciones formativas en materia de violencia sobre la mujer.		
Actuación 1.2.5.	Capacitación de agentes para la concienciación de menores y jóvenes en materia de Violencia sobre la mujer.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Mantenimiento e impulso de la formación en violencia sobre la mujer.	Cursos, jornadas y seminarios	10
12	Implantación programa agente tutor/a en la CV.	Cursos	10
Objetivo 1.5.	CISE. Investigación en Seguridad y Emergencias.		
Actuación 1.5.4.	Potenciación del trabajo en red en materia de Violencia sobre la mujer.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Diseño, coordinación y puesta en marcha de proyectos europeos. Tutorización de trabajos de investigación en materia de violencia de género, incluidos en el título de experto de la Universidad de Alicante.	Proyecto	1

ENTIDAD 00114

SOCIEDAD VALENCIANA GESTIÓN INTEGRAL SERVICIOS DE EMERGENCIAS

Objetivo 2	La sociedad tendrá por objeto el ejercicio de las actuaciones necesarias para la prestación del servicio público esencial de bomberos forestales así como los servicios de protección civil y gestión de emergencias a través de cualesquiera medios personales y materiales, bajo la planificación, control, supervisión y coordinación de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias o el órgano u organismo público con competencias en materia de respuesta a las emergencias y sin que pueda disponer de facultades que impliquen el ejercicio de potestades administrativas; todo ello en los términos previstos por Ley 13/2010, de 23 de noviembre, de la Generalitat, de protección civil y gestión de emergencias y normativa de desarrollo. Entre estas actuaciones se encuentra: a) La gestión de recursos humanos y materiales y de las necesidades logísticas necesarias. b) La gestión de los contratos e instrumentos para los estudios, proyectos, construcción, adquisición o explotación, derivadas de las necesidades logísticas, así como el ejercicio de aquellas actividades preparatorias, complementarias o derivadas de las anteriores.		
Actuación 2.2.	Implantación I plan igualdad en la SGISE.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Formación en igualdad.	Cursos impartidos	5
4	Visibilización mujeres bomberas forestales.	Jornadas realizadas	5
5	EPIs adaptados al sexo del bombero.	Porcentaje	100
6	Introducción de una cláusula de desempate favorable a las mujeres en caso de que se encuentren infrarrepresentadas en las convocatorias de concursos, procesos selectivos de acceso, provisión y promoción interna.	Porcentaje	100

4. VALORACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS RESULTADOS ESPERADOS EN FUNCIÓN DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE Y DE LAS ACTUACIONES EN MARCHA.

Según la evolución reciente, los avances registrados y las actuaciones en marcha, así como las previstas en los programas presupuestarios del ejercicio 2025, entre los resultados que se esperan obtener en materia de igualdad entre hombres y mujeres caben destacar los siguientes:

En **materia de Justicia**, en el marco del cumplimiento y seguimiento de las actuaciones del Plan de Igualdad de la Administración de Justicia se elaboró el informe final de seguimiento, exponiéndose las conclusiones en el seno de la Comisión de Seguimiento en fecha 7/4/2022. Con el fin de profundizar en el objetivo general de alcanzar la plena igualdad de trato y oportunidades de entre mujeres y hombres, así como la remoción de cualquier tipo de discriminación que pueda existir en el ámbito laboral y profesional de las empleadas y empleados públicos al servicio de la Administración de Justicia en el ámbito de la Comunitat Valenciana se dio traslado a las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Justicia, habiéndose presentado nuevas propuestas de trabajo para la elaboración y aprobación del II Plan de Igualdad de Justicia que están estudiándose y serán valoradas en el seno de la Comisión de Seguimiento que se convoque al efecto.

En cuanto a la Unidad de Valoración Forense Integral de la Infancia y la Adolescencia, creada por resolución de 23 de marzo de 2023, a lo largo del año 2024 se ha iniciado su puesta en marcha efectiva. Como previsión de futuro, a lo largo del año 2025 deberá realizarse una evaluación tras su puesta en marcha, estudiando las fortalezas, oportunidades, debilidades, y amenazas, con el fin de reforzar las primeras y solventar las segundas y así mejorar el servicio público de justicia.

Por lo que respecta a las sedes judiciales, se seguirá avanzando en la ejecución del Plan de Infraestructuras Judiciales que mediante las distintas actuaciones contempladas (creación de espacios seguros, salas amables, salas de lactancia, separación de las víctimas de los agresores, etc.), garantizará el respeto a la dignidad e intimidad de los ciudadanos en las dependencias judiciales.

Con relación a la perspectiva de género durante el año 2024 se han estado revisando los contenidos formativos para implantar la modalidad Online autoformativa. Este tipo de formación permite a sus participantes avanzar en los contenidos del curso libremente, dentro de las fechas de inicio y fin determinadas para la actividad formativa. A diferencia de los cursos tutorizados, no cuenta con un equipo docente que dinamice o resuelva dudas, sino que los materiales están diseñados para ser consumidos en formato "autoformativo", permitiendo el acceso a la formación a un mayor número de participantes y ofreciendo formaciones masivas. Durante el ejercicio 2025 se pretende continuar en la modalidad Online autoformativa.

En materia de **Autogobierno**, a la hora de abordar la preparación de los contenidos del Anteproyecto de Ley de Presupuestos de la Generalitat para 2025, en **materia de concordia** se incluye un objectivo específico, actuación e indicador que aluden directamente a dar visibilidad al papel de las mujeres en las actuaciones de investigación y divulgación en materia de memoria y convivencia democrática.

En relación directa con la redacción del objetivo y línea de actuación, puede observarse también que el indicador hace referencia al porcentaje de mujeres destinatarias, calculado sobre el total de mujeres y hombres, de las diferentes acciones tales como actos, exposiciones, charlas y publicaciones, entre otras, que lleve a cabo la propia Subdirección General o desarrollan otras entidades públicas o privadas beneficiarias de subvenciones que se concedan en el marco del subprograma presupuestario.

Por lo que respecta al **fomento del autogobierno**, se espera poder alcanzar unos resultados muy positivos con la aplicación efectiva de los objetivos, las líneas de actuación y los indicadores propuestos para el ejercicio 2025. En primer lugar, porque se ha previsto un incremento en la dotación presupuestaria de las líneas de concurrencia competitiva y se han incorporado nuevas líneas de concesión directa que permitirán entablar cauces de colaboración con otras entidades, por lo que, previsiblemente, podrán proyectarse en nuevos ámbitos las medidas que hasta la fecha han estado adoptando para mejorar la visibilidad de la mujer. Y, en segundo lugar, porque aquellas entidades

que vienen colaborando desde hace años con la Generalitat para llevar a cabo actuaciones vinculadas con el desarrollo y la divulgación del Estatuto de Autonomía, con la recuperación y la difusión del Derecho Foral Civil Valenciano y con el reconocimiento, la protección y la revalorización de las señas de identidad del Pueblo Valenciano han ido asumiendo la necesidad de tener en cuenta la incidencia de sus actividades sobre la igualdad entre mujeres y hombres y, por consiguiente, es razonable esperar que mejoren progresivamente sus contribuciones en este terreno, tanto desde un punto de vista cuantitativo como desde una perspectiva cualitativa.

Con respecto a la **asistencia a víctimas del delito** el resultado esperado de actuación es que tanto las mujeres como los hombres víctimas de un delito de la Comunitat Valenciana tengan el mismo nivel de acceso a los recursos y se tengan en cuenta las especificidades de cada uno, evitando la victimización secundaria por razón de pertenecer aun sexo y otro.

Con **carácter transversal**, se seguirá reforzando la presencia del principio de igualdad y oportunidades en las actuaciones de la Conselleria de Justicia e Interior.

En el ámbito de las **emergencias** se mantendrá la atención prioritaria que el teléfono único de emergencias 112 presta en casos de violencia de género, para lo cual se continuará con la colaboración permanente con los servicios de ATENPRO y el resto de los organismos y los contactos y reuniones del Centro de Coordinación de Emergencias de la Generalitat (CCE-GV) con todas las administraciones y organismos competentes a fin de impulsar nuevos ámbitos de colaboración procedimentales y/o tecnológicos. La utilización de sistemas inteligentes de gestión, análisis y explotación de datos está permitiendo la clasificación de las llamadas según la índole específica de su origen.

Por otra parte, cabe indicar que se ha solicitado un estudio tras el cual se valorará, por la Comisión de los SPEIS, la introducción de cambios en el Decreto de bases y criterios generales de selección, respecto a unas posibles nuevas pruebas físicas que caractericen a la profesión de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, analizando también la perspectiva de género y la edad.

En **materia de seguridad pública**, en el ejercicio 2023 la cifra global de actuaciones de acompañamientos y traslados de menores y mujeres fue de 1.692, siendo 9.727 el total de actuaciones policiales con mujeres y menores.

Teniendo en cuenta que las Oficinas de Denuncias y asistencia a Víctimas de Violencia sobre la Mujer de las tres provincias se encuentran funcionando con normalidad, así como los resultados en materia de protección de menores, se espera para este año 2024 una cifra de servicios parecida a la de este año 2023.

Respecto al **IVASPE** mantendrá para 2025 la formación específica en violencia sobre la mujer e incluirá jornadas de sensibilización dentro del plan de formación anual.

Por último en relación con las actuaciones de la **SGISE,** cabe indicar que el conjunto de medidas que ya se han puesto en marcha en el ámbito de la igualdad de género, junto a las que está previsto implementar durante el 2025, deben suponer una mejora en la consecución del objetivo de la igualdad de género; tanto a través de acciones formativas en igualdad, para la difusión y concienciación entre todo el personal de la SGISE de la necesidad de avanzar en la consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres; mediante medidas directas que mejoran las condiciones laborales, la conciliación de la vida familiar y laboral y la eliminación de barreras para el acceso de las mujeres a empleos en la SGISE; así como mediante medidas de discriminación positiva en favor del colectivo infrarrepresentado.

No obstante, existen aspectos, como la infrarrepresentación del personal femenino que van a requerir de mayores plazos para la consecución de resultados reales y significativos, dada la situación de partida y los tiempos necesarios para la incorporación de nuevo personal que permita corregir la situación actual.

5. ANEXO. RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS POR CADA SECCIÓN PARA EL IIGP 2025 CON INDICACIÓN DE SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO.

SECCIÓN 07 JUSTICIA E INTERIOR		Relevancia de género
141A00	Administración de Justicia.	Media
126D00	Concordia y Fomento del Autogobierno.	Media
112F00	Atención a las Víctimas y Acceso a la Justicia.	Media
141B00	Dirección y Servicios Generales.	Baja
221B00	Emergencias, Protección Civil y Extinción de Incendios.	Media
222A00	Seguridad Pública: Policía de la Generalitat y Policía Local.	Media
222B00	Formación IVASPE.	Baja
00114	Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencias (SGISE).	Media

3.5. SECCIÓN 08. MEDIO AMBIENTE, AGUA, INFRAESTRUCTURAS Y TERRITORIO.

1. EXPLICACIÓN RELATIVA A LOS PROGRAMAS SELECCIONADOS Y A LA SITUACIÓN DE ESTOS EN CUANTO A SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO.

La selección de los programas se ha realizado de acuerdo con los criterios de baremación, aprobados por la Comisión del IIG, de transversalidad, relevancia funcional y capacidad de impacto. Como resultado de ese análisis, se clasifican con un grado **relevancia alta** el programa **511A00 Dirección y Servicios Generales**, por su capacidad de transversalidad y de palanca para la igualdad real y efectiva en la política general de la Conselleria; y el programa **513C00 ATMV**, gestionado por la Autoridad del Transporte Metropolitano de Valencia, que ha realizado un notable esfuerzo para transversalizar la perspectiva de género en sus actuaciones.

Con un grado de **relevancia media** resultan los programas **442E00 Ordenación del Territorio y Paisaje**, **513R00 ATMV**, **442C00 Cambio climático**, **442D00 Transición ecológica** y **043 Instituto Cartográfico Valenciano**, que incluyen objetivos, actuaciones e indicadores para incorporar y evaluar la igualdad de mujeres y hombres.

Los programas **432A00 Urbanismo**, **513A00 Infraestructuras Públicas** y **513B00 Planificación, Transportes y Logística** se califican en nivel bajo, dado que, pese a fijar objetivos y actuaciones con impacto de género, no dispone de indicadores en la mayoría de ellos para medir su cumplimiento.

2. PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE SE ACTÚA: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL TENIENDO EN CUENTA LOS AVANCES REGISTRADOS.

En torno a la problemática sobre los que inciden los programas presupuestarios que gestiona la Conselleria, cabe resaltar los siguientes aspectos:

- Necesidad de promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas de la Conselleria, como principio general de actuación de los programas.

- Necesidad de aplicar la perspectiva de género en materia de contratación y actividad administrativa, constatada la necesidad de implementar medidas que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres.

- Necesidad de introducir la perspectiva de género en el urbanismo, facilitando las herramientas a los equipos profesionales que trabajan en ordenación del territorio, urbanismo y

paisaje, mediante las guías, que se difunden y actualizan permanentemente, para la aplicación de la perspectiva de género en los planes y proyectos urbanísticos de espacios públicos y las jornadas formativas. La práctica urbanística se está abordando de manera multiescalar, propiciando el urbanismo inclusivo, estableciendo unos estándares cuantitativos y cualitativos para asegurar la visión global de los espacios públicos, que considere todas las esferas de la vida de las personas: la productiva, la reproductiva, la social, política, y la personal.

- Necesidad de mejorar el conocimiento insuficiente de los valores territoriales, paisajísticos y medioambientales de la Comunitat Valenciana, introduciendo la evaluación desde la perspectiva de género en instrumentos de ordenación del territorio y paisaje, vertebración territorial y difusión desde la sostenibilidad.

- Necesidad de corregir el patrón de movilidad excesivamente polarizado en torno al vehículo privado y paliar sus efectos sobre el cambio climático, así como impulsar la accesibilidad universal e inclusiva, incorporando la perspectiva de género.

- La movilidad urbana ha de propiciar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- La oferta de transporte urbano, metropolitano e interurbano dispone de un plan de servicios basado en criterios territoriales y de demanda, considerando la intermodalidad y la coordinación interadministrativa.

- Se ha de tener en cuenta la seguridad en los desplazamientos, integrando la perspectiva de género de forma transversal, tanto en los ámbitos urbanos como en los interurbanos, teniendo en cuenta todas las situaciones de movilidad reducida.

3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DESTACADAS Y SU RELEVANCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO.

- Transversalidad en la aplicación del Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas de la Conselleria.

- Inclusión de criterios sociales y medioambientales en la contratación.

- Introducción de la perspectiva de género en el urbanismo, la ordenación territorial, el paisaje, el medio ambiente y el análisis y planificación de la movilidad, a partir de una gestión de la información que se obtiene del análisis de datos y de los procesos de participación pública.

- Evaluación de la igualdad de mujeres y hombres en los instrumentos de ordenación del territorio y paisaje.

- Oferta de transporte urbano, metropolitano e interurbano, considerando la intermodalidad y la coordinación interadministrativa y las necesidades diversas de las personas, tanto para las actividades productivas, como para las reproductivas y de esparcimiento.

- Obtención de datos desagregados por sexo a partir de los títulos de transporte para conseguir un mejor diseño de los servicios y que estos se adapten a las necesidades diferentes, teniendo en cuenta que cualquier actuación acertada en materia de infraestructuras de la movilidad y diseño de servicios repercute más en las mujeres porque, según todas las encuestas y la valoración de los datos de uso, constituyen entre el 60 % y el 65 % de las personas usuarias del transporte público.

- Introducción de la perspectiva de género y utilización del lenguaje no sexista en programas educativos, formativos, visitas, campañas, materiales etc. sobre medio ambiente, causas y consecuencias de la crisis climática multidimensional, educación ambiental y transición ecológica, con perspectiva de género y en lenguaje no sexista.

4. OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES PARA CADA PROGRAMA PRESUPUESTARIO

Programa 511A00 Dirección y Servicios Generales

Objetivo 1.1.	Garantizar el eficaz cumplimiento de las competencias asignadas a la Conselleria.		
Actuación 1.1.11	Velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
40	Número de comisiones de servicio. Hombres.	Número	39
41	Número de comisiones de servicio. Mujeres.	Número	54
42	Número de prolongaciones en el servicio. Hombres.	Número	9
43	Número de prolongaciones en el servicio activo. Mujeres.	Número	5
44	Número de jubilaciones. Hombres.	Número	18
45	Número de jubilaciones. Mujeres.	Número	8
46	Número de adscripciones provisionales. Hombres.	Número	8
47	Número de adscripciones provisionales. Mujeres.	Número	9
48	Número de nombramientos de personal funcionario interino. Hombres.	Número	22
49	Número de nombramientos de personal funcionario interino. Mujeres.	Número	39
50	Número de nombramientos por mejora de empleo. Hombres.	Número	4
51	Número de nombramientos por mejora de empleo. Mujeres.	Número	7
52	Número de incidencias de permisos y licencias. Hombres.	Número	9.624
53	Número de incidencias de permisos y licencias. Mujeres.	Número	7.875
54	Números de incidencias de vacaciones y otras ausencias. Hombres.	Número	10.523
55	Números de incidencias de vacaciones y otras ausencias. Mujeres.	Número	8.610
Objetivo 2.1.	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas de la Generalitat.		
Actuación 2.1.1.	Introducir la perspectiva de género en las normas, planes, programas de actuación, subvenciones y convenios que proyecte, ejecute e impulse el Departamento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género.	Porcentaje	100
2	Número de informes de impacto de género remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación.	Número	18

3	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género	Porcentaje	100
4	Porcentaje de convenios firmados por el departamento que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad.	Porcentaje	100
Objetivo 2.2.	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.		
Actuación 2.2.1.	Introducir cláusulas de igualdad en los contratos, de acuerdo con la regulación de la incorporación de las cláusulas sociales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de contratos que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad de género en los pliegos de cláusulas administrativas particulares como condiciones especiales de ejecución y/o criterios de adjudicación.	Porcentaje	100
Objetivo 2.3.	Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.		
Actuación 2.3.1.	Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación del Departamento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	100

Programa 432A00. Urbanismo

Objetivo 3.1.	Promover la introducción de medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre las personas y la perspectiva de género en el urbanismo.		
Actuación 3.1.1.	Fomentar, investigar y divulgar técnicas de planificación urbanística que contemplen medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre las personas con perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Divulgar técnicas para la planificación urbanística con objeto de hacer efectivo el principio de igualdad entre las personas y perspectiva de género.	Número	1

Programa 442C00. Cambio Climático

Objetivo 3.1.	Impulsar y desarrollar programas de educación ambiental para la información, formación, concienciación y capacitación de la sociedad valenciana. Todo ello con la debida base científica y en el marco de la Guía de Acción para la Educación Ambiental de la Comunitat Valenciana (Educación Ambiental en Ruta-EAR), el Plan de Acción estatal de Educación Ambiental para la Sostenibilidad (PAEAS), la Estrategia Valenciana de Cambio Climático y Energía, así como de otros documentos estratégicos y normativos.		
Actuación 3.1.1.	Programas educativos (formativo, visitas, campañas, etc.) sobre las causas y las consecuencias de la crisis climática multidimensional, la Agenda 2030 y la transición ecológica, con perspectiva de género y en lenguaje no sexista.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Programas de educación ambiental para la información y concienciación de la sociedad valenciana desarrollados por el CEACV.	Número	5
2	Acciones formativas y de capacitación, en el contexto de la educación ambiental y sus instrumentos de referencia, que traten sobre diferentes temas, en diferentes modalidades y dirigidos a diferentes públicos.	Número	25

Objetivo 3.2.	Elaborar instrumentos, recursos y otros materiales de educación ambiental y difundirlos para su uso público.		
Actuación 3.2.1.	Elaboración y producción de recursos gratuitos para la educación ambiental, sobre distintas materias, en variados formatos y destinados a diferentes didácticos, con perspectiva de género y en lenguaje no sexista.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Estudios, materiales y otros recursos didácticos, incorporando la perspectiva de género y en lenguaje no sexista.	Número	5

Programa 442D00. Transición Ecológica

Objetivo 5.1.	Fomentar la concienciación y herramientas que faciliten la incorporación de la perspectiva climática y los nuevos modelos de transición energética en la planificación territorial		
Actuación 5.1.1	Crear campañas de comunicación que faciliten la incorporación de la perspectiva climática y los nuevos modelos de transición energética en la planificación territorial, con perspectiva de género y utilizando lenguaje no sexista.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Acciones	Número	2
Objetivo 7.1.	Divulgación a la población de la Comunidad Valenciana sobre los riesgos climáticos basados en los datos científicos e investigaciones del CEAM mediante acciones que acerquen el conocimiento y avances científicos a la sociedad valenciana.		
Actuación. 7.1.1.	Campañas y diseño de formas de comunicación a la población de la Comunidad Valenciana sobre los riesgos climáticos basados en los datos científicos e investigaciones del CEAM mediante acciones que acerquen el conocimiento y avances científicos a la sociedad valenciana**,** con perspectiva de género y utilizando lenguaje no sexista.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Acciones.	Número	1
Objetivo 8.1.	Proteger a la población de la Comunidad Valenciana de los riesgos del cambio climático, las temperaturas y fenómenos meteorológicos extremos.		
Actuación 8.1.1.	Campaña de comunicación de la Red de Espacios Climáticos de la Comunidad Valenciana, tanto en cuanto a la integración del catálogo por espacios tanto privados como públicos, como a la difusión del mismo entre la población**,** con perspectiva de género y utilizando lenguaje no sexista.		

Programa 442E00 Ordenación del Territorio y Paisaje

Objetivo 6.1.	Garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en los instrumentos de ordenación del territorio y paisaje.		
Actuación 6.1.1.	Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres por medio de lenguaje no sexista e inclusivo en instrumentos de ordenación del territorio y paisaje.		
Actuación 6.1.2.	Análisis de la problemática específica de género aportada en procesos participativos.		
Actuación 6.1.3.	Fomentar la inclusión de cláusulas sociales en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la contratación administrativa.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Documentos de ordenación del territorio y paisaje en los que se utiliza lenguaje igualitario y no sexista y se analiza la problemática de género.	Porcentaje	100
2	Pliegos de contratación que hayan incluido en sus bases cláusulas que priorizan, en caso de empate, la existencia de planes de igualdad en las empresas, sobre el total de pliegos elaborados.	Porcentaje	100

Programa 513A00. Infraestructuras Públicas

Objetivo 3.1.	Conseguir los mejores niveles posibles de seguridad en los desplazamientos integrando la perspectiva de género.		
Actuación 3.1.2.	Mejora y ejecución de nuevas zonas de descanso, que incluya la perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de incidencias efectivamente resueltas de las incidencias producidas en la red viaria, teniendo en consideración la perspectiva de género.	Porcentaje	100
Objetivo 3.2.	Realizar acciones específicas encaminadas a la protección de viandantes y ciclistas.		
Actuación 3.2.1.	Calmado de tráfico en travesías e integración en el medio urbano, considerando la perspectiva de género en su diseño.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Nº de actuaciones analizadas, teniendo en consideración la perspectiva de género.	Número	6
2	Nº de actuaciones ejecutadas.	Número	2

Programa 513B00. Planificación, Transportes y Logística

Objetivo 5.2.	Conseguir pautas de movilidad más equilibradas, equitativas e integradoras.		
Actuación 5.2.2.	Informar planes de movilidad municipales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Planes de movilidad sometidos a información pública.	Número	1
2	Planes de movilidad informados.	Número	2
3	Estudios y proyectos para la expansión o mejora de las redes de transporte público en áreas metropolitanas de Valencia, Alicante y Castellón.	Número	3
Objetivo 6.1.	Incorporación de los principios de la accesibilidad universal, que incluya la perspectiva de género, en el diseño de las actuaciones sobre las infraestructuras al servicio de la movilidad.		
Actuación 6.1.1.	Supresión de barreras en infraestructuras y equipamientos para evitar la discriminación a personas con movilidad reducida o diversidad funcional.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Buenas prácticas en materia de accesibilidad en las actuaciones desarrolladas.	Número	2

Programa 513C00. Autoridad de Transporte Metropolitano de Valencia (ATMV)

Objetivo 1.1.	Mejorar la coordinación de los servicios de transporte público.		
Actuación 1.1.1.	Planificar conjuntamente redes y servicios.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Proyectos de servicio público vigentes actualizados y licitación de contratos de transporte vinculados a los mismos.	Número	6

Objetivo 1.4.	Infraestructuras de apoyo a los servicios de transporte adecuadas a las necesidades de movilidad y de la perspectiva de género.		
Actuación 1.4.1.	Mejorar el mobiliario de las paradas de transporte público: marquesinas y tótems.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Paradas de transporte con mobiliario mejorado.	Número	350
Objetivo 2.1.	Realizar oferta de servicios adaptada a las necesidades de la ciudadanía con atención específica a la perspectiva de género.		
Actuación 2.1.1.	Reordenar y/o adecuar líneas y servicios de forma coordinada teniendo en cuenta políticas de perspectiva de género.		
Actuación 2.1.2.	Mejorar la intermodalidad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de expedientes de autorizaciones o mandatos de adecuación de líneas y servicios.	Número	3
2	Incorporación de recomendaciones específicas para fomentar la igualdad de mujeres y hombres en cuantos informes y propuestas se realicen.	Porcentaje	100
Objetivo 2.2.	Implementar políticas que atiendan al cambio climático y a la perspectiva de género en la utilización de modos de transporte no contaminantes.		
Actuación 2.2.1	Potenciar la disminución de emisiones contaminantes del transporte público.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Renovación de flota con vehículos menos contaminantes en procesos de contratación.	Número de autobuses	60
Objetivo 2.3.	Incluir la perspectiva de género en las estadísticas e investigaciones en el ámbito de la ATMV.		
Actuación 2.3.1.	Obtener datos por sexo a partir de los títulos integrados de transporte personalizados para diseño de medidas que favorezcan la igualdad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Obtención de datos vinculados a la estructura por sexo en los títulos integrados de transporte personalizados, para estudios y diseños de medidas para favorecer la igualdad de oportunidades.	Número	1
Objetivo 2.4.	Promover la investigación e innovación en materia de transporte y movilidad.		
Actuación 2.4.1.	Publicar datos estadísticos en open data. Repositorio de datos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Publicación de datos estadísticos en open data. Repositorio de datos.	Número	1
Objetivo 3.1.	Inclusión de herramientas TIC para la mejora de los sistemas de información a las personas usuarias de los servicios de movilidad en el área metropolitana de Valencia.		
Actuación 3.1.1	Conformación y ayuda a los planificadores de viajes en el ámbito del área metropolitana de Valencia.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de aplicaciones implantadas o en desarrollo.	Número	1
Objetivo 3.2.	Incorporación de sistemas TIC para la gestión y control de los servicios de movilidad del área metropolitana de Valencia.		
Actuación 3.2.1	Conformación de sistemas de ayuda a la explotación global para el sistema de transporte público para el área metropolitana de Valencia.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Implementación de sistemas para la gestión y control apoyados en sistemas TIC.	Número	1
2	Plataforma operacional con la funcionalidad de sistema de ayuda a la explotación (SAE) en Metrobus operativo.	Número	1
Objetivo 3.3.	Incorporación de sistemas TIC para la integración de todos los servicios relacionados con la movilidad en el área metropolitana de Valencia.		
Actuación 3.3.1	Inclusión de todos los servicios de movilidad del área metropolitana de Valencia en un sistema integrado bajo la perspectiva de la movilidad como servicio (MaaS).		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Servicios del área metropolitana de Valencia integrados o en proceso de integración a través de sistemas TIC.	Número	6
2	Plataforma operacional con funcionalidad postpago y conexión con APP y web en desarrollo o en servicio.	Número	1
3	Sistema de información a la persona usuaria (SAEIP) que proporcione información de tiempo de llegada a parada de marquesinas, APP y Web en desarrollo o en servicio y en mantenimiento.	Número	1
Objetivo 4.2.	Abrir líneas de colaboración con los ayuntamientos para la mejora de los servicios de transporte urbano y su integración en los modelos metropolitanos.		
Actuación 4.2.1	Concertación con los ayuntamientos mediante instrumentos específicos de colaboración.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Incorporación de recomendaciones específicas para fomentar la igualdad de mujeres y hombres en cuantos informes y propuestas se realicen.	Porcentaje	100

Programa 513R00. MRR Autoridad de Transporte Metropolitano de Valencia

Objetivo 1.1.	Disponer de sistemas de información del transporte público.		
Actuación 1.1.1.	Instalar Sistema de Ayuda a la Explotación (SAE) en Metrobús.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Plataforma operacional con la funcionalidad de sistema de ayuda a la explotación (SAE) en Metrobus operativo.	Número	1
Objetivo 2.1.	Mejora de las paradas de transporte público en el área metropolitana con consideración a la perspectiva de género.		
Actuación 2.1.1.	Renovación del mobiliario de las paradas de transporte público con el área metropolitana con consideración a la perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Paradas de transporte público con mobiliario renovado.	Número	400

ENTIDAD 043

INSTITUT CARTOGRÀFIC VALENCIÀ

Objetivo 8.1.	Incorporación de la transversalidad del género en la actividad sustantiva e instrumental del ICV.		
Actuación 8.1.1.	Aplicación en el organismo del Plan de Igualdad de la Generalitat.		
Actuación 8.1.2.	Fomentar la inclusión de cláusulas sociales en materia de impacto de género en la actividad de fomento que realiza el organismo (subvenciones y ayudas).		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Bases de ayudas y subvenciones que incluyen cláusulas de igualdad de género.	Número	1
Objetivo 8.2.	Fomentar la igualdad en el ámbito de la contratación.		
Actuación 8.2.1.	Fomentar la inclusión de cláusulas sociales en materia de impacto de género en la contratación administrativa.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Pliegos de contratación que ha incluido en sus bases cláusulas que priorizan, en caso de empate, la existencia de planes de igualdad en las empresas, sobre el total de pliegos elaborados.	Porcentaje	100
Objetivo 8.3.	Fomentar la comunicación en igualdad, por medio del lenguaje no sexista e inclusivo, en los textos normativos, formularios normalizados e imagen pública del organismo (redes sociales y webs).		
Actuación 8.3.1.	Fomentar la igualdad, por medio del lenguaje no sexista e inclusivo, en los textos normativos, formularios normalizados e imagen pública del organismo.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Textos con lenguaje igualitario y no sexista.	Porcentaje	100

5. VALORACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS RESULTADOS ESPERADOS EN FUNCIÓN DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE Y DE LAS ACTUACIONES EN MARCHA.

Las actuaciones relevantes en cuanto a la igualdad que se mantienen de anteriores ejercicios y las que se han incorporado en este son en su mayoría palanca de cambios sociales y se valoran, por tanto, positivamente.

Así, la introducción de la perspectiva de género en el urbanismo, la ordenación territorial, el paisaje y el análisis y planificación de la movilidad, se materializa en actuaciones que se mantienen en constante proceso de mejora.

La utilización sistemática de lenguaje no sexista en la comunicación pública de la Conselleria contribuye a la visibilidad de las mujeres y a cambios en el imaginario colectivo.

La oferta de transporte urbano, metropolitano e interurbano, considerando las necesidades diversas de las personas, tanto para las actividades productivas, como para las reproductivas y de

esparcimiento, supone una suma de actuaciones con fuerte impacto en la vida cotidiana y en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

La planificación de transporte público, la oferta y la reordenación de servicios y líneas, la mejora en las instalaciones de las paradas, se realizan haciendo hincapié en que exista valor añadido vinculado a las necesidades de las mujeres, evitando de este modo que el transporte público sea disuasorio para ellas por razón de género.

En materia de renovación de autobuses se pretende que no tengan barreras físicas que puedan afectar por razón de género, y que se pueda atender a las necesidades de desplazamiento por cuidados de menores y mayores.

La implementación de TIC en la gestión del transporte público, la integración tarifaria y la multimodalidad favorecen la oferta adaptada a las necesidades de todas las personas, especialmente a las de las mujeres como usuarias mayoritarias. En materia de publicación de datos se atiende específicamente a la necesidad de ofrecer información particularizada por razón de género y desagregada por sexo.

En todas las licitaciones se incorporan cláusulas que fomentan la igualdad.

Se mantiene, el impulso en la planificación de la movilidad y en el diseño del transporte, así como en el diseño y ejecución de los espacios públicos, de actuaciones que mejoran la seguridad de las mujeres en el espacio público y, por otra parte, el avance en entornos seguros para el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.

Por otra parte, se ha incorporado a este informe el análisis de los programas 442C00 Cambio climático, 442D00 Transición ecológica, en los que se ha incluido Objetivos, Actuaciones e Indicadores para introducir la perspectiva de género y la utilización de lenguaje no sexista en todas las actividades de difusión, sensibilización, educación y formación que realizan.

6. ANEXO. RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS POR CADA SECCIÓN PARA EL IIGP 2025 CON INDICACIÓN DE SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO.

SECCIÓN 08 MEDIO AMBIENTE, INFRAESTRUCTURAS Y TERRITORIO		Relevancia de género
511A00	Dirección y Servicios Generales.	Alta
513C00	Autoridad de Transporte Metropolitano de Valencia (ATMV).	Alta
442C00	Cambio climático.	Media
442D00	Transición ecológica.	Media
442E00	Ordenación del Territorio y Paisaje.	Media
513R00	Autoridad de Transporte Metropolitano de Valencia (ATMV).	Media
043	Institut Cartogràfic Valencià.	Media
432A00	Urbanismo.	Baja
513A00	Infraestructuras Públicas.	Baja
513B00	Planificación, Transportes y Logística.	Baja

3.6. SECCIÓN 09. EDUCACIÓN, UNIVERSIDADES Y EMPLEO.

1. EXPLICACIÓN RELATIVA A LOS PROGRAMAS SELECCIONADOS Y A SU SITUACIÓN EN CUANTO A SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO

Los diferentes centros directivos de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo han analizado el grado de relevancia de género de sus programas presupuestarios con criterios de transversalidad, relevancia funcional y capacidad de impacto. El resultado de ese proceso es el siguiente:

- Relevancia de género **"alta"**: 422A00 Enseñanza Primaria, 422B00 Enseñanza Secundaria, 421B00 Administración de Personal, 422F00 Consejo Escolar de la Comunitat Valenciana, 422H00 Inclusión Educativa, 422G00 Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la C.V., 322A00 Labora Servicio Valenciano de Empleo y Formación, 315A00 Condiciones de Trabajo y Administración de las Relaciones Laborales.

- Relevancia de género **"media"**: 422I00 Infraestructuras Educativas, 421C00 Ordenación Educativa, 421F00 Formación del Profesorado, 422C00 Formación Profesional, 421E00 Innovación y Calidad Educativa, 422E00 Universidad y Estudios Superiores, 542C00 Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación (I+D+i), 322D00 Promoción del Cooperativismo y de la Economía Social, 315B00 Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), 422M00 MRR Educación y Formación Profesional, 453B00 Museo de Bellas Artes, 451A00 Instituto Valenciano de Cultura (IVC), 453D00 Instituto Valenciano de Conservación, Restauración e Investigación IVCR+i, 453E00 Consorcio de Museos de la Comunitat Valenciana, 453F00 Instituto Valenciano de Arte Moderno (IVAM) y 0078 Fundación de la Comunitat Valenciana de Investigación de Excelencia (ValER).

- Relevancia de género **"baja"**: 421A00 Dirección y Servicios Generales, 421D00 Administración Educativa, 422D00 Promoción del Valenciano y Gestión del Multilingüismo, 421G00 Administración General de Enseñanza y Relaciones Sindicales, 452A00 Libro, Archivos y Bibliotecas, 454A00 Patrimonio Artístico, Museos y Artes Plásticas, 453C00 Patronato del Misteri d'Elx y 0074 Fundación de la C.V. Palau de Les Arts Reina Sofía.

2. PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE SE ACTÚA: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL TENIENDO EN CUENTA LOS AVANCES REGISTRADO

La Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, en adelante CECUE, es el departamento del Consell al que corresponde ejercer las competencias en materia de educación, formación profesional reglada, promoción y patrimonio cultural, universidades, ciencias e investigación, fomento del empleo y de la economía social, formación profesional ocupacional y continua e intermediación en el mercado laboral y trabajo.

La CECUE sigue incorporando en todas sus políticas públicas la **transversalidad de género**, sobre todo respecto a las subvenciones y becas que concede la Conselleria y su sector público instrumental. También se han introducido requisitos destinados a fomentar y mejorar la igualdad entre mujeres y hombres, así como la implantación de manera general de la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en el ámbito interno y hacia la ciudadanía, aumentando el uso del lenguaje inclusivo en las publicaciones de la Generalitat, tanto en textos normativos como en textos divulgativos u otros tipos.

A través de los **programas presupuestarios de carácter horizontal** se promueve el principio de igualdad de trato en la dirección, coordinación, gestión y asesoramiento técnico de la Conselleria y organismos dependientes y se procura una gestión igualitaria del personal docente y no docente, así como de los procedimientos de provisión y selección de puestos de trabajo docentes. Asimismo, mediante estos programas se pretende avanzar en las condiciones laborales del personal docente en cuanto a permisos y licencias relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral.

El **personal docente** de los centros educativos de la Generalitat presenta una alta tasa de feminización; casi el 69 % de las personas que trabajan allí son mujeres.

Tabla 1. Personal docente, por sexo, gestionado por la CECUE

Personal docente CECUE			
Tipo de personal	**Sexo**	**Número**	**%**
Funcionario (de carrera o interino)	Mujer	52.265	68,96%
	Hombre	23.529	31,04%
	Total	**75.794**	**100,00%**

Sin embargo, la distribución por cuerpos no es homogénea; hay cuerpos en los que la representación de las mujeres es menor (cuerpo de Inspectores de Educación, el 45,38 % y cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria, el 40 %) y en otros cuerpos las mujeres tienen mayor presencia (cuerpo de Maestros, el 82,21 % y de Profesores de Enseñanza Secundaria, el 60,64 %).

Aun así, progresivamente el Cuerpo de Inspectores de Educación ha ido aumentando el número de mujeres integrantes del mismo. Actualmente el 54,6 % son hombres y 45,4 % mujeres.

Cabe destacar que casi el 66,4 % de las personas que forman parte de los equipos directivos en un centro educativo son mujeres, aunque si tenemos en cuenta el porcentaje que supone respecto del total de mujeres docentes (8,37 %), este es menor que el de los hombres, que es del 9,41 %, por lo que es necesario seguir promoviendo la participación y representación paritaria en la composición de los órganos colegiados de la dirección y representación de los centros y fomentar la participación paritaria en cualquier convocatoria.

La función directiva en el marco de la docencia afecta, en términos medios, a casi el 3,04 % de la plantilla. Este porcentaje es dispar si atendemos al sexo de quien ejerce esta función, de manera que, del total de mujeres docentes, el 2,69 % ocupa esta función frente al 3,83 % de los hombres.

Por otro lado, si bien es cierto que las categorías laborales establecen con precisión los niveles retributivos del funcionariado de carrera, las personas interinas y el personal laboral, también es cierto que hay una serie de complementos salariales que remuneran de manera específica, que diversifican e individualizan las nóminas con una serie de mecanismos invisibles que discriminan por sexo y contribuyen a la aparición de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Además, las mujeres tienen más dificultades para conciliar la vida laboral y personal. Este hecho se traduce en trayectorias profesionales más lentas y discontinuas.

La tabla 2 muestra la distribución, por sexo, del personal docente que solicita excedencias, en función de los motivos alegados para ello.

Tabla 2. Excedencias del personal docente, por sexo

Excedencias							
Motivo	Total personal con excedencias	Mujer	%	% respecto el total de mujeres docentes*	Hombre	%	% respecto el total de hombres docentes*
Forzosa por cargo público pers. laboral	2	1	50%	0,00%	1	50%	0,00%
Por cuidado de familiares	41	30	73%	0,06%	11	27%	0,05%
Por prestar servicios en el sector público	417	203	49%	0,39%	214	51%	0,91%
Voluntaria (interés particular)	399	225	56%	0,43%	174	44%	0,74%
Total	**859**	**459**	**53%**	**0,88%**	**400**	**47%**	**1,70%**

* Valores de la Tabla 1 (Total de mujeres docentes: 52.265; total de hombres docentes: 23.529)

Es relevante señalar que el porcentaje de mujeres que acceden a la excedencia por cuidado de familiares, un 73 %, es indicativo de la desigualdad en la asunción de roles en las cargas familiares. Aun así, la diferencia porcentual en el global de excedencias concedidas entre hombres y mujeres se ha ido reduciendo, aunque sigue por encima del 50 % (53 % de las mujeres en 2023).

Se observa que las mujeres son quienes más asumen las reducciones de jornada, un 89 %, respecto al 11 % de los hombres que las solicitan; esto supone un 3,9 % respecto del total de mujeres docentes.

Tabla 3. Reducciones de jornada del personal docente, por sexo

Reducciones de jornada							
Motivo	Total personal con reducciones de jornada	Mujer	%	% respecto el total de mujeres docentes*	Hombre	%	% respecto el total de hombres docentes*
Cuidado hijo/a menor con cáncer o enfermedad grave	210	185	88%	0,35%	25	12%	0,11%
Discapacidad o larga/crónica enfermedad	109	85	78%	0,16%	24	22%	0,10%
Guarda legal mayor requiere especial dedicación	130	97	75%	0,19%	33	25%	0,14%
Guarda legal menor hasta 12 años	1.796	1.644	92%	3,15%	152	8%	0,65%
Guarda legal persona con discapacidad	28	19	68%	0,04%	9	32%	0,04%
Total	**2.273**	**2.030**	**89%**	**3,88%**	**243**	**11%**	**1,03%**

Valores de la Tabla 1 (Total de mujeres docentes: 52.265; total de hombres docentes: 23.529)

Del total de permisos y licencias solicitados, casi el 72 % lo solicitan las mujeres, representando el 15 % del total de mujeres docentes.

Tabla 4. Permisos y licencias del personal docente, por sexo

Permisos y licencias							
Motivo	Total personal con permisos/ licencias	Mujer	%	% respecto el total de mujeres docentes*	Hombre	%	% respecto el total de hombres docentes*
Cursos, Congresos o Reuniones Científicas	5.743	3.868	67,35%	7,40%	1.875	32,65%	7,97%
Funciones sindicales	349	189	54,15%	0,36%	160	45,85%	0,68%
Gestación	76	74	97,37%	0,14%	2	2,63%	0,01%
Lactancia	937	651	69,48%	1,25%	286	30,52%	1,22%
Maternidad, Paternidad, Adopción o Acogimiento	1.012	1.003	99,11%	1,92%	9	0,89%	0,04%
Matrimonio o Union de Hecho	1.117	808	72,34%	1,55%	309	27,66%	1,31%
Perfeccionamiento profesional	51	23	45,10%	0,04%	28	54,90%	0,12%
Permiso sin Sueldo	1.758	1.301	74,00%	2,49%	457	26,00%	1,94%
Total	**11.043**	**7.917**	**71,69%**	**15,15%**	**3.126**	**28,31%**	**13,29%**

Valores de la Tabla 1 (Total de mujeres docentes: 52.265; total de hombres docentes: 23.529)

La formación del profesorado es un eje fundamental en el avance hacia una igualdad de género y desde la CECUE se promueven **planes de formación del profesorado en igualdad**, coeducación y educación inclusiva, fomentando la formación del profesorado para prevenir y detener los casos de violencia de género, así como para evitar el acoso y la discriminación por razones de identidad de género o por orientación sexual. Cabe destacar los cursos de formación específica para equipos directivos en igualdad de género y gestión de conflictos y los cursos de formación para coordinadores/as de convivencia e igualdad de los centros educativos.

La Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo trabaja para garantizar la **escolarización adecuada del alumnado** de los niveles de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Especial y Formación de Personas Adultas, en centros educativos públicos, privados

concertados, o acogidos a régimen de convenio, fomentar la incorporación del alumnado de 0-3 años en los centros públicos, haciendo especial hincapié en los contextos rurales, garantizar los servicios de transporte y comedor y establecer ayudas para los servicios complementarios y la escolarización no obligatoria.

Además, se incluye el objetivo de mejorar la calidad del servicio que presta el sistema educativo y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como avanzar en la compensación de las desigualdades, tanto socioeconómicas como de género.

Tabla 5. Destino de las ayudas referidas en el curso 2023/2024

PRIMARIA (422A00)				
CURSO 2023-2024	PERSONAS BENEFICIARIAS			PERSONAS BENEFICIARIAS ESPECIAL VULNERABILIDAD (*)
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
COMEDOR	141.350	66.435	74.915	19.365 (**)
TRANSPORTE	18.916	12.978	9.938	
BONO INFANTIL	34.520	16.632	17.888	143 (***)
GRATUIDAD 2-3 EI MUNICIPALES	6.730	3.230	3.500	
BANCO LIBROS	272.734			

(*) Violencia género, víctimas terrorismo, acogida familiar y RVI

(**) Total Primaria y Secundaria

(***) Hijos/as de mujeres víctimas de violencia de género o en riesgo de exclusión social

En el análisis de datos, con respecto a los del curso 2022/2023, se observa que se mantiene el número de alumnado beneficiario de las ayudas de comedor escolar y el alumnado beneficiario de gratuidad 2-3 en Escuelas Infantiles Municipales y aumenta en 3.276 el alumnado beneficiario de las ayudas de bono infantil y 4.636 el alumnado beneficiario del Banco de Libros.

Asimismo, se trabaja para garantizar, por un lado, la escolarización del alumnado de los niveles de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional en centros de titularidad de la Generalitat, del alumnado de conciertos de régimen singular, así como la escolarización en centros de titularidad de la Generalitat del alumnado de Enseñanza de Régimen Especial. Por otro lado, se garantizan los servicios de transporte y comedor y se establecen ayudas para estos servicios complementarios.

La conciliación de las familias y, por lo tanto, el acceso de las mujeres a los puestos de trabajo se ve favorecida en la medida en que se facilita el acceso a los recursos que la Administración pone a disposición de la ciudadanía, como son las ayudas referidas en los comedores escolares, bono infantil, transporte, Banco de Libros o la Formación de Personas Adultas, entre otras.

Tabla 6. Destino de las ayudas referidas en el curso 2023/2024

SECUNDARIA (422B00)				
CURSO 2023-2024	PERSONAS BENEFICIARIAS			PERSONAS BENEFICIARIAS ESPECIAL VULNERABILIDAD (*)
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
COMEDOR	6.780	3.234	3.546	19.365 (**)
TRANSPORTE	24.088	11.662	12.426	
BANCO LIBROS	253.921			

(*) Violencia género, víctimas terrorismo, acogida familiar y RVI

(**) Total Primaria y Secundaria

La Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, con los Programas de Gratuidad y ayudas que ofrece, atiende además de manera especial las necesidades específicas de las familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad, como es el caso de mujeres víctimas de violencia de género, mujeres en riesgo de exclusión social, familias monoparentales, familias de acogida, familias que perciben renta valenciana de inclusión, entre otras.

En cuanto al **alumnado del curso 2024-2025 en centros educativos no universitarios**, según los datos del sistema de información centralizado ITACA, contamos con más de 961.000 personas entre los diferentes niveles y etapas. En las etapas obligatorias, la distribución poblacional por sexos es casi igualitaria. En cambio, en las etapas postobligatorias se aprecia una tendencia creciente de mujeres en el Bachillerato, en escuelas de personas adultas y en enseñanzas de régimen especial. Las enseñanzas más masculinizadas son las impartidas en los centros de Educación Especial y FP. Aun así, las diferencias significativas aparecen cuando hablamos de las diferentes familias profesionales de los ciclos formativos, y es en este sentido que observamos que los roles de género tradicionales se manifiestan a través de las profesiones consideradas de hombres y las consideradas de mujeres. La CECUE está implementando políticas dirigidas a evitar esta discriminación, como la convocatoria anual de ayudas a mujeres que cursen ciclos formativos en FP de presencia escasa de mujeres e inserción laboral elevada, así como acciones de difusión entre profesionales de la orientación académica y profesional.

La CECUE apuesta por la ampliación de títulos y la oferta de plazas en la **Formación Profesional** y, en especial, de los ciclos formativos de grado superior de promoción de igualdad de género, con la formación de profesionales técnicos superiores especializados para abordar, tanto desde la Administración como en la sociedad en general, una perspectiva más igualitaria dentro de las unidades de igualdad de género.

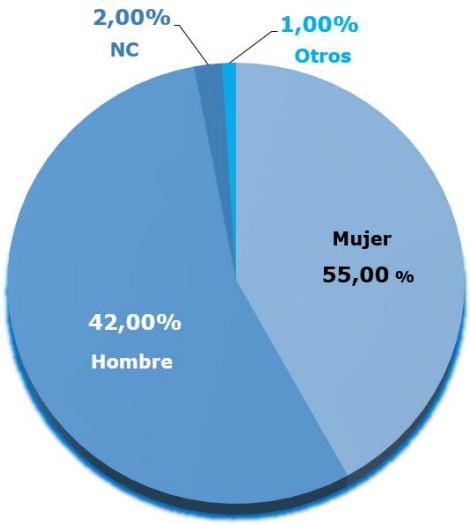
La **igualdad y la convivencia en los centros educativos** no universitarios de la Comunitat Valenciana sigue siendo una apuesta firme de la CECUE. En estos momentos, en cada centro educativo hay una persona coordinadora de igualdad y convivencia y desde la Conselleria se coordinan sus actuaciones y se da apoyo formativo a su tarea.

Desde el curso 2021, a través del programa de unidades de acompañamiento y orientación personal y familiar del alumnado especialmente vulnerable, financiado por el mecanismo de recuperación y resiliencia (MRR), se han creado un total de 116 unidades de acompañamiento cumpliendo con el objetivo marcado, distribuidas en las 23 demarcaciones territoriales de la orientación.

En el curso 2023-24, la distribución del alumnado atendido, por nivel educativo, es la siguiente: 553 en Primaria, 598 en Secundaria, 43 en Bachillerato y 53 en Formación Profesional. En total, se ha atendido a 1.247 alumnos y alumnas.

El alumnado atendido por las UAO, distribuido por sexo, es el siguiente:

Gráfico 1. Porcentaje del alumnado del programa por sexo



Las Unidades de acompañamiento de la orientación (UAO) han funcionado desde la estructura de las Unidades Especializadas de la orientación y dando apoyo a los centros educativos. El objetivo del programa, que ha finalizado en agosto de 2024, ha sido el de evitar el abandono escolar prematuro del alumnado de las etapas de Educación Primaria, Secundaria Obligatoria, Formación Profesional Básica, y Ciclos formativos de Grado Medio y Bachillerato, que sufre mayor nivel de vulnerabilidad, así como promover su aprendizaje y éxito escolar. Para ello, se ha colaborado con los centros en el diseño e implementación de medidas para la inclusión y para garantizar el acceso, la participación y el aprendizaje del alumnado beneficiario del programa.

La intervención del personal de las UAO ha venido determinada por un procedimiento de solicitud de activación por parte de las direcciones de los centros y de la Inspección Educativa a través de una plataforma habilitada al efecto.

Asimismo, se constituyeron las unidades de atención e intervención del Plan de prevención de la violencia y promoción de la convivencia (PREVI) mediante la Orden 3/2017, de 6 de febrero, que supone un incremento significativo de los recursos humanos de estas unidades. También se han elaborado y difundido instrucciones y nuevos protocolos de prevención, igualdad y convivencia, que están dando más visibilidad y respuesta a las incidencias.

Con la creación y activación del Observatorio de la Igualdad y la Convivencia al servicio de la comunidad educativa y la sociedad valenciana, se pretende favorecer la igualdad y la convivencia escolar, orientar a la comunidad educativa y planificar y coordinar las intervenciones necesarias para fomentar la igualdad, promover la prevención de la violencia e intensificar la resolución pacífica de conflictos en el entorno escolar.

Anualmente se organizan jornadas de sensibilización y formación dirigidas a equipos directivos, personas coordinadoras, etc. Esta formación y la difusión de los recursos de buenas prácticas ha propiciado que los centros detecten situaciones, las visibilicen y actúen con más seguridad. Además, el acompañamiento de la Inspección de Educación y de las unidades de atención e intervención (UAI) del PREVI ha aumentado el número de comunicaciones.

La publicación de todos los **decretos que regulan la ordenación y el currículo** de las etapas educativas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, ha incidido en su articulado en aplicar las medidas y actuaciones preceptivas para que la igualdad de género sea efectiva en el ámbito de la educación. El establecimiento de la organización de jornada escolar con la elección y participación de la comunidad educativa da mayores posibilidades para mejorar la convivencia escolar y la conciliación familiar**.**

En cuanto a la **promoción del valenciano y gestión del multilingüismo** se pretende gestionar la actividad económica con una perspectiva igualitaria, de forma que se dé prioridad a empresas gestionadas o dirigidas por mujeres, o que crean ocupación femenina en campos donde esta sea minoritaria.

Además, las convocatorias de subvenciones incorporan criterios sociales con los cuales se intenta promover los planes de igualdad entre las empresas y entidades que solicitan las subvenciones. En las convocatorias de 2023, un 21 % de las asociaciones que solicitaron subvenciones de promoción del valenciano tenían plan de igualdad, lo que supone un aumento respecto a las convocatorias de 2022 (16,46 %). Así mismo, un 80 % de las instituciones tenían plan de igualdad.

Por otro lado, se promueve el uso del lenguaje inclusivo en las publicaciones festivas, que el 2023 ha llegado al 48 % de las publicaciones.

Educar en la igualdad, respetando las diferencias, es uno de los objetivos de la escuela, y la reivindicación del papel de las mujeres en la sociedad es condición para lograr esta igualdad. La comunidad educativa, representada por el **Consell Escolar de la Comunitat Valenciana (CECV)**, ha mostrado que es sensible a esta problemática y, por eso, ha desarrollado diferentes líneas de trabajo. La **coeducación** es una prioridad del CECV, que la concibe como herramienta fundamental para erradicar los machismos cotidianos, base de la violencia contra las mujeres.

Mejorar la calidad del servicio educativo, actuando sobre las **infraestructuras escolares** de los centros públicos de todos los niveles educativos no universitarios constituye un objetivo global. Estas actuaciones se llevan a cabo, por un lado, promoviendo la construcción de nuevos centros, ampliando y rehabilitando los ya construidos, eliminando así las aulas prefabricadas estructurales existentes; por otro lado, mediante la ejecución de actuaciones de diversa índole en los centros en funcionamiento, adecuándolos a normativa, mejorando su accesibilidad y eficiencia energética y eliminando el fibrocemento. También se fomenta la creación de espacios coeducativos y la construcción/adecuación de aulas de infantil de primer ciclo en los centros de educación de infantil y primaria en función de la demanda existente del entorno.

Desde el área de **Cultura**, este departamento se centra en ofrecer una oferta cultural pública para la promoción, protección y difusión de las artes escénicas (teatro, danza y circo), la música, la cultura popular valenciana, las artes plásticas (museos), así como el patrimonio cultural valenciano y su restauración y conservación, desde el respeto y promoción de la igualdad de género entre artistas, personal colaborador, agentes, personal trabajador y público.

En el ámbito competencial del **Libro, Archivos y Bibliotecas,** actualmente no se detectan barreras significativas en el acceso de las mujeres a los servicios prestados en los centros públicos, tanto en las bibliotecas como en los archivos de la Comunitat Valenciana. Por otra parte, se promociona de forma activa la participación de autoras en actividades de fomento de la lectura y en general en las iniciativas que se programan.

Las políticas de género del **Museo de Bellas Artes** tienen su punto de partida en una situación general caracterizada por la desigualdad en la presencia de mujeres y hombres en las actividades culturales y artísticas y, en concreto, en la investigación y difusión del conocimiento en la Historia del Arte.

En los últimos ejercicios, el Museo ha dado pasos relevantes para suplir esta carencia y, en ese sentido, se ha incrementado la presencia de mujeres artistas en la exposición permanente, con nuevas adquisiciones y se ha tenido un posicionamiento destacado en la recuperación de una artista de relevancia en el siglo XX como es Rosario de Velasco.

El programa **Patrimonio Artístico, Museos y Artes Plásticas** aborda, entre otros, los siguientes asuntos: la mejora de las infraestructuras culturales de la Comunitat Valenciana en cuanto a su seguridad, salubridad, sostenibilidad y accesibilidad; la participación de la ciudadanía y colectivos en la dinamización del patrimonio cultural y artístico valenciano; la producción, promoción y difusión del patrimonio artístico y el patrimonio cultural; la conservación y el enriquecimiento del patrimonio cultural y museístico valencianos; el desarrollo y actualización de la Ley de Patrimonio Cultural Valenciano y Museos; la exploración y experimentación de nuevas formas de valoración y uso del patrimonio y la recuperación y puesta en valor del Real Monestir de Santa Maria de la Valldigna.

El **Instituto Valenciano de Cultura (IVC)** se plantea la paridad de forma transversal en las actividades y acciones que dependen directamente del ente, planteando una oferta cultural pública de forma que se fomente, y promueva las artes escénicas, la música, la cultura popular valenciana, las artes y que garantice su vertebración en todo el territorio de la Comunitat Valenciana.

El enfoque de paridad de género de las actividades y acciones se centra, desde el lado de la demanda, en la libertad y no discriminación en el acceso a la cultura y, desde la oferta, en la elección de la programación y el diseño de las producciones propias con criterios de calidad, introduciendo criterios de igualdad en cuanto a la elección de dramaturgas, actrices y directoras escénicas, en el programa de creación de escritura dramática Insula dramataria, y en la elección de los miembros de comisiones de valoración para proyectos y subvenciones.

La problemática que aborda el **Instituto Valenciano de Arte Moderno (IVAM)** incluye, entre otros, los siguientes aspectos: conocimiento insuficiente del arte del siglo XX y la contemporaneidad en todas sus vertientes, falta de difusión de los objetivos, programas y actividades desarrolladas por el IVAM en el conjunto de la Comunitat Valenciana y deterioro del entorno físico del Centro Julio González y desconexión con el barrio que le rodea y la ciudad.

El IVAM concibe su programación con perspectiva de igualdad de género, planteando una programación general paritaria y respetuosa en las diferentes programaciones y contenidos del ente, con una política de públicos y relaciones basada en la inclusión y la diversidad, de forma que esta premisa atraviese las acciones del IVAM, tanto en relación con la programación expositiva y de adquisiciones, la configuración de las actividades, proyectos educativos y programas públicos, el uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones internas y externas, el tratamiento consciente e inclusión a los y las visitantes de los equipos de mediación y bienvenida del IVAM como en todas las acciones que la institución ponga en marcha.

Por otro lado, la **Fundación Palau de Les Arts Reina Sofía (LES ARTS),** tiene por objecto la programación y la gestión de actividades de naturaleza artística en los espacios escénicos con los que está dotado el Palau de les Arts. En el marco de sus objetivos principales, se centra en continuar con la mejora en la conservación y divulgación del patrimonio cultural, manteniendo el público vigente, consiguiendo nueva audiencia e incrementando la colaboración público-privada para reducir

la dependencia presupuestaria de la Generalitat. Se persigue también la apreciación de las artes escénicas por parte de las nuevas generaciones de público. Por otro lado, se aprovechan los datos de afluencia de público a las actividades, dirigidas a toda la población, independientemente de género, edad, o cualquier otra condición, para seguir trabajando en mediciones orientadas a recopilar datos de asistencia desagregados por sexo.

El programa del **Patronato del Misteri d'Elx** financia un bien de enorme relevancia cultural, que forma parte del Patrimonio Oral e Inmaterial de la Humanidad (UNESCO) por la preservación de sus elementos seculares. El "Misteri d'Elx" es un evento cultural y religioso de gran relevancia en la comunidad de Elche. Es fundamental analizar cómo este evento influye en las percepciones de género y en las relaciones entre hombres y mujeres en la comunidad, considerando la evolución reciente y las actuaciones previstas.

Históricamente, la participación de las mujeres en el Misteri d'Elx ha evolucionado significativamente en el trascurso de los años. Inicialmente, su rol se centraba principalmente en labores de sastrería y como camareras de la Virgen. Sin embargo, desde el siglo XX, la presencia femenina se ha expandido a otros ámbitos organizativos. Actualmente, cargos clave como la Vicepresidencia y la Tesorería están ocupados por mujeres, además de varias presidencias de comisiones.

En las últimas décadas, las mujeres han asumido roles importantes en diversos aspectos de la Festa, como el control de accesos durante las representaciones y el acomodo de las y los espectadores. La formación musical también ha visto una creciente inclusión de niñas en el Coro Juvenil, convirtiéndose en una parte esencial de las actividades musicales más allá de las representaciones tradicionales.

La Ley del Misteri, aprobada en 2005 por Les Corts, regula la igualdad de acceso en los organismos que rigen el Misteri d'Elx, introduciendo el acceso de las mujeres a puestos como Portaestandarte y Electos en las representaciones. Este avance legislativo ha sido crucial para garantizar la igualdad de oportunidades y participación.

La incorporación de las mujeres en otros ámbitos de la Festa, tradicionalmente transmitidos de padres a hijos, como las tramoyas y los consuetas, es otro indicativo del cambio positivo en la inclusión de género. El Patronato del Misteri d'Elx también cuenta con un plan de igualdad destinado a promover y asegurar la inclusión de mujeres en todos los aspectos de la Festa.

El **Consorci de Museus de la Comunitat Valenciana** se encarga de vertebrar la oferta expositiva en la Comunitat Valenciana, mediante el fomento del arte a través de la promoción de creadoras y creadores valencianos, tanto consolidados como emergentes y de la organización de actividades culturales y expositivas en las cuales se promueva de forma equilibrada la presencia de las mujeres en todos los ámbitos.

Respecto al **Instituto Valenciano de Conservación, Restauración e Investigación (IVCR+i),** entidad pública adscrita a la Dirección General de Cultura y Patrimonio de la Generalitat, es el organismo de referencia en cuanto a la preservación del patrimonio cultural en la Comunitat Valenciana. Formado por un equipo multidisciplinar de 32 profesionales, un 72 % de mujeres, la amplia formación y especialización de su personal, un 35 % de personal doctor y un 50 % máster, ha sido clave en la apuesta por la investigación y la innovación, así como en la aplicación de nuevas tecnologías en todos los trabajos y proyectos liderados por el IVCR+i.

Un aspecto fundamental es la dimensión social de los **estudios universitarios**, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a la universidad y los estudios superiores. Se ofrece apoyo a colectivos vulnerables, como pueden ser las mujeres víctimas y/o descendientes de víctimas de violencia de género, y se realiza un seguimiento con las unidades de igualdad de las universidades de los protocolos de prevención y actuación en caso de violencia de género y acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

En cuanto a las **enseñanzas artísticas superiores**, el profesorado de los centros de la Comunitat Valenciana está compuesto por más del 80 % de mujeres. En este contexto, debe impulsarse la actividad investigadora, la innovación educativa y la convergencia con Europa, con el fin de potenciar la calidad de los servicios públicos en las enseñanzas artísticas superiores en los procesos de innovación educativa, aplicando la perspectiva de género.

En el campo de la **ciencia y la investigación** se trabaja para impulsar la igualdad dentro de la comunidad universitaria e investigadora valenciana, potenciando las candidaturas del género infrarrepresentado dentro de los procesos de selección para las futuras contrataciones de personal investigador de excelencia.

En el caso de la financiación para investigadores/as de excelencia del Plan GenT (Plan de Generación de Talento), el número medio de solicitudes realizadas por mujeres (5 años) ha sido del 38,6%, mientras que el porcentaje de beneficiarias ha sido del 34,40 %.

En el caso de proyectos de investigación para grupos consolidados, en los dos últimos años, el porcentaje de beneficiarias mujeres (al menos 1 investigadora principal) es del 51,70 % (36 % en Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC), mientras que para grupos de excelencia (programa PROMETEO) es del 41,10 % (42 % en TIC). En estas convocatorias, la presencia de mujeres IP (investigadora principal) otorga puntos adicionales en la evaluación de proyecto. Una iniciativa que se observa que ha tenido un efecto muy positivo, puesto que en la anterior orden de bases donde no se contemplaban estas medidas, el porcentaje de beneficiarías mujeres fue del 25 % (7 % en TIC) para proyectos de grupos consolidados, y del 33,30 % (0% en TIC) para grupos de excelencia.

La **Fundación de la C.V. de Investigación de Excelencia (ValER)** aborda la necesidad de consolidar talento investigador para mitigar la falta de oportunidades que las investigadoras e investigadores tienen para llevar a cabo proyectos de investigación de excelencia en la Comunitat Valenciana. Con ello se pretende contribuir al desarrollo de las políticas públicas en materia de I+D+i, al impulso, la promoción y el desarrollo de la investigación y del conocimiento científico, humanístico y tecnológico en beneficio de la sociedad, de las universidades, de los centros de investigación y de la comunidad científica en general, a través de la atracción de talento investigador de excelencia.

Según el informe "Científicas en cifras 2023" de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación, el porcentaje de investigadoras aumentó un punto más con respecto al informe previo (2022), representado en 2023 el 42 % del personal investigador de España.

A pesar de las mejoras observadas, se mantienen algunas brechas de género:

- En el sector empresarial no se reduce la brecha y las investigadoras siguen representando un 31 %.

- En el sector de la Enseñanza Superior, las mujeres eligen el área de Ingeniería y tecnología en un 12,20 %, cuando en 2016 lo elegían un 18,70 % de ellas.

- Se produce una caída de más de 6 puntos en la presencia de investigadoras en ingenierías y tecnologías y de más de dos puntos en ciencias exactas en el sector de la Enseñanza Superior.

- La presencia de mujeres en el grado B, que indica la estabilización en la carrera investigadora, sigue 11 puntos por debajo de los hombres en las universidades (45 %), y recorta 2,3 puntos en los Organismos Públicos de Investigación (41,30 %).

- La proporción de investigadoras principales representa escasamente el 40 % de las solicitudes y de las concesiones en convocatorias de proyectos de I+D; además reciben el 38 % de la financiación.

- En las solicitudes de sexenios que evalúan y reconocen la actividad investigadora del personal docente e investigador existe una acusada brecha de género en las áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), con un 21 % en ingenierías de la comunicación, computación y electrónica, un 28 % en matemáticas y física, y un 31 % en arquitectura, ingeniería civil, construcción y urbanismo.

- Solo la cuarta parte de los puestos de toma de decisiones en el sistema de ciencia están representados por mujeres, 25 % de rectoras y 24 % directoras de institutos de investigación (OPIs).

La existencia de desigualdad en la **relación laboral** es un hecho constatado y constatable por la actuación en los poderes públicos. La situación de discriminación por razón de género que se da a nivel general tiene su traslado en el ámbito de todas las manifestaciones de las relaciones laborales, desde antes de su inicio -el acceso- como en sus consecuencias al finalizar la relación laboral, y, por tanto, y por extensión, al ámbito de las prestaciones que se derivan de ella.

En este punto, la actuación de las administraciones competentes tiene un objetivo claro, que es la eliminación de esas situaciones de discriminación.

Una de las áreas más relevantes en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es la relativa a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tanto desde el ámbito de la prevención de riesgos laborales como en el ámbito del empleo y las relaciones laborales. La actuación de la Generalitat se ha traducido y se traduce en la coordinación y planificación de la acción de la ITSS en estos ámbitos, sin perjuicio de la que se ejerce directamente por la Administración de la Generalitat en aquellos ámbitos (control de legalidad de los convenios colectivos, registro de asociaciones, etc.) en los que hay una intervención inmediata.

En cuanto a la **Promoción del Cooperativismo y la Economía Social**, este programa se articula mediante la concesión de subvenciones y ayudas a la incorporación de personas desempleadas en entidades de economía social.

Se convoca anualmente la ayuda destinada a la incorporación de personas desempleadas como socias indefinidas, trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, preexistentes o de nueva constitución. Además, se apoya la adquisición de socias por parte de las personas trabajadoras con contrato de trabajo temporal con la misma cooperativa y sociedad laboral en que se integran como socias indefinidas, trabajadoras o de trabajo.

En el ejercicio 2023, el total de personas acogidas a las ayudas para la incorporación de personas socias trabajadoras a las cooperativas ha sido de 311, de las cuales 145 han sido mujeres y 166 hombres. Se observa en 2023 un ligero descenso con relación al ejercicio 2022. No obstante, cabe resaltar el sustancial incremento que ha sufrido la incorporación de mujeres socias trabajadoras mayores de 25 años y menores de 45, en las cooperativas de la Comunitat Valenciana, remarcando así la importancia que estas ayudas ejercen como motor en la creación de empleo en esta franja de edad.

En el **ámbito del empleo**, el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA) tiene como finalidad impulsar, desarrollar y ejecutar la política de la Generalitat en materia de creación y calidad del empleo, actuando en los ámbitos competenciales de la orientación laboral, la formación profesional para el empleo, el fomento del empleo y la intermediación laboral. Para ello se dota de los instrumentos necesarios de planificación estratégica, análisis y evaluación.

De acuerdo con las últimas estadísticas de desocupación correspondientes al mes de junio de 2024, figuran inscritas en los centros LABORA de Ocupación un total de 311.167 personas, de las que 189.765 (es decir, el 60,98 %) son mujeres.

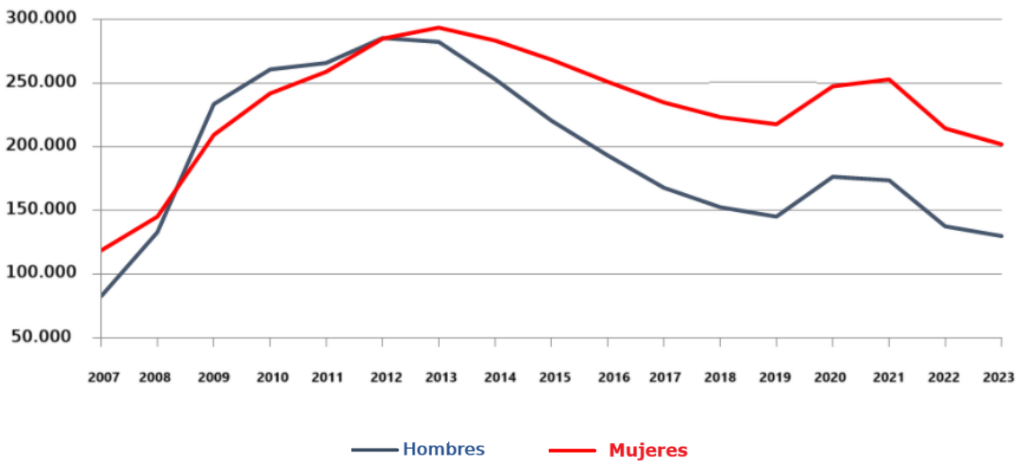
En cuanto a la situación del mercado laboral desde la perspectiva de género, cabe señalar lo siguiente:

- Se observa que el comportamiento, desde la crisis en 2007, no es el mismo entre hombres y mujeres; si bien en una primera etapa (2007-2011) hay una mayor destrucción de empleo entre los hombres, presumiblemente debido al peso de la construcción en el tejido económico valenciano en aquel momento, la recuperación empieza antes entre los hombres y desde 2012 la brecha entre el número de paradas y el número de parados no deja de ampliarse.

- El descenso porcentual del paro registrado en mujeres este último año es del -5,80 %, frente al descenso registrado en el caso de los hombres, que es del -5,50 %, -0,3 puntos de diferencia. Por otro lado, se observa que la evolución del paro registrado en los últimos 10 años sigue arrojando mejores resultados en hombres (-54 %) que en mujeres (-31,30 %) con una diferencia de más de 22,7 puntos.

- Las mujeres inscritas como demandantes de empleo paradas tienen un nivel formativo más alto que los hombres (13,10 % universitarias frente a 9,90 % universitarios), sin embargo, una vez entran en situación de desempleo les cuesta más encontrar un trabajo, siendo más de la mitad de las mujeres paradas de larga duración (56,50 % frente a 47,40 % de parados de larga duración, 9,10 puntos de diferencia).

Gráfico1. Evolución del paro registrado según género en la Comunitat Valenciana. Medias anuales (Paro registrado).



- Además, el porcentaje de mujeres que estando paradas no reciben ningún tipo de prestación es casi de 11 puntos superior al de los hombres.

- Históricamente, hay determinadas profesiones que han sido realizadas por mujeres, como pueden ser la profesión de cuidadora de menores, enfermería, o las labores del hogar, y a pesar de los esfuerzos a través de los años de incluir a las mujeres en todo tipo de sectores laborales, la realidad es que estos "trabajos para mujeres" siguen existiendo, son más precarios y están peor pagados.

Así, en la distribución de la población ocupada por ramas de actividad y sexo, se observa que el porcentaje de mujeres es significativamente mayor al de los hombres en actividades como servicios sociales, actividades de los hogares como personal doméstico, hostelería, comercio, etc.

- Del número de contratos realizados en 2023, sólo el 46,60 % se realizan a mujeres (6,8 puntos menos que a hombres, diferencia que se incrementa en el caso de contratos indefinidos, que sube al 15,40 %). Si se analiza la modalidad de los contratos, según el tipo de jornada, la mayoría de los contratos a mujeres son a tiempo parcial (20,1 puntos por encima que en los hombres), tendencia que se invierte en el caso de los contratos a tiempo completo, en donde es mayor en el caso de los hombres (16 puntos más que en mujeres).

Hay que destacar también la peor situación de la mujer respecto a las ganancias medias anuales en comparación con los hombres. Las últimas cifras de la INE, correspondientes al año 2021[10], reflejan que las ganancias medias anuales del hombre son un 22,40 % superiores a los de la mujer. En cuanto a las ganancias por hora normal de trabajo, en ese mismo año, las mujeres ganan 1,69 euros menos por hora que los hombres (15,61 euros frente a 17,30 euros)[11].

Aun así, la diferencia en cuanto a las ganancias medias anuales entre hombres y mujeres se ha reducido 7,8 puntos porcentuales en los últimos 7 años (30,20 % en 2014 y 22,40 % en 2021).

En cuanto a la comparativa de la Comunitat Valenciana con el resto de España a nivel de sectores básicos (industria, construcción y servicios) en el año 2021, la mayor diferencia en cuanto a las ganancias medias anuales entre hombres y mujeres, a nivel nacional se da en el sector servicios 23,10 % (industria 21,90 % y construcción 7,60 %), mientras que en la Comunitat Valenciana se produce en el sector industrial 31,40 % (construcción 12,10 % y servicios 25,20 %)[12].

[10] *Fuente: INE: Encuesta de Estructura Salarial.*
[11] *Fuente: INE: Encuesta de Estructura Salarial.*
[12] *Fuente: INE: Encuesta de Estructura Salarial.*

Finalmente, a nivel europeo, las mujeres ganan casi un 12,70 % menos por hora que los hombres[13]. Según nos indica el informe del Parlamento Europeo consultado, la brecha salarial se amplía a lo largo de la vida laboral, como resultado de las interrupciones laborales de las mujeres, además también difiere en función de los sectores de actividad (en 2021, por ejemplo, fue mayor en el sector privado que en el sector público en la mayoría de los países de la UE). De hecho, una razón importante de la brecha salarial de género es que las mujeres ocupan trabajos en sectores con salarios relativamente bajos y están infrarrepresentadas en sector mejor remunerados.

El **Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo** (INVASSAT) tiene como objetivos desarrollar las actividades correspondientes al servicio de prevención propio de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos, excepto en el sector sanitario, promover e impulsar el cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales, mejorar el conocimiento de la prevención de riesgos laborales y facilitar la acción preventiva en las empresas a través de acciones de asesoramiento y asistencia técnica, además de llevar a cabo las funciones y las competencias que la Ley 2/2004 atribuye al INVASSAT.

Mantener las líneas de trabajo abiertas con los objetivos e indicadores marcados en presupuestos anteriores y consolidarlas en algunos de ellos, fundamentalmente en la aplicación de las medidas que establece la Estrategia Valenciana contra las violencias sexuales 2021-2025, así como consolidar la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género y la sección de la página web del INVASSAT dedicada a la sensibilización contra el acoso laboral, son algunas de las tareas a realizar.

3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DESTACADAS Y SU RELEVANCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO

La Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo tiene como motor de sus actuaciones el principio de igualdad de trato y oportunidades, incorporando la transversalidad de género en las políticas públicas.

En el ámbito de la **educación no universitaria** cabe destacar las siguientes líneas de actuación como líneas estratégicas:

- Ley de Libertad Educativa. Se establece el derecho de las familias a elegir la lengua base, de forma adaptada a las singularidades de cada zona, así como el fomento y reconocimiento del valenciano a través de certificaciones automáticas.

[13] *Fuente: Parlamento Europeo: https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2020/3/story/20200227STO73519/20200227STO73519_es.pdf*

- Implantación del distrito único con mayor libertad de elección para las familias respecto de los centros a los que poder optar, para garantizar la igualdad de condiciones de aquellas familias que se encuentren en distritos con menos centros docentes para escoger.

- Gratuidad 0-3 años en escuelas municipales y centros adheridos, con 72.000 plazas ofertadas en el curso 2024-25. Esto repercute positivamente sobre las mujeres, pues son las que, en mayor medida, solicitan excedencias para el cuidado de hijos/as menores.

- Programas de becas y ayudas, como son las becas en comedores escolares, transporte, Banco de Libros o la Formación de Personas Adultas, entre otras. Estas ayudas permiten mejorar la conciliación familiar y laboral y favorecer la inserción laboral de las mujeres a tiempo completo.

- Modificación de la ordenación y el currículo de Educación Secundaria, con la introducción de más horas de inglés y matemáticas y una nueva materia optativa sobre educación financiera, recuperando la música en 3º de ESO y las calificaciones numéricas.

- Creación de 41 unidades específicas en centros ordinarios (Aulas UECO) para potenciar la igualdad efectiva de todo el alumnado, incluido el que presenta necesidades específicas de apoyo educativo.

- Apuesta por la Formación Profesional. La Comunitat Valenciana oferta para este curso 24-25 las 26 familias profesionales que se ofrecen en España. También se establecen becas para incentivar la elección de cursar ciclos masculinizados por parte de las mujeres.

- Bajada de ratio en 69 municipios para este curso por debajo de los 25 alumnos/as, con el objetivo de mantener el máximo de unidades y garantizar un puesto escolar. En municipios con riesgo de despoblamiento se baja la ratio de los 6 alumnos/as a 4 para mantener las unidades.

- Infraestructuras educativas: 336 actuaciones en ejecución en colegios e institutos con una inversión de más de 476,4 M€, lo que supone 222 obras más en marcha que en septiembre de 2023, mejorando la seguridad, salubridad, sostenibilidad y accesibilidad de las instalaciones educativas.

- Elaboración del II Plan de Igualdad del Personal Docente.

- Limitación de los móviles en las aulas, con el fin de regular el uso de dispositivos móviles en los centros educativos durante la jornada escolar, respetando su autonomía y las normas de igualdad y convivencia establecidas en la organización y funcionamiento del centro educativo.

En el ámbito de la **cultura**:

- Nuevo modelo de gestión del Circuit Cultural Valencià. Es un modelo abierto e igualitario que potencia la programación de cultura en lo que se refiere al contenido de la oferta a programar y en su extensión territorial.

- Preservación del Patrimonio cultural de la Comunitat Valenciana, a través de la realización de intervenciones en el patrimonio del que es titular o gestora la Conselleria.

- Creación de nuevos ciclos culturales. El ciclo Letra Viva (acercamiento a la obra de autores y autoras desde ciertas efemérides), el Festival Multipoético de la Comunitat Valenciana (a celebrar en septiembre a lo largo de las tres provincias).

En el ámbito de las **universidades**:

- Se facilita el acceso a la Universidad a través del impulso de becas, que dan la oportunidad de que más mujeres se incorporen a los estudios universitarios.

- Reserva de plazas para extutelados/as en grados universitarios, incentivando que jóvenes, que al cumplir los 18 años se quedan solas, puedan estudiar una carrera.

- Incremento en más de un 12 % el presupuesto destinado a las ayudas de investigación del programa de I+D+i para impulsar proyectos y la creación de un nuevo programa para la adquisición de equipamiento científico. Estas ayudas permiten que más investigadoras opten a participar y liderar proyectos.

- Desarrollar el Plan plurianual de financiación para las universidades, garantizando un marco de estabilidad a futuro.

En el ámbito del **empleo**:

- Mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes y aquellas con dificultades de inserción. Programa Operativo correspondiente al periodo 2021-2027, con una inversión en ayudas para jóvenes en el sector privado y para personas con dificultades de inserción. Plan de empleo senior con actuaciones dirigidas a este colectivo, con gran experiencia laboral pero que necesita reciclaje para volver a ingresar en el mercado laboral.

- Puesta en marcha de un Plan de Empleo para Territorios Despoblados que ofrezca oportunidades laborales a las personas que viven en municipios pequeños y revitalicen estas zonas rurales.

- Formación a medida en las empresas, que pretende facilitar la inserción de trabajadores y trabajadoras cualificados.

- Recuperación escuelas Taller en colaboración con entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro. Un programa que se va a recuperar para apoyar la empleabilidad de las personas más jóvenes, que se van a destinar al programa mixto de empleo y formación dirigido a la juventud.

- Personal Labora. Incremento del número de orientadores/as hasta los 325 profesionales. Puesta en marcha del primer Centro de Orientación, Emprendimiento y Formación (COE) de la Comunitat Valenciana.

- Creación de la figura de técnicos/as de empresas, con profesionales que en cada Espai Labora conectan a empresas con demandantes de empleo.

- Acuerdo con MicroBank para facilitar la llegada de microcréditos, especialmente destinada a colectivos vulnerables en riesgo de exclusión financiera.

- Puesta en marcha del servicio Puntos Móviles Espai Labora, en municipios que no cuentan con oficina de empleo y en universidades públicas, para asesorar y acompañar a la ciudadanía en las gestiones necesarias.

4. OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES PARA CADA PROGRAMA PRESUPUETARIO

Programa 421A00. Dirección y Servicios Generales

Objetivo 3.1.	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas de la Conselleria.		
Actuación 3.1.1.	Introducir la perspectiva de género en las normas, planes, programas de actuación, subvenciones y convenios que proyecte, ejecute e impulse la Conselleria.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación de la Conselleria que incluyen cláusulas de igualdad de género.	Porcentaje	50
2	Número de informes de impacto de género remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación.	Número	15
3	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género.	Porcentaje	80
4	Porcentaje de convenios firmados por la Conselleria que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad.	Porcentaje	90
Objetivo 3.2.	Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.		
Actuación 3.2.1.	Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación de la Conselleria.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	50

Programa 421D00. Administración Educativa

Objetivo 2.1.	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.		
Actuación 2.1.1.	Introducir cláusulas de igualdad en los contratos, de acuerdo con la regulación de la incorporación de las cláusulas sociales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de contratos que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad de género en los pliegos de cláusulas administrativas particulares como condiciones especiales de ejecución y/o criterios de adjudicación.	Porcentaje	4

Programa 422I00. Infraestructuras Educativas

Objetivo 1.1.	Cubrir las necesidades educativas según los ratios y parámetros establecidos según la demanda mediante espacios adecuados, eliminando las aulas prefabricadas estructurales existentes, en función de la planificación concreta mediante gestión propia principalmente en inmuebles propiedad de la GVA o actuaciones de especial relevancia.		
Actuación 1.1.2.	Construcción de aulas de infantil de primer ciclo en los centros de educación infantil y primaria a través de actuaciones directas de la Conselleria.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
6	Número de nuevas aulas de 2-3 años a poner en funcionamiento en 2025.	Número aulas	4

Objetivo 1.2.	Cubrir las necesidades educativas según los ratios y parámetros establecidos según la demanda mediante espacios adecuados, eliminando las aulas prefabricadas estructurales existentes, en función de la planificación concreta mediante delegación de competencias.		
Actuación 1.2.2.	Construcción de aulas de infantil de primer ciclo en los centros de educación infantil y primaria por competencia delegada.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Número de nuevas aulas de 2-3 años a poner en funcionamiento en 2025.	Número aulas	2

Programa 422A00. Enseñanza Primaria

Objetivo 1.1.	Escolarizar adecuadamente al alumnado en centros educativos públicos y privados concertados o acogidos a régimen de convenio, continuación de la generalización de la oferta de 0-3 años en centros públicos con especial hincapié en contextos rurales. Se incluyen, también, las ayudas a la escolarización del alumnado de primer ciclo de Educación en escuelas infantiles municipales y centros privados autorizados.		
Actuación 1.1.1.	Atender las necesidades de escolarización en centros de titularidad de la Generalitat, en las etapas de Educación Infantil y Educación Primaria, así como en Educación Especial.		
Actuación 1.1.2.	Garantizar la gratuidad de las etapas obligatorias y del segundo ciclo de Educación Infantil en centros privados concertados y en centros acogidos a régimen de Convenio.		
Actuación 1.1.3.	Garantizar la escolarización del alumnado en las etapas obligatorias y segundo ciclo de Educación Infantil, cuando la norma así lo exija, a través de los servicios de transporte y comedor y las ayudas a las familias para estos servicios complementarios. Atender las características especiales de las zonas rurales y de difícil acceso.		
Actuación 1.1.4.	Garantizar, en los centros de titularidad de la Generalitat y privados concertados la escolarización del alumnado del segundo ciclo de la Educación Infantil a través del servicio colectivo del comedor escolar.		
Actuación 1.1.5.	Afianzar la generalización de la incorporación del primer ciclo de Educación Infantil en centros públicos de Educación Infantil y Primaria, especialmente en contextos rurales y garantizar el servicio de comedor escolar y las ayudas de comedor a este alumnado.		
Actuación 1.1.6.	Consolidar la escolarización gratuita del alumnado de 0-3 años matriculado en escuelas de titularidad municipal, y en centros autorizados de primer ciclo de Educación Infantil de titularidad privada.		
Actuación 1.1.7.	Atender a los programas de Formación de Personas Adultas, presencial y a distancia, en los centros públicos, con el fin de aumentar la formación y las posibilidades de acceso a la titulación de la población adulta.		
Actuación 1.1.8.	Garantizar la libertad de las familias a elegir el centro educativo.		
Actuación 1.1.9.	Contribuir a la financiación de los programas para la Formación de Personas Adultas de corporaciones locales y entidades sin ánimo de lucro.		
Actuación 1.1.10.	Favorecer la accesibilidad en todos los centros educativos al alumnado con diversidad funcional.		
Actuación 1.1.13.	Estudiar las necesidades educativas en las zonas rurales con riesgo de despoblación y analizar la implantación de unidades educativas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de alumnas escolarizadas en Infantil y Primaria en centros de titularidad de la Generalitat.	Porcentaje Mujeres	48
6	Porcentaje de alumnas escolarizadas en Infantil y Primaria en centros privados concertados o acogidos al régimen de convenios.	Porcentaje Mujeres	49
9	Porcentaje de alumnas escolarizadas en centros de Educación Especial de titularidad de la Generalitat	Porcentaje Mujeres	37
12	Porcentaje de alumnas escolarizadas de Educación Especial en centros privados concertados o acogidos al régimen de convenio.	Porcentaje Mujeres	28
14	Porcentaje de alumnas en servicio de comedor y transporte por cambio de localidad en centros públicos.	Porcentaje Mujeres	48

17	Porcentaje de alumnas escolarizadas en Educación Infantil de primer ciclo en centros de titularidad de la Generalitat.	Porcentaje Mujeres	48
19	Porcentaje de alumnas escolarizadas en 0-3 años en colegios públicos.	Porcentaje Mujeres	48
22	Personas beneficiarias de las ayudas económicas destinadas a la escolarización del alumnado de escuelas y centros de Educación Infantil de primer ciclo.	Porcentaje Mujeres	47,88
Objetivo 2.1.	Mejorar la calidad del servicio que presta el sistema educativo y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como avanzar en la compensación de desigualdades tanto socioeconómicas como de género.		
Actuación 2.1.1.	Subvencionar el transporte y el comedor escolar de los centros de Educación Especial privados concertados y conveniados.		
Actuación 2.1.4.	Consolidar el Plan de Gratuidad de Libros de Texto (Xarxa Llibres) del alumnado de enseñanzas obligatorias.		
Actuación 2.1.7.	Consolidar un servicio educativo de calidad que facilite la conciliación de la vida familiar y laboral y avanzar en la compensación de las desigualdades tanto socioeconómicas como de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
6	Porcentaje de alumnas beneficiarias de las ayudas de comedor.	Porcentaje Mujeres	47
8	Porcentaje de alumnas beneficiarias de las ayudas individuales de transporte escolar.	Porcentaje Mujeres	42,50
10	Porcentaje de alumnas usuarias de transporte escolar colectivo.	Porcentaje Mujeres	48,10
13	Porcentaje de alumnas en centros de Educación Especial privados concertados y conveniados a los que se subvenciona parcialmente el transporte y/o comedor.	Porcentaje Mujeres	37,56

Programa 422B00. Enseñanza Secundaria

Objetivo 1.2.	Escolarizar adecuadamente al alumnado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional y Enseñanzas de Régimen General en centros de titularidad de la Generalitat, y al alumnado de conciertos de régimen singular.		
Actuación 1.2.1.	Atender las necesidades de escolarización del alumnado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional en centros de titularidad de la Generalitat, del alumnado de conciertos de régimen singular, así como la escolarización en centros de titularidad de la Generalitat del alumnado de Enseñanzas de Régimen Especial.		
Actuación 1.2.2.	Garantizar la gratuidad de los niveles obligatorios en centros privados concertados.		
Actuación 1.2.3.	Garantizar la escolarización del alumnado de Educación Secundaria Obligatoria en centros de titularidad de la Generalitat, mediante los servicios de comedor y de transporte escolar, cuando la norma así lo exija y las ayudas a las familias para estos servicios complementarios. Atender las características especiales de las zonas rurales y de difícil acceso.		
Actuación 1.2.4.	Financiar la gratuidad parcial de la enseñanza del alumnado de conciertos de régimen singular.		
Actuación 1.2.5.	Atender los programas de Formación de Personas Adultas, presencial y a distancia, a fin de aumentar su formación y las posibilidades de acceso a la titulación a la población adulta.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de alumnas de Educación Secundaria Obligatoria en centros de la Generalitat.	Porcentaje Mujeres	47
5	Porcentaje de alumnas de Bachillerato en centros de la Generalitat.	Porcentaje Mujeres	56
7	Porcentaje de alumnas de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior en centros de la Generalitat.	Porcentaje Mujeres	45
9	Porcentaje de alumnas de Programas de Formación y Cualificación Básica.	Porcentaje Mujeres	29

13	Porcentaje de alumnas de Educación Secundaria Obligatoria en centros privados concertados.	Porcentaje Mujeres	49
15	Porcentaje de alumnas de Bachillerato en centros privados concertados.	Porcentaje Mujeres	53
17	Porcentaje de alumnas Alumnado de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior en centros privados concertados.	Porcentaje Mujeres	48
20	Porcentaje de alumnas de los centros de Educación de Personas Adultas dependientes de la Generalitat.	Porcentaje Mujeres	64
Objetivo 1.3.	Desarrollar la planificación estratégica de la oferta educativa reglada de las enseñanzas de régimen especial.		
Actuación 1.3.1.	Racionalizar la oferta en los centros de Régimen Especial de titularidad de la Generalitat.		
Actuación 1.3.2.	Elaborar un mapa de necesidades de aprendizaje de idiomas y de las escuelas oficiales de idiomas necesarias.		
Actuación 1.3.4.	Gestionar la integración de los conservatorios de música y danza de titularidad de GVA.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de alumnas en las Escuelas Oficiales de Idiomas.	Porcentaje	65
6	Porcentaje de alumnas en las enseñanzas de Música y Danza.	Porcentaje	54
9	Porcentaje de alumnas en las enseñanzas de Artes Plásticas y Diseño.	Porcentaje	69
12	Porcentaje de alumnas en las enseñanzas Deportivas de régimen especial.	Porcentaje	15
Objetivo 2.1.	Mejorar la calidad del servicio que presta el sistema educativo y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, así como avanzar en la compensación de desigualdades tanto socioeconómicas como de género.		
Actuación 2.1.1.	Consolidar el plan de gratuidad de libros de texto (Xarxa llibres) del alumnado de enseñanzas obligatorias y bachillerato.		
Actuación 2.1.3.	Consolidar un servicio educativo de calidad que facilite la conciliación de la vida familiar y laboral y avanzar en la compensación de las desigualdades, tanto socioeconómicas como de género.		
Actuación 2.1.5.	Impulsar y regular el funcionamiento académico de las escuelas con oferta formativa de artes escénicas.		
Actuación 2.1.8.	Convocar subvenciones destinadas en las escuelas de música y de música y danza dependientes de corporaciones locales o entidades privadas sin ánimo de lucro de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 2.1.10.	Convocar subvenciones destinadas en las escuelas con oferta educativa de artes escénicas (danza, teatro, circo) dependientes de corporaciones locales o entidades privadas sin ánimo de lucro de la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de alumnas beneficiarias de ayudas de comedor.	Porcentaje Mujeres	47,7
5	Porcentaje de alumnas beneficiarias de ayudas individuales de transporte escolar.	Porcentaje Mujeres	48,26
7	Porcentaje de alumnas usuarias de transporte escolar colectivo.	Porcentaje Mujeres	48,42
10	Porcentaje de alumnas de Grupos Formativos de Formación Profesional Básica en centros de la Generalitat.	Porcentaje Mujeres	31
13	Porcentaje de alumnas de Grupos Formativos de Formación Profesional Básica en centros privados concertados.	Porcentaje Mujeres	26

Programa 421C00. Ordenación Educativa

Objetivo 1.1.	Desarrollar la ordenación académica del sistema educativo no universitario para las enseñanzas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación de las Personas Adultas.		
Actuación 1.1.2.	Número total de personas inscritas en las pruebas libres para la obtención directa del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.		
Actuación 1.1.3.	Número total de personas inscritas en las pruebas libres para la obtención directa del título de Bachiller en la convocatoria única de abril.		
Actuación 1.1.4.	Alumnado premiado en los premios extraordinarios al rendimiento académico en Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de mujeres inscritas en las pruebas libres para la obtención directa del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.	Porcentaje Mujeres	50,00
5	Porcentaje de mujeres inscritas en las pruebas libres para la obtención directa del título de Bachiller, en la convocatoria única de abril.	Porcentaje Mujeres	40,00
7	Porcentaje de mujeres premiadas en los premios extraordinarios al rendimiento académico en Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.	Porcentaje Mujeres	55,00
Objetivo 3.1.	Flexibilizar y adaptar la organización de la jornada escolar para su adecuación a las necesidades del alumnado y a la realidad social.		
Actuación 3.1.1.	Porcentaje de centros autorizados, respecto del total de centros pertenecientes al ámbito de aplicación para la regulación de la jornada escolar.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de centros autorizados, respecto del total de centros pertenecientes al ámbito de aplicación, para la regulación de la jornada escolar.	% centros	56,20
Objetivo 4.1.	Promover el plurilingüismo y la interculturalidad en la enseñanza.		
Actuación 4.1.1.	Coordinación de la Asesoría de Educación Plurilingüe, que oriente a los centros educativos en la aplicación del programa de lenguas vehiculares a raíz de la consulta a las familias.		
Actuación 4.1.13.	Elaboración de guías y documentación para la aplicación del programa de lenguas vehiculares en los centros educativos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de mujeres auxiliares de conversación en centros educativos	Porcentaje Mujeres	50,00
6	Porcentaje de mujeres asesoras de Educación Plurilingüe.	Porcentaje Mujeres	50,00
Objetivo 5.1.	Mejorar la competencia plurilingüe e intercultural del alumnado.		
Actuación 5.1.1.	Uso del Portfolio Europeo de las lenguas para la mejora de la competencia plurilingüe e intercultural del alumnado y potenciar la reflexión en torno al proceso de aprendizaje.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de mujeres que participan en la formación.	Porcentaje	45,00
Objetivo 6.1.	Potenciar la normalización del uso social, institucional y académico del valenciano en los centros educativos.		
Actuación 6.1.3	Promoción de intercambios escolares entre centros en un contexto predominantemente valenciano hablante y centros en un contexto predominantemente castellano hablante, tanto en la modalidad FIL (Fomento de intercambios lingüísticos) como en la modalidad Rapsodes. (centrado en la lengua oral través del cant *improvisat* del repertorio musical tradicional y actual)		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Porcentaje de mujeres que participan en Modalidad de intercambios FIL. (Fomento de Intercambios lingüísticos).	Porcentaje	50,00
8	Porcentaje de mujeres que participan en Modalidad de intercambios Rapsodes.	Porcentaje	50,00

Programa 422D00. Promoción del Valenciano y Gestión del Multilingüismo

Objetivo 1.3.	Asegurar la competencia lingüística del personal de la Administración de la Generalitat.		
Actuación 1.3.1.	Organizar y coordinar cursos de conocimientos del valenciano dirigidos al personal de la Administración de la Generalitat.		
Actuación 1.3.2.	Promover el uso de plataformas interactivas de formación lingüística y técnica para el personal de la Administración de la Generalitat, y ponerlas así mismo a disposición de otras administraciones y empresas privadas.		
Actuación 1.3.3.	Promover el uso de servicios personalizados de atención lingüística a disposición del personal de la Administración de la Generalitat.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Porcentaje de mujeres funcionarias matriculadas en los cursos de conocimientos de valenciano	Porcentaje	50,00
Objetivo 2.3.	Mejorar el conocimiento del valenciano en la población adulta.		
Actuación 2.3.1.	Subvencionar cursos de valenciano entre la población adulta impartidos por administraciones públicas o entidades sin finalidad lucrativa.		
Actuación 2.3.2.	Coordinar con los centros de formación de personas adultas la oferta de cursos de diferentes niveles del MCERL.		
Actuación 2.3.3.	Ofrecer acciones formativas autodidactas de valenciano para la población adulta.		
Actuación 2.3.4.	Colaborar con la CVMC en la puesta en funcionamiento de una plataforma de recursos en formación de lenguas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
5	Porcentaje de mujeres que acceden a las diferentes propuestas de formación ofrecida	Porcentaje	50,00
Objetivo 2.4.	Reconocer la competencia lingüística de la ciudadanía.		
Actuación 2.4.1.	Convocar pruebas de acreditación oficial de conocimientos de valenciano.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres matriculadas en las pruebas de acreditación oficial de conocimientos de valenciano.	Porcentaje	50,00
Objetivo 4.1.	Colaborar con instituciones públicas y privadas que fomentan el multilingüismo.		
Actuación 4.1.1.	Promover el multilingüismo en los ámbitos económico y social.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Porcentaje de mujeres beneficiarias de los cursos de valenciano, castellano o inglés para la población recién llegada.	Porcentaje	50,00
Objetivo 5.1.	Introducir la perspectiva de género de forma transversal en la gestión económica de la DGOEPL.		
Actuación 5.1.1	Introducir cláusulas sociales vinculadas en la presencia de las mujeres en profesiones con infrarrepresentación femenina en la contratación pública.		
Actuación 5.1.2.	Introducir exigencias de cumplimiento de planes de igualdad en subvenciones de concurrencia competitiva.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Empresas y asociaciones que solicitan subvenciones de promoción del valenciano que tienen plan de igualdad.	Empresas %	50
2	Instituciones que solicitan subvenciones de promoción del valenciano que tienen plan de igualdad.	Instituciones %	40

3	Publicaciones de entidades festivas que solicitan subvenciones de promoción del valenciano que usan lenguaje no sexista e inclusivo.	Publicaciones %	80
4	Empresas e instituciones que solicitan subvenciones de estudios que tienen planes de igualdad.	Beneficiarios/as %	35
5	Contratos mayores con cláusulas sociales vinculadas a la presencia de las mujeres en profesiones con infrarrepresentación femenina.	Contratos firmados %	45
6	Contratos menores con empresas gestionadas por mujeres.	Contratos firmados %	10
Objetivo 5.2.	Eliminar el lenguaje no inclusivo de los textos de la Administración.		
Actuación 5.2.1	Revisar y corregir el lenguaje no inclusivo de los textos que recibimos para corregir y traducir.		
Actuación 5.2.2.	Proponer soluciones inclusivas basadas en los *Criterios lingüísticos de la Administración de la Generalitat.*		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Revisión del lenguaje inclusivo de textos normativos para publicar.	Textos	10
2	Revisión del lenguaje inclusivo de textos recibidos para corregir y traducir.	Textos	6.200
3	Propuesta de lenguaje inclusivo en los criterios lingüísticos de la Administración de la Generalitat.	Publicación	1

421B00. Administración de Personal

Objetivo 1.1.	Gestión de personal docente y provisión de puestos docentes de acuerdo con la determinación de plantillas adecuadas para la prestación del servicio educativo		
Actuación 1.1.1.	Realización de pruebas de ingreso a la Función Pública docente y de acceso a los diferentes cuerpos docentes y reducción de la temporalidad laboral.		
Actuación 1.1.2.	Actualización continua y mejora del Registro de Personal Docente.		
Actuación 1.1.3.	Realización de procedimientos de provisión de puestos de personal funcionario de carrera, funcionario interino y personal laboral docente.		
Actuación 1.1.4.	Estudio y determinación de las plantillas docentes de los centros docentes públicos dependientes de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Mujeres docentes registradas sometidas a actualización permanente.	Porcentaje mujeres	72,00
6	Mujeres participantes en convocatorias de concursos de traslados.	Porcentaje mujeres	72,00
Objetivo 2.1.	Defender el derecho fundamental de la igualdad entre mujeres y hombres como principio general de la legislación básica.		
Actuación 2.1.1.	Realización de pruebas de ingreso a la Función Pública docente eliminando cualquier forma de discriminación por razón de sexo y género.		
Actuación 2.1.2.	Proteger en cualquier procedimiento de selección, provisión y concurso, a las mujeres víctimas de violencia de género.		
Actuación 2.1.3.	Promover la participación y la representación paritaria, en la composición de los órganos colegiados de dirección, participación y representación.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres aspirantes a las convocatorias de acceso a la función pública docente.	Porcentaje mujeres	65,96
4	Mujeres que aprueban las oposiciones.	Porcentaje mujeres	70,15
6	Mujeres que forman parte de los tribunales y de las comisiones de selección.	Porcentaje mujeres	52,87

8	Mujeres que forman parte de órganos directivos y de órganos colegiados.	Porcentaje mujeres	66,38
Objetivo 2.2.	Gestión y organización de la conciliación, tanto desde la perspectiva de la vida familiar como laboral.		
Actuación 2.2.1.	Convocar pruebas de acreditación oficial de conocimientos de valenciano.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Comisiones de servicios que se adjudican a mujeres por conciliación de la vida familiar y laboral.	Porcentaje mujeres	72,00
4	Licencias no retribuidas por enfermedades familiares o cualquier persona que legalmente se encuentre bajo su guardia y custodia concedidas a mujeres.	Porcentaje mujeres	76,47
6	Licencias no retribuidas por interés particular concedidas a mujeres.	Porcentaje mujeres	73,96
8	Excedencias voluntarias por agrupación familiar y por atención de familiares concedidas a mujeres.	Porcentaje mujeres	73,00
10	Permisos por parto para la madre biológica, adopción o acogida concedidos a mujeres.	Porcentaje mujeres	99,57
12	Licencias no retribuidas por perfeccionamiento profesional concedidas a mujeres.	Porcentaje mujeres	44,00
14	Permisos de progenitor diferente de la madre biológica, concedidos a mujeres.	Porcentaje mujeres	6,27
15	Movilidades geográficas y cambio de centros por violencia machista.	Núm. Movilidades	2
Objetivo 3.1.	Determinar las necesidades de personal docente para la apertura y funcionamiento de los centros docentes públicos para el curso 2024-2025 y 2025-2026.		
Actuación 3.1.1.	Creación de condiciones escolares saludables y seguras a través de medidas de promoción de la salud, protección y prevención adaptadas a las diferentes etapas educativas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de mujeres docentes no universitarias previsto curso 2024/2025.	Porcentaje mujeres	71
4	Número de mujeres docentes no universitarias previsto curso 2025/2026.	Porcentaje mujeres	72
Objetivo 4.1.	Optimizar la gestión de personal docente aplicando criterios de racionalización en la organización administrativa y de igualdad de género.		
Actuación 4.1.1.	Efectuar el seguimiento e implementación del I Plan de Igualdad del personal docente.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número mujeres técnicos de Administración General y Asesores Técnicos Docentes que prestan servicios en la Dirección Gral. Personal Docente	Porcentaje mujeres	62,79
Objetivo 5.1.	Establecer procesos selectivos que garanticen el acceso a la ocupación pública docente de los colectivos con diversidad funcional en condiciones de igualdad.		
Actuación 5.1.1.	Analizar el impacto de género de las Ofertas de Empleo Público Docente.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Personas con diversidad funcional aspirantes a las convocatorias de acceso a la función pública docente.	Porcentaje mujeres	62
4	Mujeres con diversidad funcional que aprueban oposiciones.	Porcentaje mujeres	60

Objetivo 6.1.	Garantizar la máxima protección jurídica a las personas docentes víctimas de violencia de género.		
Actuación 6.1.1.	Seguimiento del Protocolo de prevención y actuación para casos de violencia de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Personas participantes en procedimientos selectivos víctimas de actos de violencia de género tratadas con identidad ficticia para proteger su intimidad.	Núm. identidades ficticias	2

Programa 421F00. Formación del Profesorado

Objetivo 1.1.	Promover el desarrollo e implementación del currículum desde un enfoque competencial e interdisciplinar.		
Actuación 1.1.1.	Formación de profesorado para el desarrollo e implementación del currículum desde un enfoque competencial e interdisciplinar.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres participantes en acciones formativas de aprendizaje y elaboración de material curricular propio.	Porcentaje mujeres	65
Objetivo 2.1.	Planificar, coordinar e implementar la formación permanente científico-técnica, lingüística y metodológica para el profesorado no universitario		
Actuación 2.1.1.	Formación del profesorado en la metodología del tratamiento integrado de lenguas y contenido en la enseñanza.		
Actuación 2.1.2.	Promoción de la formación del profesorado en lenguas extranjeras.		
Actuación 2.1.3.	Promoción de acciones formativas de actualización científica, técnica y didáctica del profesorado no universitario.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres asistentes y participantes en acciones formativas de actualización científica, técnica y didáctica del profesorado no universitario.	Porcentaje mujeres	65
Objetivo 2.2.	Proponer y ejecutar la formación inicial del profesorado no universitario de nueva incorporación al cuerpo de funcionarios/as docentes.		
Actuación 2.2.1.	Detección de necesidades del profesorado de nueva incorporación y desarrollo de materiales de apoyo.		
Actuación 2.2.2.	Ejecución del Plan de Formación Inicial del profesorado de nueva incorporación.		
Actuación 2.2.3.	Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en el desarrollo de la formación inicial y permanente del profesorado.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres en el profesorado de nueva incorporación en fase de prácticas que realiza la formación inicial con la inclusión como eje transversal y módulo específico, la igualdad.	Porcentaje mujeres	51,31
3	Formaciones iniciales y permanentes del profesorado que utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista.	Cursos	24
Objetivo 2.3.	Incrementar la formación para el desarrollo de la competencia digital y el uso de las herramientas de la sociedad de la información para facilitar los procesos de enseñanza/aprendizaje.		
Actuación 2.3.1.	Desarrollo, mantenimiento y ampliación de recursos telemáticos para la formación en TIC del profesorado no universitario.		
Actuación 2.3.2.	Impulso de la formación en competencia digital docente.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres docentes que participan en cursos y acciones formativas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).	Mujeres	20.475
5	Mujeres docentes que participan en cursos y acciones formativas de mejora de la competencia digital docente.	Mujeres	39.000
Objetivo 2.4.	Diseñar y promocionar actividades de intercambio de conocimientos y experiencias para el aprendizaje compartido.		
Actuación 2.4.1.	Análisis y promoción de la colaboración con otros países para la realización de estancias formativas en el extranjero.		
Actuación 2.4.2.	Análisis y promoción de la colaboración entre centros de la CV para la realización de estancias formativas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres participantes en los Programas formativos de Inmersión Lingüística a distancia.	Mujeres	1.625
Objetivo 3.3.	Promover el desarrollo de la carrera profesional docente.		
Actuación 3.3.1.	Formación específica para equipos directivos.		
Actuación 3.3.2.	Formar para funciones específicas, entre ellas a las personas coordinadoras de planes y programas de los centros educativos (de convivencia e igualdad como responsables del desarrollo de la igualdad entre hombres y mujeres, de coordinación TIC, de PFC).		
Actuación 3.3.3.	Desarrollo de las competencias para el personal docente de nuevas incorporaciones. Formación del profesorado en prácticas y de nueva incorporación a la docencia. Formación para la inspección de educación en su incorporación a este cuerpo docente. Formación para el profesorado de nueva incorporación en centros, programas y unidades específicas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres docentes que participan en cursos de formación específica para equipos directivos en igualdad de género y gestión de conflictos.	Porcentaje mujeres	58
3	Número de Cursos de formación específica para equipos directivos en igualdad de género y gestión de conflictos.	Cursos	3
5	Mujeres docentes que participan en cursos de formación específica para el ejercicio de la función directiva.	Mujeres	292
8	Mujeres docentes que participan en cursos de formación para coordinadores/as de convivencia e igualdad de los centros educativos.	Porcentaje mujeres	65,33
9	Cursos de formación para coordinadores/as de convivencia e igualdad de los centros educativos.	Cursos	13
Objetivo 4.1.	Promover planes de formación del profesorado en igualdad, coeducación y educación inclusiva.		
Actuación 4.1.1.	Formación al profesorado en planes de atención a la diversidad, atención al alumnado con necesidades educativas específicas, así como en coeducación.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres docentes que participan en cursos de formación relacionados con la igualdad, coeducación, diversidad, absentismo.	Porcentaje mujeres	53,84
3	Cursos y otras modalidades formativas relacionadas con la igualdad, coeducación, diversidad, absentismo.	Cursos	300
Objetivo 4.2.	Promover la educación intercultural y la atención al alumnado inmigrante.		
Actuación 4.2.1.	Formación al profesorado sobre educación intercultural y atención al alumnado inmigrante.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres docentes que participan en cursos de formación relacionados con la educación intercultural y atención al alumnado inmigrante.	Porcentaje mujeres	65
Objetivo 4.3.	Promover la formación del profesorado sobre acción tutorial.		
Actuación 4.3.1.	Formación al profesorado en acción tutorial.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres docentes que participan en cursos de formación relacionados con la acción tutorial: educación socioemocional, gestión de conflictos, atención a la diversidad, atención al alumnado con necesidades de atención educativa, prevención del absentismo y abandono escolar, entre otros.	Porcentaje mujeres	65
Objetivo 4.4.	Promover la formación del papel de la escuela como herramienta de transformación social.		
Actuación 4.4.1.	Formación al profesorado en planes de prevención al absentismo y abandono escolar.		
Actuación 4.4.2.	Formación del profesorado en educación socioemocional.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de acciones formativas en las que se traten aspectos relacionados con el absentismo, el abandono escolar, la educación socioemocional y la violencia de género.	Acciones formativas	30
2	Mujeres docentes que participan en acciones formativas en las que se traten aspectos relacionados con el absentismo, el abandono escolar, la educación socioemocional y la violencia de género.	Porcentaje	65
Objetivo 4.5.	Promover la formación de evaluación y autoevaluación en los centros.		
Actuación 4.5.1.	Formación del profesorado sobre su autoevaluación y la de su propio centro.		
Actuación 4.5.2.	Formación del profesorado sobre la evaluación con instrumentos coherentes con el enfoque competencial e inclusivos para todo el alumnado (DUA).		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres docentes que participan en cursos de formación relacionados con la creación de herramientas para la evaluación y autoevaluación de los centros.	Porcentaje mujeres	65,55
Objetivo 4.6.	Promover la formación del profesorado para prevenir y detener los casos de violencia de género, así como para evitar el acoso y la discriminación por razones de identidad de género o por orientación sexual.		
Actuación 4.6.1.	Implementar la formación para adquirir estrategias que detecten la violencia de género, así como el acoso o cualquier tipo de discriminación.		
Actuación 4.6.2.	Generación de sistemas de adecuación de los materiales curriculares en todas las etapas educativas con un eje transversal coeducativo.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Cursos generales para el profesorado, revisión del lenguaje y actitudes.	Cursos	7.100
2	Cursos de específicos de Coeducación.	Cursos	150

3	Cursos de formación a los asesores/as de los Centros de Formación, Innovación y Recursos Educativos (CEFIRE) sobre esta temática.	Cursos	30
4	Acciones formativas tendientes para prevenir y para los casos de violencia de género, así como para evitar el acoso y la discriminación por razones de identidad de género o por orientación sexual.	Acciones	500
5	Acciones formativas destinadas a adecuar los currículums.	Acciones	200
6	Profesorado que participa en cursos de formación relacionados con la prevención y detección de los casos de violencia de género, así como para evitar el acoso y la discriminación por razones de identidad de género o por orientación sexual.	Participantes	142.000
7	Profesorado que participa en cursos de formación relacionados con la prevención y detección de los casos de violencia de género, así como para evitar el acoso y la discriminación por razones de identidad de género o por orientación sexual.	Porcentaje mujeres	65

Programa 422F00. Consejo Escolar de la Comunitat Valenciana

Objetivo 1.1.	Vertebrar, mantener, potenciar y planificar la relación con los diversos sectores, instituciones y organizaciones sociales que participan en la programación general de la enseñanza.		
Actuación 1.1.1.	Planificación de la participación en las reuniones del Pleno del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.1.2.	Planificación de la participación en las reuniones de la Comisión Permanente del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.1.3.	Planificación de la participación en las reuniones de la Comisión de Coeducación del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.1.4.	Planificación de la participación en las reuniones conjuntas de las comisiones de Coeducación y Jornadas del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.1.5.	Planificación de la participación en las reuniones de la Comisión de Innovación del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.1.6.	Planificación de la participación en las reuniones conjuntas de las comisiones de Jornadas e Innovación educativa del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.1.7.	Planificación de la participación en las reuniones de la Comisión de Proyectos legislativos del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.1.8.	Planificación de la participación en las reuniones de la Comisión de Gestión económica y correspondencia del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Mujeres participantes en las sesiones del Pleno del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Porcentaje mujeres	45,76
6	Mujeres participantes en las sesiones de la Comisión Permanente del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Porcentaje mujeres	45
9	Mujeres participantes en las sesiones de la Comisión de Coeducación del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Porcentaje mujeres	66,67
12	Mujeres participantes en las sesiones de la Comisión de Coeducación y Jornadas del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Porcentaje mujeres	60,71
14	Mujeres participantes en las sesiones de la Comisión de Coeducación e Innovación del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Porcentaje mujeres	53,35
16	Mujeres participantes en las sesiones de la Comisión de estudio y redacción del informe anual sobre el sistema educativo de la Comunitat Valenciana del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Porcentaje mujeres	28,57

18	Mujeres participantes en las sesiones de la Comisión de innovación del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Porcentaje mujeres	42,85
20	Mujeres participantes en las sesiones de la Comisión de gestión económica y correspondencia del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Porcentaje mujeres	28,57
22	Mujeres participantes en las sesiones de la Comisión de proyectos legislativos del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.	Porcentaje mujeres	57,14
Objetivo 1.2.	Garantizar el cumplimiento del fomento de la participación mediante la realización de diferentes acciones.		
Actuación 1.2.1	Fomentar la participación para la celebración de conferencias, jornadas, seminarios o cursos de formación de fomento de la participación dirigidos a sectores y organizaciones sociales y consejos escolares de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.2.2	Fomentar la participación para la celebración de encuentros o Seminarios con los Consejos Escolares de Comunidades Autónomas, Consejo Escolar del Estado y otros Consejos Escolares, para profundizar y ampliar la difusión de los valores de la participación educativa.		
Actuación 1.2.3	Elaboración y publicación de temas monográficos sobre el sistema educativo.		
Actuación 1.2.4	Elaboración, publicación y entrega del Informe Anual sobre la "Situación de la enseñanza en la Comunitat Valenciana" correspondiente al curso 2023-24 así como Informes posteriores y su remisión a los Consejos Escolares de los centros educativos.		
Actuación 1.2.5	Elaboración y publicación de la Memoria del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana correspondiente al año 2024.		
Actuación 1.2.6	Elaboración y publicación de la Revista del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres participantes en conferencias, jornadas, seminarios o cursos de participación, dirigidos a sectores y organizaciones sociales y Consejos Escolares de la Comunitat Valenciana.	Porcentaje mujeres	50
4	Mujeres participantes en la elaboración y publicación de temas monográficos sobre el sistema educativo. Publicación informe sobre la participación y espacios educativos.	Porcentaje mujeres	57
6	Consejeras que participan en la elaboración y publicación del Informe sobre la situación de la Enseñanza en la Comunitat Valenciana, correspondiente al curso 2023-24 así como informes posteriores y su remisión a los consejos escolares de los centros educativos. En estos informes queda de manifiesto el impacto de género.	Porcentaje mujeres	56
8	Consejeras que participan en la publicación de la Memoria 2024, la cual incluye todas las acciones llevadas a cabo.	Porcentaje mujeres	45
10	Consejeras que participan en la elaboración de la Revista del Consell Escolar de la Comunitat Valenciana la cual incluye todas las acciones de difusión.	Porcentaje mujeres	80
12	Consejeras que participan en la organización del certamen familiar “C.V.: una aventura per a descubrir-la”. Proyecto participativo.	Porcentaje mujeres	46,67
14	Consejeras que participan en la organización “40 anys de Participació” del CECV.	Porcentaje mujeres	46,67
16	Consejeras que participan en la planificación y realización de los “Premis” del CECV.	Porcentaje mujeres	46,67

Programa 421G00. Administración General de Enseñanza y Relaciones Sindicales

Objetivo 3.2.	Potenciar la presencia igualitaria de género de la Inspección en actuaciones representativas de la administración.		
Actuación 3.2.1.	Fomentar la participación igualitaria en comisiones y grupos de trabajo.		
Actuación 3.2.2.	Participar en acciones formativas visibilizando la paridad de la inspección.		
Actuación 3.2.3.	Continuar con el criterio paritario en los órganos internos de coordinación.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres inspectoras de la Inspección Educativa de la Comunitat Valenciana	Porcentaje mujeres	45,38
3	Inspectoras asignadas a comisiones y grupos de trabajo	Inspectoras	30
4	Inspectoras que ocupen cargos en los órganos internos de coordinación	Inspectoras	8

Programa 422C00. Formación Profesional

Objetivo 1.1.	Desarrollar la ordenación académica de la Formación Profesional del Sistema Educativo (Grado Básico, Grado Mediano, Grado Superior y Cursos de Especialización) y de un sistema integrado de Formación Profesional.		
Actuación 1.1.1.	Mantener una oferta de Ciclos formativos de grado superior de promoción de la igualdad de género.		
Actuación 1.1.4.	Realizar la convocatoria de las pruebas de acceso por competencias a ciclos formativos.		
Actuación 1.1.5.	Realizar la convocatoria de las pruebas libres.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Oferta de ciclos formativos de grado superior de promoción de la igualdad de género.	Plazas ofertadas	210
8	Porcentaje de mujeres que se presentan a las pruebas de acceso a ciclos formativos.	Porcentaje	50
10	Porcentaje de mujeres que se presentan a las pruebas libres para la obtención de los títulos de técnico y de técnico superior de Formación Profesional.	Porcentaje	30
Objetivo 1.3.	Promover la dimensión europea de la educación por medio de la gestión de programas educativos de la Unión Europea en materia de Formación Profesional del Sistema Educativo.		
Actuación 1.3.1	Potenciar el desarrollo de programas europeos de Formación Profesional: ERASMUS+, y otras.		
Actuación 1.3.3	Desarrollar programas de movilidad para estancias formativas en empresas y visitas en centros educativos específicos de Formación Profesional, tanto de alumnado como de profesorado.		
Actuación 1.3.4	Desarrollar programas de movilidad para el profesorado y el alumnado de Formación Profesional para favorecer la formación en lenguas extranjeras a la Formación Profesional.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Porcentaje de alumnas que participan en los programas de movilidad para estancias formativas en empresas y visitas en centros educativos específicos de Formación Profesional.	Porcentaje	60
6	Porcentaje de mujeres docentes que participan en los programas de movilidad para estancias formativas en empresas y visitas en centros educativos específicos de Formación Profesional.	Porcentaje	70

Objetivo 1.4.	Implementar políticas dirigidas a evitar discriminación por razón de género en los estudios de Formación Profesional del Sistema Educativo.		
Actuación 1.4.1.	Realizar y promover la convocatoria de ayudas a mujeres que cursan ciclos formativos en Formación Profesional del Sistema Educativo de escasa presencia de las mismas.		
Actuación 1.4.2.	Planificación y puesta en marcha de campañas de sensibilización de igualdad de género en la Formación Profesional que lleguen a las familias y hasta el alumnado de los colegios de Educación Primaria, con "referentes femeninos" en profesiones tradicionalmente masculinizadas y, también, a la inversa con "referentes masculinos" en profesiones tradicionalmente feminizadas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de personas beneficiarias en la convocatoria de ayudas a mujeres que cursan ciclos formativos en Formación Profesional del Sistema Educativo de escasa presencia de las mismas.	Personas beneficiarias	150
2	Campañas de sensibilización de igualdad de género en la Formación Profesional.	Campañas	3
Objetivo 1.5.	Implementar políticas dirigidas a evitar discriminación por razones económicas en los estudios de Formación Profesional del Sistema Educativo.		
Actuación 1.5.1.	Búsqueda de soluciones conjuntas con la Dirección General de Transporte para mejorar la accesibilidad a la Formación Profesional desde zonas despobladas o rurales y, complementariamente, la realización de la convocatoria para la concesión de ayudas a entidades locales/empresas para que pongan en marcha rutas efectivas de transporte y, en su defecto para el alumnado que curse ciclos formativos de Formación Profesional del Sistema Educativo, el centro educativo del cual se encuentre alejado de su residencia habitual.		
Actuación 1.5.2.	Realización de la convocatoria para la concesión de ayudas al alumnado que cursa Formación Profesional Dual en empresas alejadas de su residencia habitual.		
Actuación 1.5.3.	Realización de la convocatoria para la Concesión de ayudas al alumnado que cursa Formación Profesional Dual en administraciones públicas.		
Actuación 1.5.4.	Realización de la convocatoria para la Concesión de ayudas al alumnado para la realización del módulo de Formación en centros de trabajo en segundo o formación en empresa en primero, cuando el centro de trabajo se encuentre alejado el centro educativo o de su residencia habitual.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres beneficiarias de las ayudas al alumnado que cursa ciclos formativos de Formación Profesional del sistema educativo, el centro educativo del cual se encuentre alejado de su residencia habitual.	Porcentaje	50
4	Porcentaje de mujeres beneficiarias de ayudas al alumnado que cursa Formación Profesional Dual en empresas alejados de su residencia habitual.	Porcentaje	50
6	Porcentaje de mujeres beneficiarias de las ayudas al alumnado que cursa Formación Profesional Dual en administraciones públicas.	Porcentaje	75
8	Porcentaje de mujeres beneficiarias de las ayudas al alumnado para la realización del módulo de Formación en centros de trabajo, cuando el centro de trabajo se encuentre alejado el centro educativo.	Porcentaje	50
Objetivo 2.2.	Proporcionar a las trabajadoras y trabajadores, la posibilidad de obtener el reconocimiento de la competencia profesional adquirida por experiencia laboral o formación no formal y la acreditación de las correspondientes cualificaciones profesionales.		
Actuación 2.2.1.	Potenciación, difusión y coordinación de procedimientos permanente de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales, procurando su flexibilización y la ampliación de su oferta, así como su adaptación a la nueva normativa estatal.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres que obtienen el reconocimiento de la competencia profesional adquirida por experiencia laboral o formación no formal a través de la acreditación de las correspondientes calificaciones profesionales.	Porcentaje	50
Objetivo 2.3.	Promover la integración del alumnado de Formación Profesional en el ámbito laboral facilitando la posibilidad de obtener los correspondientes carnés profesionales.		

Actuación 2.3.1.	Mejora y mantenimiento de los procedimientos para la obtención de carnés profesionales, impulsando su vinculación a la acreditación, por vía de formación formal u otras vías, de las unidades de competencias o estándares relacionados con el ejercicio de la profesión.		
Actuación 2.3.2.	Realización de las convocatorias de pruebas para la obtención de los carnés profesionales en los centros educativos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de alumnas de Formación Profesional que obtiene los correspondientes carnés profesionales.	Porcentaje	60
Objetivo 7.4.	Diseñar y poner en práctica procedimientos específicos de promoción de la igualdad de género en las decisiones vocacionales y profesionales, así como para atender las necesidades de colectivos específicos.		
Actuación 7.4.1.	Establecimiento de protocolos y realización de actuaciones para la eliminación de los sesgos de género en las elecciones vocaciones, prestando especial atención a la intervención específica, cuando se detecten estos sesgos.		
Actuación 7.4.2.	Diseño y aplicación de adaptaciones específicas para atender adecuadamente, durante el proceso de orientación individualizado, a las personas con necesidades educativas y especiales, educativas o de otro tipo.		
Actuación 7.4.3.	Diseño y aplicación de protocolos específicos para atender adecuadamente, durante el proceso de orientación individualizado, a personas procedentes de colectivos en riesgo de exclusión sociolaboral, aplicando referencias positivas procedentes del colectivo, y haciendo uso de personas especializadas en mediación intercultural y comunitaria, en colaboración con otras entidades, cuando esto sea necesario.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Elaborar protocolos para la detección e intervención sobre los sesgos de género en la Orientación Profesional.	Protocolos publicados	1
2	Adaptar el proceso de atención individualizada a las necesidades específicas o especiales de las personas demandantes.	Demandas atendidas	100%
3	Elaborar protocolos específicos para la atención personalizada a personas procedentes de colectivos en riesgo de exclusión sociolaboral.	Protocolos publicados	2

Programa 422H00. Inclusión Educativa

Objetivo 1.1.	Publicar y difundir materiales, protocolos y guías para la inclusión.		
Actuación 1.1.3.	Elaboración, diseño y publicación de recursos y materiales didácticos con perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Porcentaje de recursos y materiales didácticos con perspectiva de género.	Porcentaje	100
Objetivo 2.1.	Promover acciones divulgativas para la promoción del modelo de escuela inclusiva y la sensibilización de la comunidad educativa.		
Actuación 2.1.9.	Organización de acciones divulgativas con perspectiva de género y garantizando la paridad de los y las ponentes.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
8	Jornadas de sensibilización dirigidas a personas coordinadoras de igualdad y convivencia.	Acciones	1
9	Porcentaje de acciones diseñadas con perspectiva de género	Porcentaje	100
10	Porcentaje de ponentes mujeres participantes en las acciones divulgativas	Porcentaje	50
Objetivo 2.2.	Impulsar el desarrollo de investigaciones y estudios para la inclusión, en el marco de la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.		
Actuación 2.2.4.	Realización de estudios sobre la situación de las mujeres en los diferentes niveles educativos e itinerarios formativos.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Análisis y estudios sobre la situación de la igualdad, la convivencia y la compensación de las desigualdades.	Estudios	1
4	Estudios sobre la situación de las mujeres en los diferentes niveles educativos e itinerarios formativos.	Estudios	1
Objetivo 3.1.	Incorporar nuevos perfiles profesionales para mejorar la relación de los centros educativos con su entorno.		
Actuación 3.1.4.	Incorporación de cláusulas de paridad en la contratación de prestación de servicios.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
5	Contratos de prestación de servicios con cláusulas de paridad.	Contratos	3
Objetivo 4.1.	Promover la orientación educativa, psicopedagógica, profesional y la tutoría.		
Actuación 4.1.3.	Realización de estudios sobre la orientación académico-profesional para la promoción de vocaciones científicas entre niñas y adolescentes.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
5	Estudios sobre la orientación académico profesional para la promoción de vocaciones científicas entre niñas y adolescentes.	Estudios	1
Objetivo 5.1.	Desarrollar herramientas de prevención de la violencia escolar.		
Actuación 5.1.1.	Desarrollo de herramientas de prevención de la violencia escolar, revisión y desarrollo de la normativa, poniendo especial atención en cualquier tipo de acoso escolar.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Materiales para la difusión e implementación del Decreto de Igualdad y Convivencia	Unidades	6
3	Estudios y análisis sobre las situaciones de ciberacoso y acoso escolar por todo tipo de cuestiones: género, lgtfobia y discapacidad, entre otros.	Estudios	3
Objetivo 6.1.	Promover la educación sexual integral en todas las etapas de las enseñanzas no universitarias.		
Actuación 6.1.1.	Elaboración, diseño y publicación de recursos para el desarrollo de la educación sexual integral.		
Actuación 6.1.2.	Elaboración, diseño y publicación de recursos específicos para la prevención de la violencia de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Diseño, elaboración y publicación de materiales didácticos de educación sexual integral.	Unidades	1
2	Diseño, elaboración y publicación de materiales didácticos para la prevención de la violencia de género.	Unidades	1
Objetivo 7.1.	Promover acciones para evitar el abandono escolar prematuro, la compensación de desigualdades y el riesgo de exclusión social.		
Actuación 7.1.3.	Elaboración, diseño y publicación de materiales para la integración del pueblo gitano con perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Acciones de promoción para la inclusión del pueblo gitano con perspectiva de género.	Actuaciones	1
Objetivo 8.1.	Promover acuerdos de colaboración con entidades sectoriales o especializadas y/o Universidades en diversidad sexual, familiar y de género, feminismo, diversidad funcional y minorías sociales.		
Actuación 8.1.2.	Acciones de promoción de la diversidad y la aplicación de protocolos de prevención de acoso Lgtbifóbico.		

Actuación 8.1.4.	Acciones para la promoción del empoderamiento femenino.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Acuerdo de colaboración con entidades representantes de personas LGTBI.	Acuerdos	1
4	Acciones para la promoción del empoderamiento femenino.	Actuaciones	1

Programa 421E00. Evaluación, Innovación y Calidad Educativa

Objetivo 6.1.	Promover planes de actuación para la mejora del alumnado y programas que den respuesta a las necesidades de compensación y desigualdades.		
Actuación 6.1.1.	Aplicación de planes de actuación dirigidos a la atención a la diversidad y de compensación de desigualdades.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Porcentaje de alumnas atendidas en los Programas de diversificación curricular de 3º de Educación Secundaria Obligatoria.	Porcentaje	45
7	Porcentaje de alumnas atendidas en los programas de diversificación curricular de 4º de Educación Secundaria Obligatoria.	Porcentaje	45
10	Porcentaje de alumnas atendidas en el programa de Aula Compartida.	Porcentaje	30
Objetivo 6.2.	Promover acciones para evitar el fracaso y abandono escolar.		
Actuación 6.2.1	Desarrollo de mecanismos de estudio e investigación para reducir el abandono escolar prematuro (alumnado que como máximo ha alcanzado la Educación Secundaria Obligatoria) y el fracaso escolar (definido como el porcentaje de alumnado que no obtiene el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria a la edad que le correspondería).		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
9	Porcentaje de alumnas atendidas a través de Proyectos de Innovación para disminuir el abandono escolar	Porcentaje	50
Objetivo 6.3.	Implementar actuaciones para incrementar el número de alumnado que obtiene la titulación en Educación Secundaria Obligatoria.		
Actuación 6.3.1.	Seguimiento y apoyo de actuaciones para el incremento del éxito, contra el fracaso y el abandono escolar.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
17	Porcentaje de alumnas que titula en Educación Secundaria Obligatoria respecto del matriculado.	Porcentaje	90
19	Porcentaje de alumnas que titula en Educación Secundaria obligatoria a través del programa de refuerzo de diversificación curricular de 4º de Educación Secundaria Obligatoria respecto del matriculado.	Porcentaje	90

Programa 422M00. MRR Educación y Formación Profesional

Objetivo 1.1.	Programa para la Evaluación y Acreditación de Competencias Básicas y Profesionales. Mantener un procedimiento abierto de manera permanente de acreditación de la competencia profesional, que permita a las personas con experiencia laboral y formación no formal conseguir una certificación oficial que reconozca su competencia profesional y la posibilidad de seguir con su formación a lo largo de su vida laboral.
Actuación 1.1.3.	Acreditación de las personas solicitantes.

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Unidades de competencia registradas.	Unidades	45.000
Objetivo 5.1.	Impulso de la escolarización en el Primer ciclo de Educación Infantil con nuevas plazas de titularidad pública.		
Actuación 5.1.1	Creación progresiva de unidades de 2 a 3 años en los centros de titularidad pública para compensar los efectos de las desigualdades de origen económico, social, geográfico y cultural.		
Actuación 5.1.3	Ampliar la oferta de nuevos puestos escolares de primer ciclo de educación infantil.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Creación de nuevas plazas de titularidad pública de 0 a 3 años.	Puestos escolares	120

Programa 422E00. Universidad y Estudios Superiores

Objetivo 3.1.	Fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación superior, incorporando acciones para despertar vocaciones.		
Actuación 3.1.1.	Implementar medidas de bonificación y/o exención de precios públicos universitarios para colectivos sociales desfavorecidos, víctimas de violencia de género o terrorismo, etc.		
Actuación 3.1.2.	Incorporar en las convocatorias de becas y ayudas universitarias, criterios de género que eviten desigualdades y equilibren la participación.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Implementar medidas de bonificación y/o exención de precios públicos universitarios para colectivos sociales desfavorecidos, víctimas de violencia de género o terrorismo, etc.	Aplicación normativa	1
2	Incorporar en las convocatorias de becas y ayudas universitarias, criterios de género que eviten desigualdades y equilibren la participación.	Número	>= 2

Programa 422G00. Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la Comunitat Valenciana

Objetivo 2.1.	Potenciar la calidad de los servicios públicos de las enseñanzas artísticas superiores.		
Actuación 2.1.1.	Potenciar la mejora de la calidad de la oferta formativa en este campo.		
Actuación 2.1.2.	Potenciar la incorporación de nuevas tecnologías en los estudios artísticos.		
Actuación 2.1.3.	Asegurar la implementación y realizar un seguimiento de protocolos de prevención y actuación en caso de violencia de género y en caso de acoso sexual, o por razón de orientación sexual o identidad de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Revisar desde la perspectiva de género el contenido de los materiales didácticos	Materiales didácticos	13
2	Número de guías didácticas y planes de estudios revisados.	Guías y planes	3
3	Número de normativa específica adaptada.	Normativa	2
4	Mujeres personal docente por rama.	Porcentaje mujeres	60
5	Mujeres dirección de departamento	Porcentaje mujeres	60
6	Mujeres matriculadas en las enseñanzas artísticas superiores por rama	Porcentaje mujeres	65

7	Mujeres egresadas por rama enseñanzas	Porcentaje mujeres	65
Objetivo 2.2.	Potenciar la actividad investigadora de las enseñanzas artísticas superiores.		
Actuación 2.2.1	Apoyar la actividad investigadora en el ámbito de las enseñanzas Artísticas Superiores en programas y líneas de investigación propios.		
Actuación 2.2.2	Incluir criterios de baremación desde la perspectiva de género, en las convocatorias económicas para proyectos de investigación en los centros públicos de enseñanzas artísticas superiores.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de criterios de baremación	Criterios	1
Objetivo 2.3.	Potenciar la calidad de los servicios públicos de las enseñanzas artísticas superiores, los procesos de innovación educativa y convergencia europea desde la perspectiva de género.		
Actuación 2.3.1.	Creación y constitución de una comisión intercentros del ISEACV que vele por la igualdad desde la perspectiva de género en las Enseñanzas Artísticas Superiores.		
Actuación 2.3.2.	Elaboración de un Plan de Igualdad en los centros de enseñanzas artísticas superiores, en el que se describan las acciones a realizar en cada centro.		
Actuación 2.3.3.	Creación y constitución de una comisión intercentros del ISEACV de garantía contra la violencia de género en las Enseñanzas Artísticas Superiores.		
Actuación 2.3.4.	Elaboración de un protocolo de actuación contra la violencia de género dentro del Plan de Igualdad de los centros de enseñanzas artísticas superiores.		
Actuación 2.3.5.	Sensibilización de toda la comunidad educativa a través de acciones formativas.		
Actuación 2.3.6.	Inclusión de un procedimiento en materia de Igualdad en el Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad de los centros de enseñanzas artísticas superiores.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Constitución de una comisión intercentros del ISEACV que vele por la igualdad desde la perspectiva de género en las Enseñanzas Artísticas Superiores.	Comisiones	1
2	Elaboración de un Plan de Igualdad en los centros de enseñanzas artísticas superiores, en el que se describan las acciones a realizar en cada centro.	Dicotómico SI/NO	SI
3	Constitución de una comisión intercentros del ISEACV de garantía contra la violencia de género en las Enseñanzas Artísticas Superiores	Comisiones	1
4	Elaboración de un protocolo de actuación contra la violencia de género.	Protocolos	1
5	Número de acciones formativas.	Acciones formativas	3
6	Número de Sistemas de Aseguramiento de la Calidad (SAIC) en que se ha incorporado el procedimiento "Igualdad real entre hombre y mujeres en la comunicada educativa".	Procedimientos SAIC	1

Programa 542C00. Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación (I+D+i)

Objetivo 2.1.	Financiar a investigadores y grupos de investigación desde sus fases iniciales de creación, hasta la madurez y excelencia investigadora.
Actuación 2.1.1.	Impulso a la creación de nuevos grupos de investigación emergentes por parte de investigadoras/es junior en centros de investigación de la Comunitat Valenciana.
Actuación 2.1.2.	Ayudas para la consolidación y establecimiento de grupos de investigación de la Comunitat Valenciana con una trayectoria en creciente desarrollo.
Actuación 2.1.3.	Ayudas para financiar y potenciar a los grupos de investigación de excelencia de la Comunitat Valenciana, que dispongan de una masa crítica y una trayectoria de reconocido prestigio en su área de conocimiento.

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
6	Porcentaje de mujeres beneficiarias de las actuaciones contempladas en los indicadores 1, 2, 3, 4 y 5 de este objetivo	Porcentaje	>=50
Objetivo 6.1.	fuera de la Comunitat Valenciana mediante su integración en el sistema valenciano de I+D+i.		
Actuación 6.1.1	Convocatorias competitivas de atracción de talento científico radicado fuera de la Comunitat Valenciana en diversas fases de su trayectoria investigadora, desde investigadoras/es junior hasta investigadores destacados, con duraciones de hasta seis años.		
Actuación 6.1.2	Convocatorias competitivas de atracción de talento en el área de innovación con vocación en la transferencia del conocimiento, para investigadores radicados fuera de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 6.1.3	Convocatorias de ayuda a la estabilización del talento científico atraído a través de convocatorias del Plan GenT2.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres que se apoya su contratación de carácter predoctoral, en el marco del Plan GenT y Plan GenT2.	Porcentaje	>=50

Programa 322A00. Labora Servicio Valenciano de Empleo y Formación

Objetivo 1.1.	Aumentar las oportunidades de empleo y la estabilidad de éste, especialmente entre los colectivos con más dificultades en el ámbito laboral, a través de las políticas activas de empleo de la Generelitat, potenciando la perspectiva territorial, sectorial, social y de género de éstas.		
Actuación 1.1.2.	Atención preferente a los colectivos con más dificultades de inserción laboral, priorizando su participación en los programas de orientación y de fomento del empleo, de mayores ayudas a la contratación y de acciones específicas.		
Actuación 1.1.3.	Ayudas económicas a la contratación indefinida de las trabajadoras y trabajadores, y a la implantación de fórmulas de contratación y otras medidas que garanticen la igualdad de oportunidades y el mantenimiento del empleo.		
Actuación 1.1.4.	Actuar de forma diferencial sobre el territorio, para contrarrestar la falta de oportunidades derivada de la situación geográfica y también por medio de la planificación sectorial de las acciones públicas de empleo atendiendo especialmente aquellos sectores que se encuentran en procesos de modernización y adaptación en la situación internacional.		
Actuación 1.1.5.	Apoyar la estabilidad laboral y la mejora en las condiciones laborales de los colectivos que sufren la precariedad del mercado de trabajo.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres contratadas.	Porcentaje mujeres	36
Objetivo 1.2.	Desarrollo de la garantía juvenil entre los y las jóvenes valencianas.		
1.2.1.	Orientación profesional, formación y ayudas a la contratación de personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres jóvenes participantes en proyectos de formación.	Porcentaje mujeres	55,18
4	Porcentaje de mujeres jóvenes sin experiencia laboral, cuyas contrataciones han sido apoyadas.	Porcentaje mujeres	40
Objetivo 1.3.	Ofrecer servicios de orientación profesional personalizados y de valor a los demandantes de empleo, con especial atención a los colectivos con más dificultades de inserción laboral, potenciar la oferta de servicios a las empresas y la captación de ofertas y, en general, mejorar los procesos de intermediación laboral de LABORA.		
Actuación 1.3.1.	Prestación de servicios de orientación y asesoramiento de carácter integral y personalizado a los demandantes de empleo.		
Actuación 1.3.2.	Colaboración con otras entidades públicas o privadas en materia de intermediación laboral.		

Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres candidatas remitidas a entrevista de oferta de empleo en empresas.	Porcentaje mujeres	43,80

Objetivo 2.1.	Mejorar la empleabilidad de las personas, tanto desempleadas, como empleadas, a través de una formación que los capacite para el ejercicio cualificado de las profesiones y el acceso al empleo, así como que les permita compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo, por medio de la formación en alternancia con el empleo.		
Actuación 2.1.1.	Planes de formación dirigidos prioritariamente para personas trabajadoras empleadas.		
Actuación 2.1.2.	Acciones formativas dirigidas prioritariamente para personas trabajadoras paradas.		
Actuación 2.1.3.	Programas mixtos de ocupación y formación y programas de formación en alternancia con el empleo.		
Actuación 2.1.4.	Ayudas al alumnado participante en acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas en desempleo.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje de mujeres participantes.	Porcentaje mujeres	53,84

Programa 322D00. Promoción del Cooperativismo y de la Economía Social

Objetivo 2.1.	Promoción, fomento y difusión de la Economía social en la Comunitat Valenciana.		
Actuación 2.1.3.	Ayudas concedidas por razón del empleo de mujeres.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Ayudas que contribuyen a la incorporación de la mujer a entidades de la economía social.	Subvenciones concedidas	125

Programa 315A00. Condiciones de Trabajo y Administración de las Relaciones Laborales

Objetivo 1.1.	Ejercer como Autoridad Laboral y Autoridad Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Comunitat Valenciana.		
Actuación 1.1.7.	Elaboración y seguimiento de las acciones específicas, en coordinación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materia de prácticas discriminatorias en las relaciones laborales, en materia de igualdad por razón de género, de control de medidas y planes de igualdad, así como relativas a la verificación del cumplimiento por parte de las empresas de la obligación de arbitrar un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la tramitación de denuncias.		
Actuación 1.1.9.	Implantación de planes de igualdad en las empresas, y el registro y depósito de los planes de igualdad de las empresas en la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
7	Acciones específicas elaboradas, en coordinación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materia de prácticas discriminatorias en las relaciones laborales, en materia de igualdad por razón de género, de control de medidas y planes de igualdad, así como relativas a la verificación del cumplimiento por parte de las empresas de la obligación de arbitrar un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la tramitación de denuncias.	Actuaciones	1.000

9	Planes de igualdad registrados e implantados en las empresas en la Comunitat Valenciana.	Planes registrados	700
Objetivo 3.1.	Velar por la protección de las trabajadoras y trabajadores, así como por su seguridad y salud en el trabajo, tanto frente a riesgos genéricos como específicos, tanto en el sector privado como en el sector público, incluyendo la perspectiva de género y el fomento de actuaciones en este sentido.		
Actuación 3.1.2.	Acciones en materia de prevención de riesgos laborales con enfoque de género a través de acciones sectoriales e intersectoriales mediante programas o actuaciones en la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Acciones en materia de prevención de riesgos laborales con enfoque de género por parte de las entidades sindicales y empresariales representativas en el Consejo General del INVASSAT.	Subvenciones concedidas	3
Objetivo 3.1.	Mantenimiento de las iniciativas de reducción de la jornada laboral, ya aprobadas, como nueva cultura del tiempo de trabajo.		
Actuación 5.1.1.	Tramitación de ayudas para mantener las iniciativas de reducción de la jornada laboral, ya aprobadas y hasta la finalización del Plan, en las empresas de la Comunidad Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Ayudas tramitadas para mantener las iniciativas de reducción de la jornada laboral, ya aprobadas y hasta la finalización del Plan, en las empresas de la Comunidad Valenciana.	Subvenciones concedidas	18

Programa 315B00. Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivo 1.1.	Promover la protección de la seguridad y salud del personal al servicio de la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos, excepto el sector sanitario.		
Actuación 1.1.1.	Integración y mejora de la cultura preventiva en la Administración de la Generalitat.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Colaboración con la Inspección General de Servicios en el seguimiento de posibles situaciones de acoso laboral.	Estado cumplimiento	100%
4	Colaboración en la implantación del Plan de Igualdad para la integración de la perspectiva de género en la seguridad y salud.	Estado cumplimiento	100%
5	Colaboración en la implantación de la vigente Estrategia contra el acoso sexual.	Estado cumplimiento	100%
Objetivo 1.2.	Ejercer y cumplir las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el cual se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y en el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el cual se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.		
Actuación 1.2.3.	Vigilancia de la salud.		
Actuación 1.2.5.	Análisis e investigación de los daños a la salud del personal empleado público.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
9	Porcentaje de mujeres sometidas a reconocimientos médicos iniciales	Porcentaje mujeres	68
11	Porcentaje de mujeres sometidas a reconocimientos médicos periódicos	Porcentaje mujeres	53

Objetivo 5.1.	Potenciar un cambio cultural desde el INVASSAT por medio del uso del lenguaje no sexista en todos nuestros documentos e intervenciones.		
Actuación 5.1.1.	Redactar documentos con uso de lenguaje no sexista.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de documentos redactados con lenguaje no sexista con respecto al total de documentos.	Documentos	100%
Objetivo 5.2.	Promover el conocimiento del Plan de Igualdad de la Generalitat.		
Actuación 5.2.1.	Formar al personal del INVASSAT en el conocimiento del Plan de Igualdad de la Generalitat.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de personas de la organización conocedoras de su contenido, con respecto al total.	Personas	100%
Objetivo 5.3.	Fomentar la igualdad en el ámbito de la contratación administrativa.		
Actuación 5.3.1.	Introducir la cláusula de preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos, en caso de empate, a empresas que disponen de plan de igualdad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de contratos menores en que ha introducido la cláusula de preferencia con respecto al total.	Contratos	100%
Objetivo 5.4.	Fomentar la paridad en la participación de actos organizados por el INVASSAT (Jornadas, congresos, cursos, etc.).		
Actuación 5.4.1.	Organizar los diferentes actos teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, la condición de paridad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de actos en los que hay paridad, respecto al total de actos celebrados organizados por el INVASSAT.	Actos	75%
Objetivo 5.5.	Impulsar la desagregación de datos por sexos en todas las estadísticas e investigaciones que se lleven a cabo en este Instituto, y profundizar en el estudio e investigación sobre la realidad social desde una perspectiva de género.		
Actuación 5.5.1.	Desagregar los datos por sexo en las estadísticas facilitadas por el INVASSAT.		
Actuación 5.5.2.	Tener en cuenta la variable sexo en los estudios elaborados por el INVASSAT.		
Actuación 5.5.3.	Consolidar la realización de los cursos de formación de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Ofrecer los datos estadísticos de forma que se puedan desagregar por la variable sexo	Dicotómico SI/NO	0
2	Porcentaje de estudios de investigación en los que se contempla la variable sexo, sobre el total de estudios realizados en los que procede	Estudios investigación	100%
3	N.º de cursos de formación de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.	Cursos	1
Objetivo 5.6.	Difundir los protocolos contra el acoso laboral para la prevención de conductas de este tipo, en el marco del objetivo 1.5, medida 3 de la Estrategia Valenciana contra las Violencias Sexuales 2021-2025.		
Actuación 5.6.1.	Consolidar y mantener en la página web del INVASSAT una sección dedicada a la sensibilización contra el acoso laboral.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Mantenimiento en la página web del INVASSAT de una sección dedicada a la sensibilización contra el acoso laboral.	Estado mantenimiento	100%

Programa 452A00. Libro, Archivos y Bibliotecas

Objetivo 2.2.	Diseño de acciones intermedias para el fomento y la comprensión lectora.		
Actuación 2.2.2.	Desarrollo de líneas y acciones intermedias respecto de autores/as y lectores/as.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Desarrollo de líneas y acciones intermedias respecto de autores/as y lectores/as.	Iniciativas	2

Programa 453B00. Museo de Bellas Artes

Objetivo 1.1.	Extender y mejorar el conocimiento y disfrute del Museo por parte de la ciudadanía.		
Actuación 1.1.2.	Programación de actividad cultural y lúdica en las instalaciones del Museo.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Actividades vinculadas al Día de la Mujer.	Actividades	5
5	Número de visitantes.	Visitas al Museo	260.000
6	Número de mujeres visitantes.	Mujeres	160.000
Objetivo 1.2.	Mejorar la vinculación entre profesionales del arte y el Museo.		
Actuación 1.2.1.	Desarrollo de proyectos de colaboración con las universidades públicas valencianas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Realización de prácticas de estudiantes de las universidades públicas valencianas.	Nº estudiantes	10
3	Realización de prácticas de mujeres estudiantes de las universidades públicas valencianas.	Mujeres	6
Objetivo 1.3.	Aplicación de nuevas tecnologías en la producción, difusión y promoción de la cultura.		
Actuación 1.3.1.	Presencia del Museo en medios de comunicación y redes sociales.		
Actuación 1.3.3.	Desarrollo de material audiovisual y su difusión en la red: producción de documentales, grabación de actividades, promoción y difusión de las colecciones.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mensajes del Museo en redes sociales (Twitter, Facebook).	Mensajes	350
3	Mensajes del Museo en redes sociales, con protagonismo de mujeres (Twitter, Facebook).	Mens. protag. mujeres	200
4	Seguidoras/es en redes sociales.	Seguidoras/es	37.000
5	Mujeres seguidoras en redes sociales.	Mujeres	21.000
6	Producción de audiovisuales sobre actividades, exposiciones o fondos del Museo.	Producciones	16
7	Porcentaje de mujeres entrevistadas.	Porcentaje mujeres	55

Objetivo 3.1.	Investigación de las diversas colecciones que se integran en el Museo.		
Actuación 3.1.1.	Promoción de publicaciones sobre el patrimonio y las exposiciones del Museo.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje autoras/es de los textos de las publicaciones.	Porcentaje	100
3	Porcentaje autoras de los textos de las publicaciones.	Porcentaje Mujeres	50

Objetivo 3.3.	Coordinación y gestión de exposiciones y otras actividades culturales.		
Actuación 3.3.3.	Diseño y gestión de la programación cultural complementaria del Museo (música, cine, teatro, etc.).		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
5	Intérpretes en el programa de música en el Museo.	Porcentaje intérpretes	100
6	Porcentaje de mujeres intérpretes en el programa de música en el Museo.	Porcentaje Mujeres	60
8	Artistas en el programa de danza en el Museo.	Porcentaje artistas	100
9	Porcentaje de mujeres artistas en el programa de danza en el Museo.	Porcentaje Mujeres	80
11	Conferenciantes en el programa de conferencias en el Museo.	Porcentaje Conferen-ciantes	100
12	Porcentaje de mujeres conferenciantes en el programa de conferencias en el Museo.	Porcentaje Mujeres	50

Programa 454A00 Patrimonio Artístico, Museos y Artes Plásticas

Objetivo 1.2.	Extender, mejorar y modernizar la red de infraestructuras del patrimonio cultural de la Generalitat adscritas a la Conselleria y a este programa, en condiciones se seguridad, salubridad, sostenibilidad y accesibilidad.		
Actuación 1.2.1.	Asistencia técnica, gestión y supervisión de los proyectos técnicos y construcciones de infraestructuras culturales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Gestión y supervisión de proyectos y obras.	Expedientes	25
Objetivo 3.2.	Producción, coordinación y gestión de exposiciones y de actividades relacionadas con el patrimonio y las artes plásticas.		
Actuación 3.2.2.	Ediciones, publicaciones y actividades paralelas y complementarias para las exposiciones y otras actividades culturales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Elaboración de folletos y publicaciones.	Publicaciones	10

Programa 451A00. Instituto Valenciano de Cultura (IVC)

Objetivo 1.1.	Mejorar la formación en el ámbito cultural y en especial jóvenes intérpretes y artistas.		
Actuación 1.1.1.	Seguimiento y gestión de las unidades que fomentan la formación de los jóvenes.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Joven Orquesta de la Generalitat.	Nº partici-pantes	150
2	Joven Orquesta de la Generalitat.	Mujeres	65
3	Joven Orquesta de la Generalitat.	Hombres	85
4	Ciclo jóvenes intérpretes.	Nº de conciertos	12
5	Ciclo jóvenes intérpretes.	Mujeres	6
6	Ciclo jóvenes intérpretes.	Hombres	6
7	Impartición clases abiertas danza, talleres teatrales y ciclos de didáctica.	Nº clases	83
8	Impartición clases abiertas danza, talleres teatrales y ciclos de didáctica.	Total asistentes	90
9	Impartición clases abiertas danza, talleres teatrales y ciclos de didáctica.	Mujeres	73
10	Asistentes clases abiertas danza, talleres teatrales y ciclos de didáctica.	Hombres	17
Objetivo 1.2.	Fomentar la creación artística y cultural.		
Actuación 1.2.1.	Realización y desarrollo de producciones y coproducciones.		
Actuación 1.2.2.	Programación y difusión de compañías privadas y otras unidades artísticas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Encargos musicales.	Nº encargos	10
2	Encargos musicales.	Mujeres	4
3	Encargos musicales.	Hombres	6
4	Estrenos absolutos.	Nº obras estrenadas	30
5	Estrenos absolutos.	Mujeres	15
6	Estrenos absolutos.	Hombres	15
11	Proyecto de creación dramatúrgica «Ínsula Dramatària».	Nº de textos	4
12	Proyecto de creación dramatúrgica «Ínsula Dramatària».	Mujeres	2
13	Proyecto de creación dramatúrgica «Ínsula Dramatària».	Hombres	2
Objetivo 1.3.	Protección, estudio, investigación, restauración y difusión del patrimonio.		
Actuación 1.3.1	Gestión del Centro de Documentación musical, escénico, cinematográfico y audiovisual.		

Actuación 1.3.2.	Atención preferente al patrimonio cultural valenciano: adquisición y catalogación de colecciones privadas, legados, proyectos europeos, etc.		
Actuación 1.3.3.	Publicaciones y producción editorial. Digitalización de fondos.		
Actuación 1.3.4.	Encargo de obras a creadores valencianos y creadoras valencianas.		
Actuación 1.3.5.	Recuperación, conservación y restauración del patrimonio cultural valenciano.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Publicaciones.	Nº libros y discos	10
5	Publicaciones.	Mujeres	5
6	Publicaciones.	Hombres	5

Programa 453C00. Patronato Misteri d'Elx

Objetivo 1.1.	Representaciones del Misteri d'Elx el año 2025.		
Actuación 1.1.1.	Asegurar la representación, la preservación, pervivencia y enriquecimiento musical del Misteri d'Elx.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de representaciones de la Festa.	Represen-taciones	8
Objetivo 1.2.	Formación musical de la Capilla.		
Actuación 1.2.1.	Proporcionar los medios adecuados para la formación de la Capilla.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Formación musical de la Capilla.	Mujeres	0
2	Formación musical de la Capilla.	Hombres	54
Objetivo 1.3.	Formación musical de la Escolanía.		
Actuación 1.3.1.	Proporcionar los medios adecuados para la formación de la Escolanía.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Formación musical de la Escolanía.	Mujeres	9
2	Formación musical de la Escolanía.	Hombres	47
Objetivo 1.4.	Conservación, promoción y difusión de la Festa.		
Actuación 1.4.1.	Velar por la promoción y difusión de su conocimiento, así como por la salvaguarda de los elementos patrimoniales muebles, inmuebles e inmateriales que participan en la celebración del Misteri.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Actuaciones previstas.	Euros	17.300

Objetivo 1.5.	Celebración LXXV Aniversario Dogma de la Asunción		
Actuación 1.5.1.	Poner en valor el LXXV Aniversario Dogma de la Asunción.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Actuaciones previstas.	Euros	6.000

Programa 453D00. Instituto Valenciano de Conservación, Restauración e Investigación (IVCR+i)

Objetivo 1.1.	Continuar con el proceso de consolidación del Instituto Valenciano de Conservación, Restauración e Investigación.		
Actuación 1.1.4.	Realización y promoción del estudio y la investigación de teorías y métodos de intervención en el patrimonio cultural, que incluirá la búsqueda de estudios de género en el ámbito de la restauración.		
Actuación 1.1.9.	Potenciar la participación en Congresos, Cursos, Másteres, Ferias, etc. en materia de conservación y restauración, así como en igualdad de género.		
Actuación 1.1.10.	Creación de una línea de publicaciones, orientada a personal técnico e investigador del patrimonio cultural, poniendo el acento en la paridad de género de las autoras/autores.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Restauración de pintura de caballete.	Por mujeres	14
2	Restauración de pintura de caballete.	Por hombres	6
3	Restauración de dorados y retablos.	Por mujeres	2
4	Restauración de escultura policromada.	Por mujeres	2
5	Restauración de escultura policromada.	Por hombres	1
6	Restauración de obra gráfica y material de archivo.	Por mujeres	50
7	Restauración de obra gráfica y material de archivo.	Por hombres	10
8	Restauración de textiles.	Por mujeres	6
9	Análisis y expertización.	Por hombres	12
10	Restauración de arte contemporáneo.	Por mujeres	3
11	Restauración de materiales arqueológicos.	Por hombres	2
12	Restauración de materiales paleontológicos.	Por mujeres	3
13	Realización de publicaciones (folletos, libros, etc.).	Por mujeres	2
14	Realización de conferencias.	Por mujeres	7
15	Realización de conferencias.	Por hombres	3
16	Estudio científico de los materiales constitutivos de las obras.	Por hombres	54
17	Estudio del arte rupestre, arqueología, paleontología y arqueozoología.	Por hombres	10

18	Participación en actividades internacionales de difusión del patrimonio.	Por mujeres	1
19	Participación en actividades internacionales de difusión del patrimonio.	Por hombres	1
20	Participación en proyectos de investigación I+D a nivel nacional e internacional.	Por mujeres	3
21	Participación en proyectos de investigación I+D a nivel nacional e internacional.	Por hombres	2
22	Realización de cursos de formación.	Por mujeres	2

Objetivo 1.2.	Generar y adecuar las infraestructuras técnicas necesarias para su funcionamiento.		
Actuación 1.2.1.	Dotación y adecuación de las correspondientes infraestructuras necesarias para el cumplimiento de los fines del IVCR+i. Revisión desde una perspectiva de género del contenido y del lenguaje inclusivo en todos los medios de comunicación y difusión del IVCR+i (Web, Facebook, correo electrónico, etc.).		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
5	Adquisiciones bibliográficas.	Nº compras	50
Objetivo 1.3.	Establecer y racionalizar los recursos humanos en la intervención del patrimonio cultural valenciano		
Actuación 1.3.1.	Dotación, estructuración y reasignación de recursos humanos necesarios para hacer cumplir la ley, entre las cuales se tendrá en cuenta la Ley 9/2003, de 2 de abril, por la igualdad de las mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana.		
Actuación 1.3.2.	Estimular el trabajo técnico del personal especializado en restauración e investigación, y apoyar tanto a mujeres como hombres para que puedan conciliar este trabajo con su vida familiar y personal.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
5	Potenciar la investigación en patrimonio, incorporando la perspectiva de género en todas las líneas de investigación.	Porcentaje	100%
7	Formación de personas restauradoras a través de la concesión de becas de prácticas.	Nº Mujeres	1
8	Formación de personas restauradoras a través de la concesión de becas de prácticas.	Nº Hombres	1

Programa 453E00. Consorcio de Museos de la Comunitat Valenciana

Objetivo 1.1.	Planificar, gestionar y desarrollar programas y medidas para necesidades museísticas.		
Actuación 1.1.1.	Planificar, gestionar y desarrollar programas y medidas para necesidades museísticas.		
Actuación 1.1.2.	Promover la participación y compromiso de la sociedad civil y asociaciones en estos programas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
6	Programas, medidas para necesidades museísticas, inclusivos y con perspectiva de género.	Número	392
Objetivo 2.1.	Fomentar el conocimiento y difusión del arte valenciano en las tres provincias.		
Actuación 2.1.1.	Hacer circular las exposiciones entre distintas localidades del ámbito de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 2.1.2.	Favorecer la exposición de artistas valencianos en nuestros ámbitos expositivos.		

Actuación 2.1.3.	Promocionar a través de concursos y programas la actuación de artistas emergentes.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Exposiciones colectivas de difusión del arte valenciano.	Número	10
2	Exposiciones dedicadas a artistas valencianos y valencianas en nuestros ámbitos expositivos.	Número	10
3	Proporción de exposiciones dedicadas a mujeres artistas valencianas en nuestros ámbitos expositivos.	Porcentaje	50
4	Concursos y programas que promocionan la actuación de artistas emergentes.	Número	50
5	Proporción de concursos y programas que promocionan la actuación de artistas emergentes mujeres.	Porcentaje	50
Objetivo 3.1.	Promocionar a los creadores valencianos dentro de la Comunitat Valenciana y en otros ámbitos territoriales.		
Actuación 3.1.1.	Desarrollar publicaciones de las exposiciones llevada a cabo.		
Actuación 3.1.2.	Favorecer el mecenazgo y conseguir fondos para sus fines.		
Actuación 3.1.3.	Facilitar a visitantes e investigadores el acceso a espacios expositivos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Exposiciones individuales de promoción de creadores valencianos.	Número	15

Programa 453F00. Instituto Valenciano de Arte Moderno (IVAM)

Objetivo 1.1.	La custodia y exhibición de un conjunto de colecciones artísticas representativas del arte del siglo XX y XXI en las salas del centro museístico del IVAM, Centro Julio González y Alcoi.		
Actuación 1.1.2.	Exhibir al público y difundir a la sociedad una parte importante de su Colección Permanente en las salas del IVAM, Centro Julio González y Alcoi, a través de exposiciones y de la digitalización de sus fondos.		
Actuación 1.1.3.	Completar y ampliar la colección museística por medio de la adquisición de obras de arte de acuerdo con el plan de adquisiciones, ya sea por medio de compra o a través del fomento de las donaciones.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
6	Autoría de las obras adquiridas representativas siglo XX y XXI.	N.º adquisiciones mujeres	9
7	Autoría de las obras adquiridas representativas siglo XX y XXI.	N.º adquisiciones hombres	9
9	Visitantes para dar difusión de la Colección Permanente.	N.º mujeres	65.000
10	Visitantes para dar difusión de la Colección Permanente.	N.º hombres	50.000
Objetivo 1.2.	La producción y realización de exposiciones temporales sobre artistas, corrientes y escuelas vinculadas al arte moderno y contemporáneo.		
1.2.1	Producir, exhibir al público y difundir a la sociedad las exposiciones temporales que apruebe el Consejo Rector.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Programación y exhibición de exposiciones temporales.	N.º expo mujeres	12
2	Programación y exhibición de exposiciones temporales.	N.º expo hombres	12

Objetivo 1.3.	El funcionamiento de una Biblioteca y Centro de Documentación especializado dirigido a la investigación de más alto nivel, dotada de medios y recursos que permiten conservar y divulgar fondos bibliográficos que recogen y analizan las prácticas artísticas modernas.		
Actuación 1.3.2.	Proporcionar a usuarios e investigadores los recursos y herramientas necesarios para poder desarrollar sus proyectos de estudio e investigación.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
7	Personas usuarias en sala.	N.º mujeres	400
8	Personas usuarias en sala.	N.º hombres	300
9	Personas usuarias carné biblioteca.	N.º mujeres	25
10	Personas usuarias carné biblioteca.	N.º hombres	15
Objetivo 2.1.	Promoción, difusión y comunicación en redes sociales de todas las actividades y exposiciones programadas. Estrechar lazos con la red nacional e internacional de museos de arte moderno y contemporáneo.		
Actuación 2.1.1	Promover, difundir y comunicar todas las actividades y exposiciones programadas tanto a través de las redes sociales o la página web del museo, como por medio de la realización de newsletters, dossiers de prensa y convocatorias a los medios.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Personas seguidoras de la actividad en Instagram	N.º mujeres	28.000
2	Personas seguidoras de la actividad en Instagram	N.º hombres	27.000
3	Personas seguidoras de la actividad en Facebook	N.º mujeres	30.000
4	Personas seguidoras de la actividad en Facebook	N.º hombres	28.000
5	Personas seguidoras de la actividad en Twitter / X	N.º mujeres	15.000
6	Personas seguidoras de la actividad en Twitter / X	N.º hombres	11.200
7	Personas seguidoras de la actividad en YouTube	N.º mujeres	1.600
8	Personas seguidoras de la actividad en YouTube	N.º hombres	1.000
9	Visitas a la Web	N.º mujeres	130.000
10	Visitas a la Web	N.º hombres	90.000

Programa 0074. Fundación de la C.V. Palau de les Arts Reina Sofía

Objetivo 2	Mejorar la apreciación de las artes escénicas por parte de las nuevas generaciones. Proporcionar una rentabilidad e impacto positivo en la sociedad valenciana y desarrollar el papel cultural que proteja en la ciudad y en la Comunitat Valenciana. Fomentar y reforzar nuevos talentos del Arte y la Cultura.		
Actuación 2.1.	Desarrollar y acercar la cultura a la sociedad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Formación de nuevos artistas. Alumnado del Centro de Perfeccionamiento. Curso Académico.	% Mujeres	>50%
2	Fomentar la participación de la mujer. Presencia de mujeres en actividades de divulgación y didácticas.	% Asistencia de mujeres	>50%
3	Talleres del área de educación (Ópera en construcción, Tots a cor, Vestuarts, CaracterizaT, etc.).	% Impartidos por mujeres	>70%
Objetivo 3.1.	Mantener, fidelizar y desarrollar nuevas audiencias. Mejorar la colaboración público-privada. Conservar y fomentar el compromiso de las personas clientes, abonados, del tejido empresarial, de representantes de la administración y de otras organizaciones públicas o privadas.		
Actuación 3.1.1.	Potenciar la comunicación con clientes y colaboradores.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Nuevas personas asistentes, principiantes.	Nº princi-piantes mujeres	>5.000
2	Volumen de la base de datos de contactos	Nº mujeres suscritas a Mailchimp	>60.000
3	Fidelización de los espectadores. Abonos vendidos	Nº abonos de mujeres	>1.100
11	Fidelización de mecenas y patrocinadores	% Mujeres	>50%
12	Captación de nuevos mecenas y patrocinadores	% Mujeres	>50%

Programa 0078. Fundación de la Comunitat Valenciana de Investigación de Excelencia (ValER)

Objetivo 1	Fortalecer y fomentar la internacionalización del Sistema Valenciano de Ciencia e Investigación mediante la atracción, recuperación, incorporación y consolidación de personal investigador internacional de excelencia, con el objetivo de abrir y potenciar líneas de investigación de alto impacto para la sociedad, generar conocimiento para favorecer la producción, promoción, sostenimiento y divulgación del conocimiento científico y técnico de un modo sostenible e igualitario. Impulsar la investigación que conduzca al desarrollo de soluciones y ventajas competitivas en los ámbitos estratégicos para la Comunitat Valenciana. Maximizar el impacto de la investigación en los sectores relacionados con la economía valenciana, favoreciendo una colaboración estratégica y cercana entre los distintos agentes del sistema de ciencia e innovación, impulsando un tejido industrial más competitivo e innovador que asegure un empleo sostenible y de calidad, a través de la transferencia de resultados de investigación a las empresas de nuestro entorno, la creación de nuevas empresas con base en I+D+i, atraer fondos internacionales, introduciendo la perspectiva de género en la implementación de todas la políticas públicas en materia de investigación e innovación que se lleven a cabo.		
Actuación 1.1	Apoyar al Sistema Valenciano de Ciencia e Investigación en la consolidación de sus objetivos, dinamizando los proyectos de I+D+i mediante la dotación de plazas permanentes para que personal investigador de excelencia nacional e internacional pueda desarrollar su carrera profesional en la Comunitat Valenciana, que serán cubiertas mediante concursos públicos en régimen de concurrencia competitiva estableciendo colaboraciones científicas y académicas con las universidades y los centros de investigación, nacionales e internacionales. El objetivo es atraer a personal científico y académico del más alto nivel, para que el sistema valenciano de I+D+i sea capaz de competir con los sistemas de investigación de otras regiones y países.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Cuantificación de candidaturas evaluadas para la selección de personal investigador desagregado por sexo.	Candidaturas evaluadas	60
4	Porcentaje de investigadoras seleccionadas y contratadas.	Porcentaje mujeres	50
5	Fomentar la igualdad de género en la contratación de personal investigador a través de la incorporación en el proceso de evaluación de candidaturas, de cláusulas de desempate en pro de la paridad de género.	Cláusulas	1

5. VALORACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS RESULTADOS ESPERADOS EN FUNCIÓN DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE Y DE LAS ACTUACIONES EN MARCHA.

La importancia de considerar los resultados que se esperan en materia de igualdad de género es indudable y está en línea con el objetivo 5 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para el periodo 2016-2030, que pretende facilitar a las mujeres y niñas igualdad en el acceso a la educación, en las oportunidades para conseguir un trabajo digno y en la representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas.

La **generalización de la oferta de 0-3 años**, con especial hincapié en los contextos rurales, permitirá el incremento de la oferta pública de plazas en este tramo de edad, lo que posibilitará que todas las familias con hijos/as de 0 -3 años puedan escolarizar a los mismos de manera gratuita, incidiendo positivamente en la compensación de desigualdades socioeconómicas y en concreto, en la igualdad de género.

A su vez, con la aplicación de todos los **Programas de Gratuidad** antes mencionados (comedor y transporte escolar, banco de libros, etc.) se prevé, por un lado, llegar al máximo número de familias y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, y por otro, ayudar especialmente a mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

En la actualidad cabe destacar que, en general, se ha mejorado la explotación estadística al poder obtener, de las aplicaciones informáticas que gestionan los diferentes programas de ayudas, los datos desglosados por sexo, aunque se intentará que en el caso de situaciones de personas de especial vulnerabilidad se desglose también el dato por sexo y capítulo presupuestario.

No obstante, sigue siendo necesaria una mayor dotación de recursos humanos y materiales para poder realizar una gestión de presupuestos con perspectiva de género lo más eficiente posible.

Las actuaciones llevadas a cabo por este departamento en materia de **personal docente** permiten garantizar, como principio rector de la acción administrativa, el derecho fundamental de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral desde la perspectiva de género, seguir fomentando la representación paritaria en la composición de los órganos colegiados de dirección y en los órganos consultivos de representación, ampliar, dentro del marco de la negociación colectiva, las bases jurídicas destinadas a facilitar la conciliación de vida familiar y laboral y velar por que las convocatorias públicas y anuncios incorporen la perspectiva de género.

Cabe señalar el análisis y valoración de los resultados del I Plan de Igualdad del Personal Docente, con el objetivo de diseñar un **II Plan de Igualdad**, que dará continuidad a las líneas de actuación existentes e incorporará otras nuevas con las que avanzar hacia la plena igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como se dirigirá hacia la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

La igualdad, la coeducación y la inclusión, como principios y objetivos de nuestro sistema educativo, forman parte de la concreción de la línea estratégica, desarrollo integral y bienestar emocional del alumnado y del personal docente del **Plan Anual de Formación (PAF)** de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo de la Administración educativa de la Comunitat Valenciana, publicado para el curso escolar 2024-2025. Por esta razón, todas las modalidades formativas (cursos, jornadas, PFC, seminarios) deben de estar impregnadas de estos principios.

La inclusión, igualdad y coeducación deben formar parte del diseño de todas las acciones formativas del profesorado, desde la incorporación en el cuerpo docente hasta el final de su carrera profesional. Así mismo, se llevarán a cabo acciones formativas específicas para la implementación de estos principios en el quehacer educativo.

Al objeto de implementar políticas dirigidas a evitar discriminación por razón de género en los estudios de **Formación Profesional** del Sistema Educativo, se realizan las siguientes acciones diferenciadas desde un mismo hilo conductor:

- "Nadie elige lo que no conoce", por lo que es necesario realizar campañas de sensibilización y a dar a conocer desde etapas educativas tempranas todas las oportunidades laborales que ofrece la Formación Profesional; mostrando referentes femeninos y casos de éxito en las profesiones tradicionalmente masculinizadas.

- Paralelamente, se pretende eliminar de raíz cualquier sesgo de género en las vocaciones de las personas que hagan uso de los servicios de Orientación Profesional, actuando de manera unívoca y contundente.

- Promocionar, impulsar y facilitar a través de la consolidación de becas para mujeres que se matriculen en ciclos eminentemente masculinizados (ciclos relacionados con la digitalización, la industria, el mantenimiento de maquinaria, instalaciones y construcción, por ejemplo). Es en estos sectores donde se observa claramente una necesidad de mano de obra acuciante en la actualidad y un gran nicho de empleabilidad.

En definitiva, se trata de implementar acciones coordinadas y coherentes con todos los agentes que interactúan en el sistema de formación Profesional para atraer el talento femenino hacia profesiones con gran índice de empleabilidad y que ni siquiera son consideradas entre sus posibilidades de elección por desconocimiento, existencia de estereotipos o creencias erróneas, etc.

La CECUE busca eliminar todas las barreras que generan desigualdades y/o dificultan el acceso, aprendizaje y/o participación de toda la comunidad educativa, siendo la **supresión de los sesgos de género** uno de sus objetivos fundamentales.

Las acciones de publicación, difusión y sensibilización facilitan una mayor implantación de una verdadera inclusión educativa, obviamente coeducativa, así como el fortalecimiento de las acciones que las personas coordinadoras de igualdad y convivencia están desarrollando en los centros educativos y el efecto multiplicador que tienen las personas sensibilizadas en diferentes niveles de responsabilidad (profesorado, personal de orientación, equipos directivos, inspección educativa…).

Los diferentes estudios nos permitirán conocer con mayor precisión nuestras realidades de partida, con el fin de incidir en el futuro en aquellas cuestiones que puedan estar perpetuando situaciones de desigualdad, sesgos en los itinerarios académicos y/o estando en la base de la violencia de género en los centros educativos.

La incorporación de la paridad en los nuevos contratos es, por un lado, una medida de compensación por la desigualdad en el acceso al empleo e, indirectamente, repercute en la provisión de referentes profesionales de la mujer, rompiendo así con el imaginario colectivo de subordinación de las mujeres en el ámbito privado. Estas cláusulas se contemplan en todos los contratos de personal promovidos desde esta Conselleria.

Una acción educativa, psicopedagógica, profesional y tutorial con perspectiva de género contribuirá a la erradicación de los efectos de la socialización diferencial, abriendo los campos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), generalmente muy masculinizados.

La **educación sexual integral (ESI)** es una estrategia clave para la prevención de diversos problemas que, en última instancia, pueden culminar en la violencia de género. Las nuevas normas educativas y sociales promueven una educación sexual integral transversal para todos los niveles y etapas. Una adecuada implementación de estas acciones permitirá una mejora sustancial en toda la sociedad presente y futura.

El **pueblo gitano**, especialmente las mujeres y las niñas, tienen actualmente tasas de éxito académico mucho más bajas que otros estudiantes de nuestro territorio. Por ello, es necesario promover acciones de sensibilización, de encuentro y motivación, para la inclusión de la población gitana, que faciliten su adhesión al sistema educativo y contrarresten situaciones de desigualdad, aportando a las personas participantes referentes válidas y narrativas de éxito académico y personal.

El desarrollo de la **ordenación académica** a través de la normativa correspondiente, que se ha realizado con la premisa de aplicar siempre los principios de igualdad de género y de oportunidad para todos los alumnos y alumnas, eliminando estereotipos sexistas y discriminatorios, influye en la conciencia y formación de todo el colectivo al que afecta dicha normativa.

La convocatoria, organización y gestión de las **pruebas libres** para la obtención directa del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y del título de Bachiller que se realiza para los mayores de 18 y 20 años respectivamente, promovida en los centros de formación de personas adultas, está dirigida a hombres y mujeres, pero especialmente ayuda a colectivos vulnerables. Se establece cada año el número de personas inscritas a las pruebas libres para la obtención directa del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria y del título de Bachiller para personas adultas y se puede reconocer la evolución del incremento de participación de las mujeres cada año.

Se ha establecido la regulación adecuada para que los centros y las familias puedan escoger el tipo de **jornada escolar** que les interese, a la vez que se asegura la atención educativa del alumnado durante toda la jornada escolar. Esto implica que las mujeres que tienen hijos, hijas o menores tutelados o tuteladas, tienen mayores posibilidades de acceso al mundo laboral, ya que pueden adaptar mejor sus horarios. La posibilidad de elección del horario de jornada escolar también fomenta la igualdad de género.

En la normativa sobre jornada escolar, las actividades extraescolares que se deban implantar como consecuencia de la adopción del modelo de jornada continua y que completen el horario establecido para la jornada escolar, tienen que atender la diversidad y la igualdad de género, no tienen que fomentar el sexismo, la agrupación por sexos, ni la perpetuación de roles o modelos de masculinidad/feminidad preestablecidos.

En el ámbito de la **promoción del valenciano**, las políticas llevadas a cabo por este departamento preen un aumento de los porcentajes de empresas, instituciones y entidades que solicitan ayudas de la Dirección General para la promoción del valenciano y que tienen planes de igualdad, un aumento del uso del lenguaje no sexista e inclusivo en las publicaciones del ámbito

festivo y un aumento del número de contratos menores y mayores en que se incorpore la perspectiva de género.

Se trabaja en la revisión y corrección de textos, normativos y no normativos, de acuerdo con los principios del lenguaje no sexista.

Otro aspecto en el que se está trabajando es conocer los datos, para su análisis, de los porcentajes de mujeres que acceden a los cursos de valenciano para el personal funcionario y para la población adulta, las mujeres beneficiarias de los cursos de valenciano, castellano o inglés para la población recién llegada, así como las mujeres que se matriculan a las pruebas de conocimiento de valenciano según los niveles.

Así mismo, como consecuencia de las acciones desarrolladas por el **Consejo Escolar de la Comunitat Valenciana**, se incidirá de forma positiva en la promoción de la igualdad de género a través de las siguientes acciones:

- Elevar recomendaciones a la Administración educativa para tomar conciencia de los micromachismos en los centros educativos y emprender acciones conducentes a erradicarlos.

- Incrementar el nivel de concienciación de los diferentes sectores de la comunidad educativa de la importancia de detectar las causas de la violencia de género, visibilizar los micromachismos e implicarse en su erradicación.

- Potenciar la participación, la inclusión y la coeducación en los diferentes sectores de la comunidad educativa, mediante los órganos de representación establecidos.

- Dar a conocer la importancia de la participación, la inclusión y la coeducación en las instituciones y organizaciones implicadas en la programación general de la enseñanza, a través de sus representantes en los consejos escolares de centro, municipales, autonómicos y central.

- Continuar impulsando la igualdad de género en la Formación Profesional, a raíz de los datos recogidos en la Jornada "Redescrubriendo la FP: Educar para el futuro"

- Uso de un lenguaje no sexista en los informes redactados por el CECV.

- Potenciar la participación, la inclusión y la coeducación a través de la divulgación de la Revista del Consell Escolar.

- Potenciar la participación, la inclusión y la coeducación en los diferentes sectores de la comunidad educativa, mediante la organización del certamen familiar "C.V.: una aventura per a descubrir-la". Proyecto participativo.

- Potenciar la participación, la inclusión y la coeducación en los diferentes sectores de la comunidad educativa, mediante la organización de "40 anys de Participació" del CECV.

- Difusión de la campaña del 8 de marzo basada en carteles de mujeres que han sido referentes a lo largo de la historia en los campos de las ciencias, humanidades y artes.

En el ámbito de la **cultura**, mediante la promoción por parte de este departamento de la participación de autoras tanto en las **acciones de fomento lector** en bibliotecas, librerías y otros centros, como en la organización de las conferencias de ciclos de escritoras/es, se consolida la presencia, cada vez mayor, del género femenino, como representantes en el panorama de la creación artística valenciana.

Respecto al personal profesional en el ámbito de las bibliotecas y archivos, cabe destacar que, en este sector, la presencia femenina, tradicionalmente, ha sido siempre superior, y aunque en la actualidad se va equilibrando, la previsión, según los datos de los que disponemos, es que se mantenga esta evolución.

Desde el **Museo de Bellas Artes** se fomenta que todas las actividades se desarrollen con criterios paritarios; la programación de actividad cultural y lúdica en las instalaciones del Museo contempla la participación en condiciones de igualdad de artistas mujeres, en las actividades musicales y de danza, así como los y las conferenciantes que complementan las actividades culturales del Museo.

Además, se están incorporando numerosos elementos de mediación de las salas con una perspectiva de género, que enriquece la perspectiva general de la historia del arte. Durante las anualidades 2022 y 2023 se creó una sala de la colección permanente dedicada a mujeres artistas, se ha albergado una exposición temporal con un tema similar y se ha desarrollado un programa anual de investigación y difusión en el Museo para la aplicación de la perspectiva de género a distintas partes de la colección pictórica.

La programación de las exposiciones temporales, así como la exposición permanente trata de destacar la aportación de las mujeres artistas más relevantes.

Así mismo, en 2024 se ha programado una exposición de una de las artistas más destacadas del panorama del arte del siglo XX español, como es Rosario de Velasco. Supone dar a conocer a una artista olvidada en el relato de la historia del arte y que afortunadamente ha sido puesta en valor.

En lo que respecta al objetivo de extender, mejorar y modernizar la red de infraestructuras del patrimonio cultural de la Generalitat adscritas a la Conselleria y al programa **Patrimonio Artístico, Museos y Artes Plásticas**, en condiciones se seguridad, salubridad, sostenibilidad y accesibilidad, se pretende la incorporación del art. 147.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, que establece que los criterios de adjudicación específicos para el desempate vendrán vinculados al objeto del mismo y se referirán a "proposiciones presentadas para las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres".

En cuanto a la producción, coordinación y gestión de exposiciones y de actividades relacionadas con el patrimonio y las artes plásticas, supondrá la edición, publicación y difusión de las publicaciones atendiendo al principio la igualdad entre mujeres y hombres.

El **Instituto Valenciano de Arte Moderno** (IVAM) articula una programación expositiva y de adquisiciones que, desde su dirección, cuida de manera consciente e inclusiva en su totalidad, poniendo de relieve grandes nombres de la historia del arte propios de la colección del IVAM, así como la programación expositiva desarrollada en sus galerías. Esta manera de plantear los contenidos expositivos del museo va de la mano de una oferta de actividades, proyectos de mediación y programas públicos que refuerza esta política de mirada amplia desde la igualdad. Se ha mantenido la línea paritaria de la programación expositiva y de adquisiciones de la colección.

Además, dentro de esta política con perspectiva de género que impregna las acciones y contenidos del IVAM, merece la pena resaltar el trabajo de los equipos de mediación, que debe continuar para poder lograr resultados estables. El tratamiento posicionado y respetuoso de todos los equipos de mediación del museo en relación con el lenguaje inclusivo, el cuidado de la diversidad y la atención respetuosa a todo tipo de visitantes es la base de esta entidad.

La presencia de la igualdad de género en las producciones teatrales, tanto en la dirección como en la interpretación, y en las actuaciones musicales, ha sido una constante que ha permitido en los últimos años mejorar los resultados en la igualdad de género en las producciones y exhibiciones del **Instituto Valenciano de Cultura** (IVC).

Hay que destacar también que todas las comisiones evaluadoras de ayudas o asesoras en varias materias del IVC atienen el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, como también el de la territorialidad, para conseguir la vertebración cultural de la Comunitat Valenciana. Este hecho favorece significativamente que las propuestas finales tengan también una similar presencia de mujeres y hombres artífices de las creaciones artísticas.

A través de la **Fundación Palau de Les Arts Reina Sofía** se fomentan y refuerzan nuevos talentos en el arte y la cultura, actuando sobre la formación de nuevas personas artistas y trabajando para incrementar el número de alumnas asistentes al Centre de Perfeccionament de Les Arts.

Fomentar la participación de las mujeres y aumentar su presencia en las actividades de divulgación y didácticas es otra de las líneas de actuación de la fundación, así como su fidelización en asistencia a espectáculos y su apoyo como mecenas y patrocinadoras.

Otra premisa de la fundación es cuidar la imagen proyectada de la mujer en las campañas publicitarias y comunicaciones de LES ARTS, así como difundir una imagen plural que fomente la igualdad, tolerancia y dignidad de las personas independientemente de su género, condición sexual, religión, etc.

Desde una perspectiva de género, se espera que los avances iniciados por el **Patronato del Misteri d'Elx** continúen consolidándose, promoviendo una mayor igualdad y participación de las

mujeres en todas las áreas del Misteri d'Elx. Las actuaciones previstas y la evolución reciente indican un compromiso firme con la igualdad de género, lo que contribuirá a enriquecer la diversidad y fortalecer el tejido social y cultural de la comunidad.

El plan de igualdad del **Consorci de Museus** establecido para el periodo 21-25, ha ayudado a fijar estrategias y prácticas para conseguir una verdadera igualdad, poniendo especial atención en la utilización de un lenguaje no sexista, así como de imágenes no estereotipadas y, en general, en la promoción de las mujeres en el ámbito cultural.

Cabe resaltar el significativo aumento en el número de exposiciones y actividades, el desarrollo de programas y las medidas inclusivas con perspectiva de género planificadas por el Consorci de Museus de la Comunitat Valenciana para 2024.

El lenguaje de todos los textos, así como de las publicaciones en todos los medios de comunicación y difusión del **Instituto Valenciano de Conservación, Restauración e Investigación** (IVCR+i) son exhaustivamente revisados desde una perspectiva de género. En el marco de la formación continua que se está llevando a cabo en la entidad se va a realizar un curso para todo el personal sobre lenguaje no sexista.

Respecto a la política de impacto de género del Instituto, ésta se caracteriza por una dirección considerada y respetuosa con la conciliación. Actualmente, disfrutan de medidas especiales contempladas en el Decreto 42/2019 en materia de conciliación, la misma proporción de mujeres/hombres que hay en la plantilla.

En los **estudios superiores**, se espera garantizar plenamente la igualdad de oportunidades en el acceso y continuidad en dichos estudios, luchar contra la violencia de género mediante el apoyo a las víctimas y establecer cauces permanentes con las universidades para prevenir la violencia de género y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

En el ámbito de las **enseñanzas artísticas** se trabaja para integrar la transversalidad en la elaboración de materiales didácticos y contenidos curriculares de las enseñanzas artísticas superiores, velar por el uso de un lenguaje no sexista en el material didáctico de los centros educativos, establecer criterios para elaborar y elegir materiales educativos y didácticos con perspectiva de género, fomentar la elaboración de programas y guías didácticas, con materiales curriculares que facilitan la coeducación en el aula y promover y difundir trabajos de investigación realizados sobre la perspectiva de género. En definitiva, incorporar en la cultura de los centros de Enseñanzas Artísticas Superiores la perspectiva de género como elemento integrador de sus sistemas internos de calidad.

La incorporación de la perspectiva de género resulta relevante en el **área de la ciencia y la investigación**, puesto que su ejecución repercute directamente en la formación y consiste en el apoyo a la construcción de las trayectorias científico-profesionales de una colectividad amplia y diversa de investigadores/as, profesores/as, grupos de investigación y estudiantes de doctorado, en la que, tradicionalmente, se ha constatado una infrarrepresentación de la mujer, más intensa aún

en el caso de las disciplinas de carácter científico-técnico. Este programa incide directamente en la construcción de identidades profesionales (carreras) en uno de los segmentos profesionales de mayor cualificación de la sociedad y, por ello, la incorporación de la perspectiva de género resulta crítica y relevante para contribuir a la superación de cualquier tipo de sesgo de género que se siga produciendo, que tendrá repercusiones indeseadas de gran alcance en el conjunto de la sociedad.

Así mismo, se persigue una presencia más equilibrada de mujeres como beneficiarias de ayudas para el fomento de la I+D+i y en los propios grupos de investigación.

La Fundación de la C.V. de Investigación de Excelencia (ValER) se configura como una iniciativa orientada a fortalecer, a través de la captación y retención de talento científico, las capacidades de investigación del Sistema Valenciano de Ciencia e Investigación para generar conocimiento y buscar soluciones alrededor de los grandes retos globales que desafían el bienestar y crecimiento sostenible e igualitario del planeta y, en consecuencia, enmarcan las políticas económicas y sociales contempladas en las sucesivas leyes de presupuestos de la Generalitat.

Con respecto a la relevancia en igualdad de género, ValER considera en el desarrollo de su actividad los principios de igualdad de trato y oportunidades, así como el principio de inclusión; todos ellos son considerados en los procesos de evaluación de las candidaturas recibidas para la cobertura de los puestos de personal investigador que se ofrecen desde la fundación.

En cuanto a las medidas para la igualdad efectiva, ValER realizará acciones, tanto de tipo formativo como organizativo, para apoyar el progreso en condiciones de igualdad de la carrera investigadora del personal contratado y evitar el abandono (planes de conciliación, teletrabajo, canal de denuncias, etc), así como actividades de formación, capacitación y asesoramiento para integrar la dimensión de género en los proyectos de investigación desarrollados por su personal, haciendo hincapié en los sesgos de género que puedan resultar inconscientes según el área científica en cuestión.

ValER cuenta con un Plan de Igualdad mediante el cual se realiza el seguimiento y la evaluación de las iniciativas para abordar las posibles desigualdades de género en la entidad, tanto a nivel organizativo como formativo. En este plan se incluirán acciones que promuevan la aplicación de la perspectiva de género en los proyectos de investigación desarrollados por el personal de ValER, de manera que sea posible realizar dicha evaluación, seguimiento e implementación de medidas correctoras.

Como consecuencia de la implementación de las actuaciones previstas, ValER pretende contribuir a la contratación paritaria y equilibrada de personal investigador de excelencia, lo cual repercutirá en el día a día de las entidades que conforman el Sistema Valenciano de Ciencia e Investigación. Permitirá avanzar en estadísticas e indicadores de género, en la carrera investigadora y en el cambio estructural de las instituciones de ciencia hacia la igualdad de género.

ValER impulsará la aplicación de la perspectiva de género en los proyectos de I+D+i dando lugar a resultados de investigación sin sesgos de género. Además, contribuirá a la promoción de vocaciones científicas y a la mitigación de los estereotipos sociales por cuestión de género.

En el **ámbito laboral,** el objetivo es obtener una mayor igualdad en el mercado de trabajo, evitando y persiguiendo todo tipo de prácticas discriminatorias. El número de actuaciones y requerimientos efectuados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), en materia de igualdad, se ha ido incrementado de forma gradual y la previsión para el 2025 es que continúe con la tendencia al alza, aunque esto dependerá de la programación de actuaciones de la ITSS para este ejercicio.

En el área de la **prevención de riesgos laborales**, la programación de la ITSS se lleva a cabo teniendo en cuenta lo previsto en la Instrucción 3/2011 de actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las empresas:

- Se comprueba principalmente si el **Plan de Prevención** contiene referencias a la protección de la maternidad de acuerdo con el art. 26 LPRL; si en la evaluación de riesgos se contempla lo relativo a los riesgos para la reproducción, embarazo y lactancia; si se lleva a cabo la vigilancia de la salud durante la gestación y la lactancia; y si en la empresa ha habido solicitudes de declaración de riesgo durante el embarazo. Por otro lado, también se analizará cómo afectan las enfermedades profesionales a las mujeres en la empresa, y también las enfermedades relacionadas con el trabajo, aunque no tengan la calificación de profesionales, viendo cómo afectan a las mujeres (estrés, depresiones, etc.), teniendo en cuenta aspectos como el número de bajas, duración de las mismas, incidencia estadística, puestos de trabajos afectados en las empresas, u otros similares.

- También se comprueba si la empresa ha cumplido sus obligaciones reglamentarias en los procedimientos de reconocimiento de las prestaciones por riesgo durante el embarazo, y se presta especial atención a los supuestos de reingreso de la mujer trabajadora tras los periodos de baja por nacimiento de hijo/a y lactancia.

En el **ámbito del empleo y las relaciones laborales**, la planificación de la ITSS se centra en las siguientes áreas:

- Acceso al empleo. Esta campaña incluye las actuaciones inspectoras que tienen por objeto ofertas de empleo, presentadas en Labora (Servicio Valenciano de Empleo y Formación), Agencias de Colocación y Entidades Colaboradoras, que sean discriminatorias por razón de género; así como las que pudieren formularse en prensa, Internet, etc. El programa consta de una única campaña.

- Relación laboral. Tienen cabida aquí las actuaciones en materia de condiciones de trabajo en sentido amplio, con especial incidencia en el ámbito funcional de las tareas realizadas y en el ámbito salarial. Se presta especial atención en este programa a los derechos de promoción y

ascenso, a las condiciones salariales, incluida la productividad, y todo tipo de decisiones unilaterales del empresario que contengan una discriminación, sea esta directa o indirecta.

- Acoso sexual y por razón de sexo. Sin perjuicio de la posible inclusión de eventuales denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo, se planifica en este programa el control del cumplimiento por las empresas de la obligación prevista en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, realizando acciones específicas de vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género. La actuación planificada tiene como finalidad primordial el establecimiento de mecanismos e instrumentos preventivos, fundamentalmente basados en sistemas de comunicación e información, que impidan las conductas infractoras. En concreto se procede, mediante requerimientos, para que se establezcan en las empresas protocolos de prevención de los acosos y, en su caso, medios de canalización de las denuncias, con un tratamiento y resolución imparcial, rápida y eficiente, siendo el marco de referencia el Código de Conducta para la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, aprobado en 1992 como consecuencia de la Resolución de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991.

- Medidas y Planes de igualdad. La Ley Orgánica 3/2007, modificada por el RD-Ley 6/2019 y por el RD 901/2020, de 13 de octubre, recoge las obligaciones empresariales en materia de Planes de Igualdad, y los tipos infractores en caso de incumplimiento, con calificación de grave y muy grave. Se incluyen aquí no sólo las obligaciones relativas a planes de igualdad sino, en general, la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Las empresas se seleccionan en función a su plantilla, así como en atención a lo previsto por el Convenio Colectivo que les sea de aplicación.

- Conciliación de la vida familiar y laboral. En este programa se planifica un seguimiento del respeto a las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores, una vez reincorporados al trabajo, tras el disfrute de un permiso legal o convencionalmente previsto. A efectos de la planificación de actuaciones, se comprueban las comunicaciones recibidas en las Inspecciones Provinciales sobre datos de personas beneficiarias de permiso por nacimiento de hijo/a, remitidas por la Subdirección General para la coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales.

- Discriminación en la negociación colectiva. La programación parte de la comprobación de la existencia de cláusulas discriminatorias por razón de género contenidas en los Convenios Colectivos, para su puesta en conocimiento de la Autoridad Laboral. La fuente de conocimiento es la remisión a la ITSS por parte de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de los Convenios Colectivos de ámbito autonómico o provincial, antes de su publicación, en los términos dispuestos por la misma.

En cuanto a la **promoción del cooperativismo y la economía social**, la finalidad del programa es dar cumplimiento a las competencias previstas en el artículo 70 de la Ley del Consell en materia de cooperativismo y economía social. En particular, el programa se articula mediante la

concesión de subvenciones y ayudas a la incorporación de personas desempleadas en entidades de economía social.

Estas ayudas dan cumplimiento a lo establecido en el art. 1.2 de la Orden reguladora de las mismas (Orden 11/2019, de 2 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se establecen las bases reguladoras de determinadas ayudas para el fomento de las empresas cooperativas, las sociedades laborales y las empresas de inserción, en la Comunitat Valenciana), en cuanto que *"En la concesión de las ayudas reguladas en la presente orden se considerará muy especialmente la contribución de las mismas a la promoción del papel de la mujer en las empresas beneficiarias"*.

En definitiva, aun no siendo la única finalidad de estas ayudas la incorporación exclusiva de mujeres desempleadas a las entidades de economía social, sin duda se constituyen como un incentivo para la incorporación y consolidación del papel de la mujer en el ecosistema cooperativo, incluyendo la citada orden al colectivo de mujeres desempleadas que se incorporen como socias trabajadoras o de trabajo en los 24 meses siguientes a la fecha del parto, adopción o acogimiento.

Las cooperativas constituyen un modelo empresarial democrático y participativo que genera riqueza, empleo, innovación, bienestar social y cohesión territorial de modo más equitativo y sostenible. Por tanto, son instrumentos de generación de empleo, que ayudan al avance en la presencia igualitaria de mujeres en el ecosistema societario y laboral.

En el ámbito de competencias de **LABORA**, cabe decir que todos los programas son susceptibles de tener un impacto de género, dado que afectan a mujeres y hombres, a sus condiciones laborales y de vida en general. En especial, el colectivo de mujeres, por tratarse del que mayoritariamente se encuentra en situación de desocupación.

Las actuaciones tienen un impacto positivo en el colectivo de mujeres desocupadas, en la medida que constituyen un instrumento de política de ocupación tendente a favorecer su inserción laboral. Por ello, es importante impulsar y extender entre las empresas y las personas trabajadoras ocupadas y paradas de la Comunitat Valenciana una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. También lo tienen, en especial, para mejorar la empleabilidad, la calificación y la inserción profesional de las personas jóvenes y de los colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral.

Además, las acciones responden de una manera justa e inclusiva, desde la formación y la cualificación de las personas, a los retos de la transición hacia una economía digital y verde.

Respecto a la gestión diaria que se hace en los Espacio LABORA, se mantendrá la priorización para conseguir un considerable aumento de las mujeres en las actuaciones de orientación laboral, tanto en las que se realizan en los Espacio LABORA con medios propios como las que realizan las entidades colaboradoras en materia de orientación laboral.

Además, LABORA, en la contratación externa y las convocatorias de ayudas de subvenciones, para corregir las diferencias observadas en referencia a los mayores porcentajes de desocupación que afecten las mujeres en relación con los hombres, tanto en las convocatorias de subvenciones como en los pliegos de prescripciones técnicas que se aplican a la contratación administrativa, requerirá que las entidades beneficiarias o adjudicatarias tengan que atender a un porcentaje mayor de mujeres que de hombres, de forma que progresivamente se logre la paridad de género.

Así mismo, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares que rigen la contratación externa se establecerán penalidades por el incumplimiento de estas condiciones especiales de ejecución.

Al mismo tiempo, se continuará promoviendo la eliminación de desigualdades de género, favorecer la participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar, estableciendo condiciones especiales de ejecución en todos los contratos que se liciten públicamente y subvenciones que se convoquen.

Igualmente, se establecerá como uno de los criterios de desempate de ofertas, la valoración de que la empresa licitadora tenga un mayor porcentaje de mujeres desocupadas en plantilla, y en las convocatorias de subvenciones se establecerá como criterio de valoración o de desempate la disponibilidad por parte de las entidades de un plan de igualdad.

Con el objetivo final de contribuir a mejorar el diseño y la implantación de las políticas activas de ocupación, a partir de una evaluación de programas que recoja el impacto en la empleabilidad y la duración de la ocupación de estas políticas desde la perspectiva de género, LABORA dispone en el portal web de un espacio estadístico de difusión de datos de mercado de trabajo, y de una base de datos relacional con información relevante para la evaluación de las actuaciones de LABORA y los efectos a corto y largo plazo en la empleabilidad de las mujeres.

La propuesta del **INVASSAT** en materia de género quiere poner el foco sobre varios aspectos recogidos en la Ley 9/2003; por un lado, sobre el conocimiento de los instrumentos normativos que se dota a la Generalitat en materia de igualdad; por otro lado, por la necesaria implantación de un lenguaje no sexista en la redacción de documentos, el fomento de la Igualdad en el ámbito de la contratación administrativa mediante la inclusión de la cláusula de preferencia a empresas que se han dotado de un Plan de Igualdad y en la necesaria desagregación de datos por sexos en la redacción de informes y estadísticas.

Este año, este organismo continúa en la línea de consolidar los dos aspectos que se introdujeron en años anteriores:

- Por un lado, la consolidación en la web del INVASSAT de un apartado para difundir las medidas de sensibilización en materia de acoso laboral, para poder difundir buenas prácticas para la prevención de conductas de acoso en este entorno.

- Por otro lado, se consolida el diseño de cursos en materias competencia del INVASSAT, con un enfoque específico con perspectiva de género. Este año, por lo tanto, se mantiene un curso de prevención de riesgos laborales con este enfoque.

5. ANEXO. RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS POR CADA SECCIÓN PARA EL IIGP 2025 CON INDICACIÓN DE SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO.

SECCIÓN 09 EDUCACIÓN, CULTURA, UNIVERSIDADES Y EMPLEO		Relevancia de género
421A00	Dirección y Servicios Generales.	Baja
421D00	Administración Educativa.	Baja
422I00	Infraestructuras Educativas.	Media
422A00	Enseñanza Primaria.	Alta
422B00	Enseñanza Secundaria.	Alta
421C00	Ordenación Educativa.	Media
422D00	Promoción del Valenciano y Gestión del Multilingüismo.	Baja
421B00	Administración de Personal.	Alta
421F00	Formación del Profesorado.	Media
422F00	Consejo Escolar de la Comunitat Valenciana.	Alta
421G00	Administración General de Enseñanza y Relaciones Sindicales.	Baja
422C00	Formación Profesional.	Media
422H00	Inclusión Educativa.	Alta
421E00	Innovación y Calidad Educativa.	Media
422M00	MRR Educación y Formación Profesional.	Media
422E00	Universidad y Estudios Superiores.	Media
422G00	Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la C.V.	Alta
542C00	Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación (I+D+i).	Media
322A00	Labora Servicio Valenciano de Empleo y Formación.	Alta
322D00	Promoción del Cooperativismo y de la Economía Social.	Media
315A00	Condiciones de Trabajo y Administración de las Relaciones Laborales.	Alta
315B00	Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT).	Media
452A00	Libro, Archivos y Bibliotecas.	Baja
453B00	Museo de Bellas Artes.	Media

454A00	Patrimonio Artístico, Museos y Artes Plásticas.	Baja
451A00	Instituto Valenciano de Cultura (IVC).	Media
453C00	Patronato del Misteri d'Elx.	Baja
453D00	Instituto Valenciano de Conservación, Restauración e Investigación IVCR+i.	Media
453E00	Consorcio de Museos de la Comunitat Valenciana.	Media
453F00	Instituto Valenciano de Arte Moderno (IVAM).	Media
0074	Fundación de la C.V. Palau de Les Arts Reina Sofía.	Baja
0078	Fundación de la Comunitat Valenciana de Investigación de Excelencia (ValER).	Media

3.7. SECCIÓN 10. SANIDAD.

1. EXPLICACIÓN RELATIVA A LOS PROGRAMAS SELECCIONADOS Y A LA SITUACIÓN DE ESTOS EN CUANTO A SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO

Analizado el grado de relevancia de género de los programas presupuestarios y su aplicación transversal y su capacidad de impacto sobre las políticas sanitarias, se obtiene la siguiente categorización: relevancia de género Alta en los programas presupuestarios: 411C00 Administración de Recursos Humanos; 411D00 Escola Valenciana d'Estudis per a la Salut; 412B21 Atención Primaria; 412B22 Atención Hospitalaria; 313B00 Salud Mental y Adicciones; y se clasifican con una relevancia de género Media: 411A00 Dirección y servicios generales; 411B00 Administración Económico-Financiera; 411E00 Investigación en ciencias de la salud; 411F00 Planificación y atención al paciente; y 412B28 Atención Sanitaria de Media y Larga Estancia.

2. PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE SE ACTÚA: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL TENIENDO EN CUENTA LOS AVANCES REGISTRADOS

Un abordaje adecuado de la salud de las mujeres y de los hombres requiere considerar determinantes sociales y aquellas desigualdades que, por ser injustas y evitables, deben ser objeto de actuación de los poderes públicos. Garantizar un igual derecho a la salud de mujeres y hombres requiere la integración real, en los objetivos y en las actuaciones de las políticas públicas de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan inequidades o discriminaciones entre unas y otros.

Las administraciones públicas, a través de sus servicios de salud, han de actuar de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades a través de los objetivos y actuaciones establecidos en los presupuestos de la Generalitat y en concreto para la sanidad pública. Es importante que de manera transversal se cuente con datos desagregados por sexo que permita diferenciar el impacto de la salud y los servicios sanitarios en mujeres y hombres, en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria; la atención sanitaria sin sesgos de género abordando la salud de manera integral. Algunos de los problemas de salud sobre los que impacta el mandato social de género son las agresiones sexuales, la mutilación genital, la violencia de género y otras formas de violencia contra las mujeres, siendo algunos de los problemas de salud con especial relevancia de género. El fomento de la investigación sanitaria incorporando la dimensión sexo-género; la atención sanitaria que atienda a las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la prevención y protección de su salud; la integración del principio de igualdad en la contratación incorporando cláusulas de carácter social; la formación del personal sanitario o la mejora de condiciones laborales a través de planes de igualdad, son ejes de intervención que permiten avanzar en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. La concreción de estos objetivos se

corresponde con el nivel de relevancia de género antes indicado estableciendo metas que mejoren el abordaje de la salud de las mujeres.

La violencia de género es por su prevalencia un problema importante de salud en las mujeres. Los servicios sanitarios mediante programas de prevención y protocolos de actuación establecen pautas de actuación homogéneas en el conjunto de los servicios sanitarios. Mediante el cribado oportunista que se realiza anualmente a más de 50.000 mujeres mayores de 14 años en atención primaria, se detectan anualmente una media aproximada de 1.500 casos positivos de violencia de género a los que se les realiza el seguimiento y derivación a servicios especializados, si procede. En otras ocasiones es durante la atención sanitaria en los servicios de urgencias hospitalarias cuando se detecta una situación de violencia de género (unos 4.500 casos anuales) y se aplica el protocolo de violencia de género de atención sanitaria en los servicios de urgencias.

Tras la publicación del primer protocolo de atención integral a las agresiones sexuales (2019), en 2023 se procedió a su revisión y actualización para adecuarlo a la normativa actual (Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual o la Ley 8/2021 de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia), así como a las nuevas evidencias en tratamientos, técnicas forenses o vacunaciones. El sistema Alumbra del sistema valenciano de salud ha recogido un total de 635 casos de atenciones sanitarias por agresión sexual: 570 mujeres (89,80 %), 38 hombres (5,90 %) y en 27 casos no constan datos. El grupo de edad de 15 a 19 años sigue siendo el más numeroso con 137 casos (21,60 %), seguido del grupo de 20 a 24 años con 100 casos (15,70 %).

En la actualidad, el 42,30 % de las mujeres valencianas y el 39,70 % de los hombres, presentan riesgo de mala salud mental. Según los últimos datos disponibles en los Indicadores Clave del Sistema Nacional de Salud (INCLASNS), correspondientes al año 2021, en la Comunidad Valenciana la prevalencia de trastornos de mentales es del 18,11 % en hombres y el 32,14 % en mujeres. Tres de cada cuatro mujeres con Trastorno Mental Grave (TMG) han sufrido violencia en el ámbito familiar y/o de la pareja, así el riesgo de una mujer con TMG de sufrir violencia de género es de 4 veces superior al resto de mujeres. También la violencia de género se asocia a un incremento en el riesgo de conducta suicida. Son las jóvenes entre 15 y 24 años las más afectadas por conductas autolesivas o ideación suicida; y son momentos de mayor riesgo suicida el embarazo-postparto, la presencia de trastornos alimentarios o el abuso sexual infantil; todo ello más frecuentes entre las mujeres.

En las estrategias de intervención sobre el consumo de sustancias, ha sido frecuente obviar las diferencias de género en los datos, los análisis y las interpretaciones, produciéndose una infrarrepresentación de las mujeres y sus circunstancias y, por tanto, una visión incompleta y poco comprehensiva de este ámbito de actuación. Sin embargo, las mujeres han incrementado el consumo de sustancias en las últimas décadas (43 % en consumo de alcohol y tabaco, 60 % hipnosedantes, 30 % cannabis). El consumo de sustancias y la violencia de género vuelven a ser dos situaciones estrechamente relacionadas que requieren recursos específicos de intervención que siguen siendo insuficientes a pesar del esfuerzo realizado.

La formación y sensibilización en salud mental y adicciones, así como su relevancia y especificidad en las mujeres, es una actuación que impacta directamente con la de violencia de género. Incrementar formación en salud mental, adicciones y violencia de género es fundamental.

La actuación de los servicios sanitarios en la Mutilación Genital Femenina (MGF) se centra, principalmente, en la prevención de nuevos casos y en la vigilancia de las casi 1.300 niñas en riesgo por su país de origen que viven en la Comunitat Valenciana. Para esos casos, pediatría cuenta con una Hoja de Seguimiento que incluye la revisión de la integridad de los genitales y proporciona a los progenitores un compromiso informado para garantizar la salud de cualquier niña ante un viaje al país de procedencia que implique riesgo de mutilación. El número de casos nuevos diagnosticados cada año se mantiene en unas cifras reducidas que van desde 25 a 42 casos entre 2017 y 2023. Todos los casos son de mujeres mayores de 18 años excepto un caso de 17 años. Hay que tener en cuenta que la mutilación genital femenina es un problema de salud de baja prevalencia, las variaciones no se pueden interpretar fácilmente dado que son múltiples los factores que pueden estar influyendo. Esto implica numerosas dificultades para la atención y seguimiento de la población de riesgo: movilidad y mucha variabilidad a la hora de utilizar los diferentes dispositivos sanitarios, más allá del seguimiento del embarazo y el programa del niño sano.

El II Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad (2023-2027) se publicó en julio de 2023. Establece 10 áreas de intervención y 59 medidas cuyo objetivo general es avanzar hacia la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres que forman parte de la plantilla gestionada por la Conselleria de Sanidad. Son las mujeres quienes siguen solicitando mayoritariamente las excedencias por cuidado de familiares, así como las reducciones de jornada con o sin reducción de las retribuciones (86 %). La media anual de trabajadoras a las que se les ha aplicado alguna de las medidas contempladas en el protocolo de movilidad de las trabajadoras por violencia de género es de 26. La aplicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo requiere de una mayor implicación de todas las estructuras de la Conselleria que mejoren el grado de conocimiento del procedimiento a seguir, así como una mayor sensibilidad a la hora de abordar la prevención y el acompañamiento de las víctimas. La formación de todas las personas implicadas y la mayor sensibilidad sobre el tema deben pivotar en todas las acciones confluyentes en el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo y generar más confianza en las víctimas para comunicar estas situaciones, mejorando la capacidad de su resolución.

En la brecha salarial bruta se mide la diferencia entre el salario medio anual de los hombres y el salario medio anual de las mujeres expresado en porcentaje. Se calcula sobre el total de masa salarial de las personas que han trabajado en el periodo anual analizado (2023). La evolución de la brecha salarial bruta ha experimentado una ligera reducción pasando del 27,71 % en 2017, al 20,77 % en 2023, lo que ha supuesto una reducción del 6,94 % de brecha salarial en el periodo 2017-2023.

La presencia de mujeres en altos cargos ha disminuido en un 18 %, se mantiene constante en los puestos directivos, 53,30 % y se incrementa un 1,10 % en las jefaturas de sección y servicio asistenciales.

La formación del conjunto de profesionales en materias de igualdad, violencia de género o perspectiva de género en salud, ha de redundar en la mejora de las condiciones de trabajo y la calidad asistencial que se presta a la ciudadanía. Cada año se percibe, y así lo corroboran los datos, un mayor interés en este tipo de formación lo que obliga a mejorar la oferta formativa de manera permanente y mejorar el acceso a través de la modalidad en línea. La evolución de datos de participación global en formación sobre igualdad, violencia de género y salud con perspectiva de género ha ido creciendo a lo largo de estos últimos años y se ha situado en más de 17.000 profesionales de la sanidad quienes han realizado formación en igualdad, violencia sobre las mujeres o perspectiva de género en medicina. Sin embargo, la incorporación de los hombres se mantiene constante, (18,19 %).

Garantizar el uso no sexista del lenguaje es contribuir a la igualdad de trato de mujeres y hombres, visibilizar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de actuación y evitar reproducir sesgos y estereotipos de género tradicionales cuando se nombra a las mujeres. Estos son los objetivos de las revisiones del lenguaje en toda la documentación que produce la administración, así como en la imagen que proyecta en sus campañas a la ciudadanía. Se está consolidando la revisión de documentos, sobre todo aquellos que son accesibles a través de la web de la Conselleria, así como la normativa que es objeto de informe de impacto de género. La revisión del lenguaje se acompaña de acciones pedagógicas en el documento o directamente con la persona que elabora el documento para hacer más comprensible la revisión aumentando la aceptación y uso de lenguaje inclusivo y no sexista.

3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DESTACADAS Y SU RELEVANCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO

Con carácter trasversal se actúa sobre aspectos genéricos como son la revisión del lenguaje y del contenido en planes, estrategias, web e intranet, documentación interna incorporando sugerencias para que reflejen adecuadamente la posición de las mujeres. En la elaboración de los preceptivos informes de impacto de género a los proyectos normativos, se proponen mejoras en el texto que contribuyan al avance en igualdad entre mujeres y hombres, la incorporación de cláusulas de igualdad en los criterios de adjudicación y ejecución de contratos con empresas externas o en las bases reguladoras de las convocatorias de subvenciones en ámbitos como la salud mental, drogas o asociaciones de pacientes.

El II Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad, tiene entre sus objetivos avanzar en la superación de la brecha salarial de género, sobre todo, a través de la aplicación del programa temporal de lucha contra la brecha salarial en el sector sanitario con una dotación presupuestaria de

aproximadamente 2,5 millones de euros anuales; incrementar la representación de mujeres en puestos directivos; la eliminación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres en el entorno laboral impulsando la formación y difundir del protocolo de acoso sexual; medidas de conciliación; la formación en materia de igualdad y violencia de género a través de cursos autoformativos dirigidos a todos los grupos de titulación o la presencia equilibrada de mujeres en puestos directivos.

La investigación en ciencias de la salud a través de las fundaciones e institutos de investigación sanitaria ha consolidado las actividades de sensibilización para que sean cada vez más las mujeres que investigan al tiempo que se promociona la investigación sanitaria con perspectiva de género, consolidando las jornadas anuales y la entrega de reconocimientos a las investigaciones sobre temas de salud con mayor impacto en las mujeres. Se incrementa paulatinamente la presencia de mujeres en puestos directivos en las fundaciones e institutos de investigación sanitaria al tiempo que se dan pasos para reducir la precaria laboral de la plantilla altamente feminizada.

La prevención y la detección precoz de la violencia de género y otras violencias sobre la mujer son una de las líneas estratégicas con mayor relevancia de género. La realización del cribado sobre violencia de género no termina de situarse en el nivel de cobertura alcanzado en 2019 con más de 90.000 cribados ya que desde entonces la cifra se sitúa en torno a los 50.000. No obstante, los informes médicos sobre presunta violencia de género superan los 5.500 anuales de media. El seguimiento y la aplicación de protocolos de actuación sanitaria frente a la violencia de género, así como la coordinación con otros servicios especializados, se refuerzan constantemente con la formación y sensibilización del personal sanitario con más de 10.000 profesionales formados en 2023. También se impulsarán campañas de difusión del protocolo coincidiendo con periodos estivales al aumentar la rotación del personal de urgencias por vacaciones, la presencia de turistas y las actividades de ocio con presencia masiva de jóvenes (festivales, conciertos).

La mutilación genital femenina contará con una nueva herramienta en la historia clínica de atención primaria, la "alerta de MGF" y será necesario seguir trabajando con las comunidades de personas procedentes de países donde se sigue practicando la mutilación genital.

La atención a la salud mental y adicciones seguirá incorporando la perspectiva de género, estableciendo cauces de atención prioritaria o impulsando la prevención y detección precoz de la violencia contra las mujeres de enfermedad mental grave, adicciones o patología dual. La formación del conjunto de profesionales que intervienen es un factor prioritario.

4. OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES PARA CADA PROGRAMA PRESUPUESTARIO

Programa 411A00. Dirección y Servicios Generales

Objetivo 1.2.	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas del Departamento.		
Actuación 1.2.1	Introducir la perspectiva de género en las normas, planes, programas de actuación, subvenciones y convenios que proyecte, ejecute e impulse el Departamento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género.	Porcentaje	100
2	Número de informes de impacto de género remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación.	Número	20
3	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género	Porcentaje	100
4	Porcentaje de convenios firmados por el departamento que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad	Porcentaje	100
Objetivo 1.3.	Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.		
Actuación 1.3.1	Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación del Departamento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	100

Programa 411B00. Administración Económica y Financiera

Objetivo 7.4.	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.		
Actuación 7.4.1.	Fomentar la Igualdad de trato.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de contratos que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad de género en los pliegos de cláusulas administrativas particulares como condiciones especiales de ejecución y/o criterios de adjudicación.	Porcentaje	100

Programa 411C00. Administración de Recursos Humanos

Objetivo 1.3.	Aumentar la presencia de mujeres en puestos de dirección en Instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanidad.		
Actuación 1.3.1.	Aumentar el porcentaje de mujeres en puestos directivos de instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanidad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de mujeres en puestos de dirección en instituciones sanitarias.	%	56

Objetivo 6.1.	Implementación del II Plan de Igualdad.		
Actuación 6.1.1.	Implementar las medidas del II Plan de Igualdad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Implementar las actuaciones del II Plan de Igualdad	%	100
Objetivo 6.2.	Reducir la brecha salarial de género en aquellas categorías en las que ésta sea más elevada.		
Actuación 6.2.1.	Aplicar mejoras retributivas para reducir la brecha salarial de género a través del Programa de lucha contra la brecha salarial (2022-2024).		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de reducción de la brecha salarial.	%	2

Programa 411D00. Escola Valenciana d'Estudis per a la Salut

Objetivo 1.4.	Impulsar las actividades formativas de igualdad y salud y género.		
Actuación 1.4.1	Consolidar la formación en igualdad, salud y género y violencia de género.		
Indicador	Descripción.	Unidad de medida	Valor
1	Actividades formativas previstas.	Número	20

Programa 411E00. Investigación en ciencias de la salud

Objetivo 1.2.	Impulsar la investigación sanitaria y de salud pública con perspectiva de género.		
Actuación 1.2.1.	Fomentar la elaboración de proyectos de investigación sanitaria y de salud pública en los que se incluya la perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Proyectos reconocidos de investigación sanitaria y de salud pública en los que se incluya la perspectiva de género.	Número	15
2	Acciones formativas en investigación y género.	Número	1

Programa 411F00. Planificación y Atención al Paciente

Objetivo 1.3.	Gestionar y custodiar el registro de quejas, sugerencias y agradecimientos en coordinación con los SAIP.		
Actuación 1.3.1.	Analizar y evaluar las quejas y sugerencias para establecer medidas correctoras que conlleven una mejora de la calidad de la asistencia sanitaria.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Incorporar análisis de género en los informes de análisis de quejas, sugerencias y agradecimientos.	Porcentaje	100

Objetivo 1.5.	Promover entre la ciudadanía la declaración de voluntades anticipadas.		
Actuación 1.5.2.	Realizar informes de los datos del registro de voluntades anticipadas con perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Análisis de género en los informes de registro de voluntades anticipadas.	Dicotómico	Sí
Objetivo 1.7.	Fomentar la participación de las entidades y asociaciones de pacientes mediante la subvención de programas de ayuda mutua y autoayuda de pacientes con enfermedades crónicas.		
Actuación 1.7.2.	Fomentar el análisis de género en la evaluación de los programas de ayuda mutua y autoayuda de pacientes con enfermedades crónicas y la actividad del voluntariado en las instituciones sanitarias.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Fomentar el análisis de género en la evaluación de los programas de ayuda mutua.	Dicotómico	Sí

Programa 412B21. Atención Primaria

Objetivo 16.1	Implementar protocolo de actuación sanitaria ante la mutilación genital femenina en atención primaria.		
Actuación 16.1.1.	Incorporar alerta de MGF en SIA.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Creación alerta MGF.	Dicotómico	Sí
Objetivo 16.2.	Implementar protocolo de atención integral a las agresiones sexuales en atención primaria.		
Actuación 16.2.1.	Formación a profesionales de atención primaria en atención y seguimiento de los casos de agresiones sexuales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de acciones formativas.	Número	5
Objetivo 16.3.	Implementar protocolo de atención a las víctimas de violencia de género en atención primaria.		
Actuación 16.3.1.	Detección precoz y seguimiento de los casos de violencia de género atendidos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Cribados para la detección de la violencia de género en atención primaria.	Número	50.000

Programa 412B22. Atención Hospitalaria

Objetivo 18.1.	Implementar protocolo de actuación sanitaria ante la mutilación genital femenina en los servicios hospitalarios.		
Actuación 18.1.1.	Seguimiento de los casos detectados de mutilación genital femenina.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Acciones formativas sobre MGF.	Número	5
Objetivo 18.2.	Implementar protocolo de atención integral a las agresiones sexuales en los servicios de urgencias hospitalarias.		
Actuación 18.2.1.	Formación a profesionales de atención hospitalaria en atención y seguimiento de los casos de agresiones sexuales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de acciones formativas.	Número	5
Objetivo 18.3.	Implementar protocolo de atención a las víctimas de violencia de género en los servicios de urgencias hospitalarias.		
Actuación 18.3.1.	Seguimiento de los casos de violencia de género atendidos en urgencias.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Informes médicos de presunta violencia de género cumplimentados en urgencias.	Número	3.500

Programa 313B00. Salud Mental y Adicciones

Objetivo 1.6.	Fomentar la formación e investigación en materia de salud mental y adicciones.		
Actuación 1.6.9.	Programar de cursos de salud mental y violencia de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
9	Cursos de formación de salud mental y violencia de género.	Número	1
Objetivo 1.7.	Elaborar, implementar y evaluar procesos asistenciales, protocolos y programas teniendo en cuenta la perspectiva de género, la variable edad y los grupos vulnerables que garanticen una atención de calidad y minimicen la variabilidad clínica.		
Actuación 1.7.1.	Incorporar de la perspectiva de género en los protocolos y programas que se diseñen e implementen.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Protocolos, programas que han incorporado la perspectiva de género.	%	100
Objetivo 7.1	Elaborar, implementar y evaluar procesos asistenciales, protocolos y programas teniendo en cuenta la perspectiva de género, la variable edad y los grupos vulnerables que garanticen una atención de calidad y minimicen la variabilidad clínica.		
Actuación 7.1.8	Incorporación de la perspectiva de género en los protocolos, programas, etc.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Protocolos, programas que han incorporado la perspectiva de género.	Número	1

5. VALORACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS RESULTADOS ESPERADOS EN FUNCIÓN DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE Y DE LAS ACTUACIONES EN MARCHA.

Las líneas de trabajo mantenidas en estos años suponen un reto de compromiso de toda la estructura de la conselleria. Es a través de la coordinación y transversalización de las actuaciones que se ve una mejora continua en la aplicación de la perspectiva de género en todas las políticas sanitarias, si bien es necesario seguir avanzando en la consecución de metas más elevadas.

Algunos de los resultados esperados para el año próximo son los siguientes:

- Disminuir las desigualdades en salud de las mujeres a través de la incorporación de la perspectiva de género en planes, estrategias y programas de salud.
- Alcanzar mejores resultados en la salud de las mujeres al incorporar la perspectiva de género en la investigación sanitaria.
- Mejorar la salud mental de las mujeres aplicando la perspectiva de género en sus planes y estrategias; así como a través de la formación en salud mental, adicciones y violencia de género.
- Prevenir la violencia de género a través del cribado de violencia de género en atención primaria y mejorar la atención sanitaria a las mujeres en los servicios de urgencias hospitalarias.
- Ampliar el número de profesionales formados en igualdad y violencia de género.
- Mejorar la atención sanitaria y la coordinación con otras administraciones en las agresiones sexuales con un abordaje multidisciplinario.
- Mejorar la detección precoz la prevención de la mutilación genital femenina en pediatría fundamentalmente con la puesta en marcha de la "alerta de MGF" y también durante el seguimiento del embarazo.
- Disminuir los casos de acosos sexual en el trabajo a través de la formación de mandos intermedios y difusión del protocolo.
- Disminuir un 2 % la brecha salarial de género.
- Mejorar la visibilidad y trato de las mujeres usuarias de la sanidad pública mediante la revisión de documentos e imágenes institucionales que responden a un lenguaje e imagen no sexista.

6. ANEXO. RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS POR CADA SECCIÓN PARA EL IIGP 2025 CON INDICACIÓN DE SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO.

SECCIÓN 10 SANIDAD		Relevancia de género
411C00	Administración de Recursos Humanos.	Alta
411D00	Escola Valenciana d'Estudis per a la Salut.	Alta
412B21	Atención Primaria.	Alta
412B22	Atención Hospitalaria.	Alta
313B00	Salud Mental y Adicciones.	Alta
411A00	Dirección y Servicios Generales.	Media
411B00	Administración Económico-Financiera.	Media
411E00	Investigación en ciencias de la salud.	Media
411F00	Planificación y atención al paciente.	Media
412B28	Atención Sanitaria de Media y Larga Estancia.	Media

3.8. SECCIÓN 11. INNOVACIÓN, INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

Como resultado del análisis del grado de relevancia de género con criterios de transversalidad, relevancia funcional y capacidad de impacto de los programas presupuestarios, realizado por los centros gestores y las Entidades adscritas a la Conselleria de Innovación, Industria, Comercio y Turismo, se obtiene que uno de los programas se clasifica con relevancia alta, siete con relevancia media y seis con relevancia baja:

- *Relevancia alta*: programa 121H00 Avance de la sociedad digital.

- Relevancia media: programa 721A00 Dirección y Servicios Generales, programa 542D00 Desarrollo Tecnológico e Innovación, programa 761A00 Ordenación y Promoción Comercial y Artesana, programa 322B00 Impulso del Economista Emprendedor, programa 762A00 Internacionalización, las entidades 025 Turisme Comunitat Valenciana y 106 Agencia Valenciana de Innovación (AVI).

- *Relevancia baja*: programa 751A00 Ordenación y Promoción del Turismo, programa 722A00 Política Industrial, 731A00 Energía y Minas, las entidades 005 IVACE, 017 el Consorcio Gestión Centro Artesanía de la Comunitat Valenciana y 0040 la Sociedad de Proyectos para la Transformación Digital, S.A.

1. PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE SE ACTÚA: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL TENIENDO EN CUENTA LOS AVANCES REGISTRADOS

La Conselleria de Innovación, Industria, Comercio y Turismo es el departamento del Consell al que corresponde el ejercicio de las competencias en materia de industria, energía, sectores productivos, investigación e innovación tecnológicas, comercio interior y exterior, ferias sectoriales y actividades promocionales, artesanía, consumo y turismo.

Adscrito a la Conselleria está el ente de derecho público Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE), al cual le corresponde la gestión de la política industrial de la Generalitat y el apoyo a las empresas, en materia de innovación, emprendimiento, internacionalización y captación de inversión, diseño y desarrollo de medidas de financiación del sector privado que no afecten al marco de actuación atribuido al Instituto Valenciano de Finanzas (IVF), sin perjuicio de los convenios de colaboración y el resto de acuerdos que se instrumenten entre este y el IVACE, así como la promoción de enclaves tecnológicos, la seguridad industrial de productos e instalaciones industriales, la metrología, los vehículos y las empresas y el fomento del ahorro, la eficiencia energética y las fuentes de energía renovables, así como la gestión de la política

energética de la Generalitat.

Igualmente está adscrito a la Conselleria el ente de derecho público Turisme Comunitat Valenciana a quien corresponde el fomento y la ejecución de la política turística.

También está adscrito a la Conselleria el ente de derecho público Agencia Valenciana de Innovación (AVI), a la cual se le atribuye la mejora del modelo productivo valenciano mediante el desarrollo de su capacidad innovadora para la consecución de un modelo, sostenible e integrador.

En lo referente al Consorcio de Gestión del Centro de Artesanía CV, tiene por objetivos difundir y potenciar la artesanía de la Comunitat Valenciana, así como promover la consolidación y la competitividad de las empresas de los distintos sectores artesanales que la integran, mediante el desarrollo de políticas promocionales, informativas, formativas, de análisis, de asistencia y de coordinación.

En lo que se refiere a la Sociedad Proyectos para la Transformación Digital S.A., tiene por objeto social promover e impulsar la construcción y puesta en funcionamiento de aquellos proyectos turísticos y de ocio, culturales, deportivos, industriales y/o terciarios en el ámbito de la Comunitat Valenciana e impulsados por la Generalitat; asimismo, tiene competencias en la realización de acciones estratégicas de promoción, comunicación y difusión de la imagen de la Comunitat Valenciana. Por último, desarrolla, impulsa y ejecuta proyectos relativos al ámbito de la innovación, de la nueva economía en la sociedad digital, de las estrategias de digitalización, de la lucha contra la brecha digital y de la promoción de la investigación.

En cuanto a la situación actual de los ámbitos en que se interviene en el ejercicio de las competencias descritas, desde una perspectiva de género, cabe señalar que la cifra de participación de las mujeres en el **ámbito laboral** (ya sea en forma de persona asalariada o como empresarias) es bastante más baja que la de los hombres.

La concentración de las mujeres y hombres en diferentes ocupaciones es uno de los campos en los que se manifiesta de forma más evidente la desigualdad de género y, asimismo, está estrechamente relacionada con la desigualdad salarial entre mujeres y hombres existente en el mercado de trabajo.

Respecto a las ganancias medias anuales, hay que destacar que las mujeres están un 17 % por debajo de los hombres. En cualquier caso, la ganancia media de las mujeres en la Comunitat Valenciana en el primer trimestre de 2024 se ha incrementado un 7,10 %.

Según el INE, en el primer trimestre de 2024 y respecto del total las personas ocupadas, un 15,50 % representa las personas ocupadas por cuenta propia. En este colectivo las mujeres están claramente en minoría, puesto que representan el 37 % del total frente al 63 % de hombres.

En cuanto a las personas asalariadas, del total existente en la Comunitat Valenciana, el 52,60 % son hombres y el 47,40 % son mujeres. Por sectores económicos, las mujeres tienen un fuerte protagonismo en el sector servicios. En este sentido, la mayoría de las asalariadas desarrollan su actividad laboral en los servicios, representando el 87 % del total de asalariadas; seguido a mucha distancia del sector industrial, con un 11 %.

La necesaria corresponsabilidad en los trabajos de cuidados y del hogar que debería haber acompañado a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no ha sido tal, obligando a las mujeres a compatibilizar trabajo y familia (*doble presencia*) y llevándolas, en muchos casos, a desarrollar su trabajo remunerado en determinados sectores económicos y ocupaciones en los que fuera más sencillo conciliar, diferentes a los que ocupan los hombres, lo que también es causa de desigualdades.

La **innovación** y la creatividad son los motores del crecimiento económico. Las políticas que apoyan e incentivan estas actividades pueden impulsar el pensamiento creativo, posibilitando la solución de los problemas de hoy día y el aumento del nivel de vida en todo el mundo. En aspectos como el modelo de dirección y de relaciones laborales, las empresas lideradas por mujeres tienden a introducir más innovaciones.

La Organización de Naciones Unidas (ONU) estableció diecisiete objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en su agenda 2030. El Objetivo 9 se refiere a la industria, innovación e infraestructura. Para ONU Mujeres es clave entablar alianzas con el objetivo de acelerar el cambio en la industria, así como para eliminar los obstáculos para el avance de las mujeres y las niñas en las esferas de la innovación, la tecnología y el emprendimiento.

Sin embargo, diversos estudios ponen de manifiesto la desigual participación de hombres y mujeres en el sistema de innovación. Ello supone una pérdida de oportunidades de las mujeres para participar en las respuestas a los problemas acuciantes de nuestra sociedad; además, repercute negativamente en el crecimiento y la productividad económica.

De acuerdo con el informe "Mujeres e innovación 2024", del Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, en 2023 hay más mujeres ocupadas en ciencia y tecnología que hombres, tal y como muestran los datos de los Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología (RHT). Las mujeres representan más de un tercio de la población ocupada (34,40 %) mientras que en el caso de los hombres representan un 29,20 % de la población total en la suma de Personal Técnico, profesional, científico e intelectual (grupo 2) y Personal Técnico y profesional de apoyo (grupo 3). Pese a este dato tan positivo, persiste la infrarrepresentación de las mujeres en determinados sectores estratégicos y de tecnologías emergentes. El 61,30 % de las empresas del sector TIC no tienen mujeres especialistas. Además, dentro del sector empresarial, en los ámbitos de la alta y media-alta tecnología (AyMAT), la brecha de género no se ha reducido en los últimos años. Las mujeres sólo representan el 31 % de la población ocupada tanto como personal

de I+D, como personal investigador. Tampoco son buenos los datos en las empresas que se dedican a actividades innovadora. Por último, solo el 28,20 % del personal en empresas innovadoras fueron mujeres.

Con relación a la **brecha digital,** y para lograr una sociedad más igualitaria, debe tenerse en cuenta que el acceso equitativo a las TIC y a las competencias digitales facilita la participación de las mujeres en sociedades cada vez más digitales y en la comunidad global. Diversos estudios aprecian desigualdad con respecto a los hombres.

Las investigaciones de la UNESCO muestran que los sesgos de género que persisten en los conjuntos de datos, algoritmos y dispositivos de capacitación de la inteligencia artificial tienen el potencial de propagar y reforzar estereotipos de género que pueden estigmatizar a las mujeres, que se agravan teniendo en cuenta la ubicuidad de la inteligencia artificial en nuestras sociedades.

Otro aspecto relevante es el relativo al reducido porcentaje de mujeres (16 %) que, comparativamente con los hombres manifiestan capacidad emprendedora y fundan startups en España. Igualmente, si analizamos el ámbito de las scaleups, de las 244 identificadas en nuestro país, sólo 51 presenta mujeres en su equipo fundador.

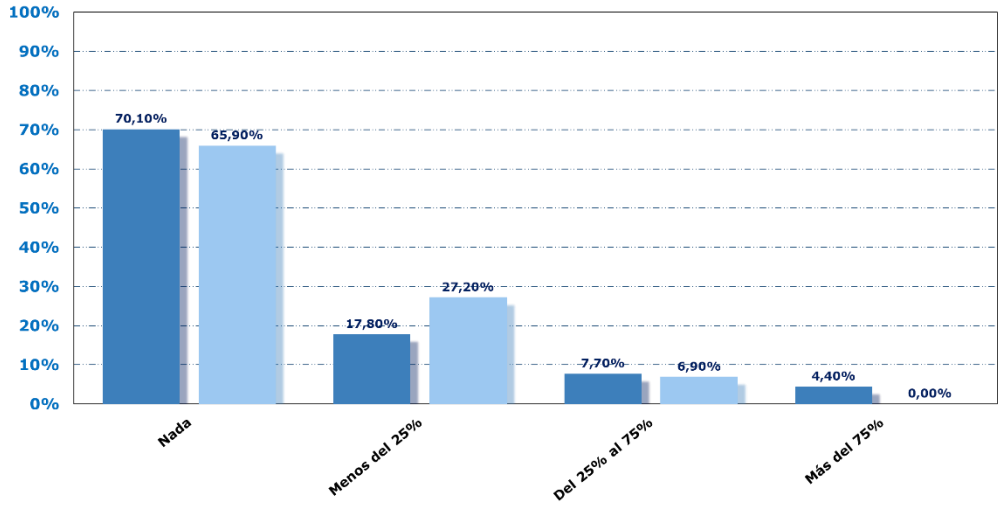
Respecto al **emprendimiento**, a nivel nacional, la actitud emprendedora difiere entre hombres y mujeres. Según el último informe GEM, en 2023 seis de cada nueve mujeres involucradas en el proceso emprendedor lo hacen sin percibir oportunidades claras de negocio, y tres de cada ocho tienen miedo a fracasar, a pesar de tener los conocimientos y habilidades para no hacerlo.

Estos porcentajes son similares a los de años anteriores. Sin embargo, en 2023 la actitud emprendedora de los hombres ha mejorado notablemente en relación con el año anterior, con un mayor porcentaje que percibe oportunidades de negocio (42 %) y conoce a otros emprendedores (68 %), y un menor porcentaje limitado por el miedo al fracaso (35 %).

Respecto a la Comunitat Valenciana, entre la población que tiene en mente emprender el 37,50 % son mujeres y el 62,50 % son hombres. Sin embargo, los datos cambian cuando nos referimos a proyectos ya iniciados que tienden a consolidarse, en este caso de empresas incipientes el 52,90 % tiene presencia femenina y 51,70 % masculina. Por lo que los datos varían según hablemos de la fase de emprendimiento potencial o de las fases ya activas del proceso. El mismo informe indica que las mujeres siguen manifestando un menor conocimiento financiero que los hombres tanto a la hora de emprender como en las fases sucesivas.

El informe GEM mide la **orientación exportadora** de las iniciativas emprendedoras como el porcentaje de facturación procedente de ventas al exterior. De acuerdo con los datos de este informe, el 70,10 % de las actividades emprendedoras en fase incipiente no exportan. En el caso de las iniciativas ya consolidadas, el porcentaje de las no exportadoras es inferior, reduciéndose a un 65,90 %, mientras que el porcentaje de las que afirman que menos de una cuarta parte de sus ventas son al extranjero es de un 27,20 %.

Orientación exportadora (Porcentaje de iniciativas emprendedoras)



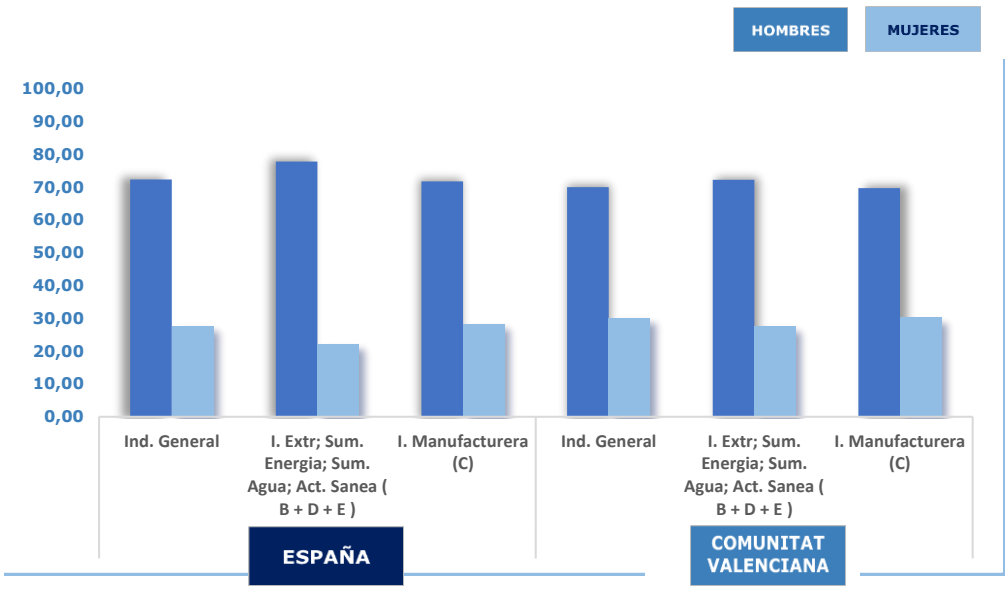
Con respecto al porcentaje de mujeres directivas, según la 20ª edición del informe Women in Business 2024 de Grant Thornton, indica que España es ya el país europeo con un mayor porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección, siendo además el sexto clasificado del mundo de los 31 que incluye el estudio de Grant Thornton. La concienciación y apuesta por el liderazgo femenino se extiende entre las empresas españolas de todas las Comunidades Autónomas, siendo la Comunitat Valenciana la que se pone en cabeza con el 44 %. Sin embargo, el liderazgo femenino se estanca en las posiciones más estratégicas de poder. La presencia de mujeres en cargos determinantes tiene evidentes consecuencias en el diseño, implantación y desarrollo de políticas de diversidad, equidad e inclusión.

A pesar de este panorama optimista, cabe destacar que en los puestos de dirección de Comercio exterior sólo el 18 % están ocupados por mujeres.

De todo este análisis, teniendo en cuenta que las iniciativas emprendedoras realizadas por mujeres se encuentran principalmente en la etapa de actividad incipiente, se deduce el bajo grado de internacionalización de las empresas promovidas por mujeres.

En cuanto al sector **industrial,** está mayoritariamente ocupado por hombres, como ya se ha dicho.

Distribución del empleo por sexo en las ramas de la industria de la Comunitat Valenciana



Fuente: EPA 2022. INE 2024

Los motivos que explican la poca presencia femenina en la industria pueden responder a factores culturales, históricos y/o educacionales.

Si nos centramos en el factor educación, se observa que en España solo el 13 % de los estudiantes de carrera STEM Science, Technology, Engineering and Mathematics son mujeres.

De hecho, en el curso 2022-2023, el total de mujeres matriculadas en la Universidad fue de 768.533. Suponen un 56,80 % de los matriculados en 2023. La mayor representatividad de las mujeres está en Ciencias de Salud, con un 72,20 % de los matriculados en esta rama, mientras que donde menor representación tienen es en Ingeniería y Arquitectura, donde suponen el 27,20 % de los matriculados.

Así pues, como indica el INE, las mujeres están más presentes en las ramas profesionales Sanitaria, Administrativa, Moda y confección, Hogar, Peluquería y Estética. Por lo tanto, es necesario la promoción de políticas públicas de igualdad y conciliación y una revisión de los materiales educativos que permita hacer una pedagogía para evitar que las más jóvenes se autolimiten y renuncien a profesiones tecnológicas o científicas.

Además, hay que tener en cuenta que la organización de los tiempos de trabajo de las empresas del sector industrial continúa concebida para un modelo de trabajador que se ocupa casi en exclusividad del trabajo remunerado; ello dificulta la conciliación con el trabajo reproductivo (trabajo en el hogar y de cuidados), del que se ocupan mayoritariamente las mujeres, según los

roles que perduran en la sociedad. Por lo que las mujeres se ven abocadas a "optar" por un sector que les permita dicha conciliación, que suele ser el sector servicios.

En consecuencia, la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en el sector industrial es menor que en otros sectores. La mayoría de las posiciones que ocupan las mujeres son de carácter administrativo y su presencia es escasa en cargos directivos. Sin embargo, según un estudio de la IFC Team, España se sitúa como el segundo país europeo con un mayor porcentaje de mujeres directivas y alcanza el puesto número 11 del ranking a nivel mundial.

En lo que respecta, a la **energía**, El Centro Común de Investigación (JRC) de la Comisión Europea ha publicado un *informe Género y energía: los efectos de la transición energética sobre las mujeres*, que analiza el impacto de las disparidades de género en el acceso a la energía limpia y asequible. El estudio destaca la importancia de adoptar políticas inclusivas para garantizar la participación activa y la representación de las mujeres en la industria energética, no solo como clientes sino también en la toma de decisiones y en la innovación. Se hace necesario mitigar las desigualdades de género en el acceso a servicios energéticos asequibles y sostenibles en las políticas, instrumentos y mecanismos en todo el sistema energético y en todos los niveles de gobernanza; así como garantizar la participación y representación igualitaria de las mujeres en la transición energética.

A pesar de todo, la transición energética ha creado, a lo largo de los siete últimos años, más de dos millones de empleos netos en la Unión Europea (tasa de crecimiento del 11,50 %), casi tres veces superior al del conjunto del empleo (3,70 %). En el caso de España se han creado 152.518 puestos, lo que supone una tasa de crecimiento del 10,60 %. Esta creación de empleo ha beneficiado en mayor parte a las mujeres por una sencilla razón como es la escasa presencia previa en la transición energética. A nivel europeo, el 34 % de los empleos (702.342) han sido ocupados por mujeres. En el caso español, el porcentaje ha sido el 38,1. Si bien es cierto que, igual que en el sector de la industria, continúa existiendo una brecha salarial de género, un mayor número de mujeres con jornada parcial y una concentración masculina en puestos de alta cualificación.

En cuanto al sector de **comercio** en la Comunitat Valenciana, es cierto que se trata de la actividad por la que se decantan más mujeres (61,60 %) y en la que los negocios son dirigidos mayoritariamente por mujeres (51,10 %).

Según el Informe anual de distribución comercial 2023, elaborado por la Oficina PATECO, del Consejo de Cámaras de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Comunitat Valenciana, el tejido comercial minorista valenciano está conformado por 43.068 empresas, lo que representa el 12,20 % de empresas. En este sector persiste la alta proporción de autónomos y microempresas, con un 48,60 % de empresas sin asalariados. Por otra parte, el número de personas afiliadas trabajando en el comercio minorista se situó en 218.688 personas.

También hay que destacar que una de cada cuatro mujeres dadas de alta como autónomas, se encuadra en el sector comercio (según el informe de la Asociación de Trabajadores Autónomos - ATA). Respecto a la edad, el grupo de edad entre 45 a 59 años es el más numeroso, el 45,30 %, con 196.310 mujeres. Cabe señalar, además, que el 5,05 % tiene 65 años o más, 62.011, y, únicamente el 1,99 % tiene menos de 25 años, solo 24.484 mujeres que trabajan por cuenta propia.

Sin embargo, el estudio de ATA pone de manifiesto, un año más, que el porcentaje de mujeres en activo es prácticamente diez puntos inferiores al de los hombres; además la tasa de paro es superior entre las mujeres.

En lo referente a la **artesanía**, nos encontramos con que las mujeres artesanas, desempeñan un papel fundamental en la transformación de la sociedad a través de su creatividad y talento, son agentes de cambio que contribuyen a la generación de empleo, al asociacionismo, a la sostenibilidad ambiental y al fomento del turismo. A pesar de todo esto, según los últimos datos del IVE, en la Comunitat Valenciana, del total de la población ocupada: un 1,50 % de mujeres se dedican al sector de la artesanía y trabajos cualificados de las industrias manufactureras; frente a un 18,90 % de hombres.

Varios informes nos hablan de la existencia de brechas de género en el **consumo**, puesto que se da una evidencia de que son mayoritariamente las mujeres quienes ejercen la función de compra para ellas mismas y para otros miembros del hogar, y por ello le dedican más tiempo que los hombres. Las mujeres se erigen, por tanto, como las gestoras de la compra de bienes y servicios considerados como básicos (alimentación, bebidas, ropa, calzado, productos y servicios de higiene personal). Igualmente, las mujeres se caracterizan por realizar uno consumo más reflexivo y el comportamiento de las mujeres en el ejercicio de la función de consumo es más sostenible y responsable con el medio ambiente que el que ejercen los hombres.

Aun cuando el sector servicios es en general un sector feminizado, deben hacerse unas precisiones en el sector **turismo**. Según los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística, en la encuesta de población activa (EPA), en la Rama de actividad 79 «Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicio de reservas y actividades relacionadas con los mismos» la tasa de actividad y la tasa de empleo de las mujeres están por debajo de los hombres con una diferencia sensible. Las desigualdades en este sector son tanto verticales como horizontales. Continúa existiendo el llamado techo de cristal: una mayor incidencia de mujeres en puestos intermedios con niveles de formación superior y una mayor proporción de hombres entre los rangos salariales medios-altos. En cuanto a las desigualdades horizontales, los resultados destacan la existencia de una reducida proporción de hombres que se acogen a medidas de conciliación, o, que hay una mayor proporción de mujeres cuyo puesto de trabajo no se corresponde con su contrato laboral.

En el **sector audiovisual**, también existen desigualdades de género. Así, el informe Female professionals in European TV/SVOD Fiction Production 2015-2022 figures, publicado por el Observatorio Audiovisual Europeo, organismo que forma parte del Consejo de Europa en Estrasburgo,

ofrece un análisis de la desigualdad de género para 6 categorías de personal fuera de la pantalla (directoras, guionistas, productoras, directoras de fotografía, compositoras y montadoras) así como datos para los papeles principales. En 2022, el análisis de la industria de producción de ficción televisiva y SVOD (Subscription Video on Demand) reveló que solo el 28 % de los roles profesionales estaban ocupados por mujeres.

2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DESTACADAS Y SU RELEVANCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO

Se parte del hecho de que la incorporación de la **transversalidad de género a las políticas públicas**, donde se implique a las mujeres y a los hombres por igual, es fundamental para combatir las discriminaciones de género.

Las políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres tienen que usarse como mecanismos para hacer posible su participación y corresponsabilidad en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida, tanto desde el punto de vista público, como desde el privado.

La Conselleria de Innovación, Industria, Comercio y Turismo tiene como motor de sus actuaciones el principio de igualdad de trato y oportunidades incorporando la transversalidad de género en las políticas públicas, en la normativa, en el fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación, en el otorgamiento de las subvenciones, ayudas y becas, así como en la suscripción de convenios mediante la introducción de cláusulas de responsabilidad social, y promoviendo unas comunicaciones en igualdad mediante el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.

Por lo tanto, la Conselleria hace una aplicación de la perspectiva de género general en todos los ámbitos a través de los programas presupuestarios y de la elaboración del presupuesto. La perspectiva de igualdad de género está presente en su formulación y elaboración, así como en la ejecución y seguimiento.

La concreción de esta estrategia se configura con las acciones que se relacionan a continuación, desglosadas en los programas de la Conselleria y sus entes dependientes.

Dirección y Servicios Generales - Programa 721A00

Tiene como objetivos básicos la asistencia y asesoramiento a los órganos superiores y directivos, la racionalización de los procedimientos, el apoyo técnico y administrativo para facilitar el cumplimiento de los objetivos del resto de programas de la Conselleria, además de promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas de la Conselleria.

En otro orden de cosas, la Unidad de Igualdad, adscrita en este programa, en el ámbito de competencias de la Conselleria, vela por la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Así mismo, hace el seguimiento, la evaluación del desarrollo y el grado de cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la transversalidad de género en las políticas públicas de la Conselleria, fomentando la igualdad en el ámbito de la contratación e impulsando la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo en los textos administrativos.

Avance de la sociedad digital - Programa 121H00

En este ámbito caben destacar las principales líneas de actuación del programa:

- El impulso de estudios de género en materia de brecha digital (uno de los ejes de esta estrategia es la financiación para la continuidad de una cátedra de brecha digital de género mediante un convenio de colaboración entre la Conselleria y la Universidad de Valencia).

- El análisis de la brecha digital en las cátedras mediante estudios cuantitativos que desagregan los datos por sexos.

- Potenciación de acciones formativas en competencias digitales con especial hincapié en la participación de las mujeres y concretando porcentajes (40 %) para cada acción formativa.

- Realización de acciones formativas en inteligencia artificial y tecnologías disruptivas, con especial atención a la participación de las mujeres.

- Facilitación del acceso y la accesibilidad a las TIC de los colectivos vulnerables, en especial las mujeres en situación de vulnerabilidad, identificando los posibles sesgos de género que se puedan detectar.

- Reducción de la brecha digital de género de las mujeres de todas las edades.

- Impulsar la creación de empresas creadas por mujeres o que se orienten a necesidades específicas de este colectivo.

- Realizar actuaciones dirigidas a cumplir con el desarrollo de la "Estrategia Nacional de IA", sin perjuicio de que serán financiadas con fondos provenientes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Desarrollo Tecnológico e Innovación *– Programa 452D00* ***y Agencia Valenciana de la Innovación -*** *Programa 542H00*

La RRI (Investigación e Innovación Responsable) es un proyecto que ha recibido financiación del Séptimo Programa Marco de la Unión Europea para la investigación y el desarrollo tecnológico. La totalidad del proyecto está orientado hacia la mejora y el progreso. Se divide en distintas áreas más específicas teniendo siempre presente aspectos que afectan de una forma más directa a la ciudadanía europea, entre los que podemos encontrar la ética, la gobernanza, la participación y la igualdad de género.

La RRI propone una serie de prácticas y estándares de calidad que incluyen:

- Promover la igualdad de género en la toma de decisiones.
- Garantizar la igualdad de género en términos de investigación e innovación.
- Incorporar la igualdad de género en las propuestas de investigación.
- Integrar la dimensión de género en el contenido de investigación e innovación y reflexionar sobre ella.
- Ampliar la formación.

La **Agencia Valenciana de Innovación** convoca el Programa de Promoción del Talento, que tiene tres líneas: la Línea 1, Agentes Innovadores; la línea 2, Incorporación de personas investigadoras y tecnólogas para proyectos de innovación en empresas (Incorporació); y la Línea 3, Doctorandos o doctorandas empresariales (Innodocto). En la línea 1, la presencia de las mujeres es superior a la de los hombres (61 %). Mientras que en la línea 2, la presencia es inferior (35 %) pero crece respecto a ejercicios anteriores.

Impulso del Ecosistema Emprendedor - Programa 322B00

El objetivo de este programa se centra en favorecer la formación y las habilidades de las mujeres para afrontar y consolidar con éxito sus proyectos empresariales. Por otra parte, se prevé incrementar el número de mujeres liderando o participando en proyectos empresariales consolidados.

Internacionalización - Programa 762A00

El programa aborda dos problemas principales: el bajo grado de internacionalización de las empresas promovidas por mujeres y la presencia desequilibrada de hombres y mujeres entre los recursos humanos disponibles para la ejecución de los planes de internacionalización.

Por lo tanto, las líneas de actuación se centrarán en fomentar la contratación de personal especializado para el desarrollo del plan de promoción internacional de la empresa, haciendo efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y favorecer la internacionalización de las empresas promovidas por mujeres.

Política Industrial - Programa 722A00

Cabe destacar, entre sus líneas de actuación, el fomento de los planes de igualdad y su establecimiento en las empresas industriales. En este sentido, se incluye en el baremo de evaluación una puntuación adicional para las empresas que los tengan implantados. Así mismo, se utiliza lenguaje no sexista en las publicaciones de promoción de la seguridad industrial.

Por otro lado, se continúa trabajando para conseguir el incremento de la composición paritaria en los cargos de la presidencia y en los órganos de administración, priorizando, en caso de empate, a las empresas o asociaciones empresariales industriales en las que estos cargos sean ocupados por mujeres.

Ordenación y Promoción Comercial y Artesana - Programa 761A00

Dado el importante papel que desempeñan las mujeres en el comercio minorista y su positivo impacto en el empleo femenino, tanto desde la perspectiva del emprendimiento como del trabajo asalariado, las políticas de fomento y promoción del comercio minorista implementadas por la Conselleria de Innovación, Industria, Comercio y Turismo repercuten especialmente en el sector femenino.

En este sentido las bases reguladoras de las ayudas en materia de comercio, artesanía y consumo valoran la tenencia de planes de igualdad, certificados, reconocimientos o distintivos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de protocolos para la erradicación del acoso sexual, moral o psicológico en el ámbito laboral o las situaciones de violencia de género.

Ordenación y Promoción del turismo y Turisme Comunitat Valenciana - Programa 761A00

Desde este programa se atiende a la igualdad de género a través de la adaptación de la normativa turística a los principios y objetivos de la Ley 15/2018 de Turismo, Ocio y Hospitalidad de la Comunitat Valenciana. La exposición de motivos hace referencia expresa a los planes de igualdad atendiendo al Código Ético del Turismo para atender a la perspectiva de género. También la perspectiva de género está presente en la regulación en la composición paritaria de los órganos colegiados.

Los proyectos de decreto son una herramienta que perfecciona el valor de la igualdad ya que evita estereotipos de género, fomenta la igualdad en el trabajo con independencia del género de las personas y apoya la asunción de responsabilidades por igual; lo cual se desprende de todos los proyectos que regulan de forma exhaustiva el ejercicio de la actividad, los requisitos que han de cumplir las empresas, la seguridad y prevención de accidentes, el régimen de precios y reservas así como el régimen sancionador.

Además, en la concesión de los Premios Turisme CV se ponderará que las personas y entidades candidatas ajusten su actividad a los principios básicos del Código ético mundial para el Turismo y a criterios generales de sostenibilidad, lo que conlleva necesariamente al respeto, garantía y promoción de la igualdad.

Por último, la entidad Turisme Comunitat Valenciana, aborda la pérdida de empleo turístico y el incremento de la temporalidad a través de la formación del personal, con una especial incidencia en las mujeres.

Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE)

IVACE desarrolla una oferta especializada de servicios dirigida a la mejora competitiva del tejido empresarial consistente en actuaciones orientadas al impulso y fomento de la I+D, la innovación, la internacionalización, el desarrollo energético sostenible y la mejora de las infraestructuras y servicios industriales.

IVACE incorpora la perspectiva de género en todas sus líneas presupuestarias, utilizando un lenguaje no sexista. Asimismo, establece en un 100 % la inclusión tanto en las bases reguladoras de subvenciones públicas como en los pliegos de contratación de cláusulas sociales en materia de igualdad de género.

Además, el II Plan de Igualdad de Oportunidades de IVACE se estructura en 7 áreas de intervención, que suman un total de 32 acciones a desarrollar durante sus cuatro años de vigencia.

De hecho, la Dirección General de Igualdad y del Instituto de las Mujeres, mediante Resolución de fecha 29/02/2024, acordó la Validación y Concesión del Visado, del II Plan de Igualdad del IVACE y la concesión del uso del sello “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats” a favor del IVACE.

Sociedad de Proyectos para la Transformación Digital

Impulsa el crecimiento económico de la Comunitat Valenciana mediante la generación de un tejido industrial vinculado al sector audiovisual. Para ello se suscribirán acuerdos de colaboración con centros de formación externos para la capacitación del personal que el sector va a demandar, fomentando una mayor representación femenina en el sector audiovisual.

3. OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES PARA CADA PROGRAMA PRESUPUESTARIO

Programa 721A00. Dirección y Servicios Generales

Objetivo 3.1.	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas del Departamento.		
Actuación 3.1.1.	Introducir la perspectiva de género en las normas, planes, programas de actuación, subvenciones y convenios que proyecte, ejecute e impulse el Departamento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género.	%	50
3	Número de informes de impacto de género remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación.	Número	5
4	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género.	%	50
5	Porcentaje de convenios firmados por el departamento que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad.	%	40
Objetivo 3.2.	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.		
Actuación 3.2.1.	Introducir cláusulas de igualdad en los contratos, de acuerdo con la regulación de la incorporación de las cláusulas sociales.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de contratos que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad de género en los pliegos de cláusulas administrativas particulares como condiciones especiales de ejecución y/o criterios de adjudicación.	%	100
Objetivo 3.3	Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.		
Actuación 3.3.1.	Uso de lenguaje y de imágenes no sexistas e inclusivas en la comunicación y publicidad institucional del Departamento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de instrucciones/recomendaciones de la Subsecretaría, dirigidas a los centros directivos, en favor del uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación del departamento.	Número	2
2	Número de textos y otros formatos y soportes de comunicación remitidos a la Unidad para la supervisión de su lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	1

Programa 121H00. Avance de la sociedad digital

Objetivo 1.2.	Impulso a la IA, la economía del dato y tecnologías habilitadoras digitales en el tejido productivo. Creación de hubs tecnológicos digitales en los puertos de las capitales de provincia.		
Actuación 1.2.1.	Formación en IA y en tecnologías disruptivas.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Número de mujeres formadas en cursos sobre IA y tecnologías disruptivas.	Número	150
Objetivo 2.1.	Impulso a las redes de telecomunicaciones en zonas con falta de conectividad.		
Actuación 2.1.1.	Apoyo al despliegue de telecomunicaciones en zonas sin conectividad.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Seguimiento del estado de conectividad en el territorio, con especial incidencia en zonas con riesgo de despoblamiento y espacios estratégicos.	Cualitativo	Sí
Objetivo 7.1.	Fomentar la adquisición de las competencias digitales entre la población valenciana.		
Actuación 7.1.1.	Actuaciones de formación para incentivar la adquisición de competencias digitales entre la población valenciana		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
4	Porcentaje de participantes en las acciones formativas que son mujeres.	%	40
Objetivo 9.1.	Reducir la brecha digital de género reforzando la participación de las mujeres.		
Actuación 9.1.1.	Actuaciones para fomentar la perspectiva de género en la reducción de la brecha digital en la Comunitat Valenciana.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Colaboraciones firmadas para la lucha contra la brecha digital con perspectiva de género.	Cualitativo	Sí
2	Número de informes o estudios con perspectiva de género sobre brecha digital.	Número	1

Programa 542D00. Desarrollo Tecnológico y Digital e Innovación

Objetivo 4.1.	Fomentar la innovación responsable (RRI) y la evaluación del impacto social y medioambiental de la innovación.		
Actuación 4.1.1.	Inclusión de indicadores de RRI en las convocatorias de concurrencia competitiva y convenios de la Dirección General.		
Actuación 4.1.2.	Inclusión de indicadores de RRI en proyectos dentro de la estrategia S3.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Inclusión de indicadores de RRI en las convocatorias de concurrencia competitiva y convenios de la Dirección General.	Cualitativo	Sí
2	Inclusión de indicadores de RRI en proyectos dentro de la estrategia S3.	Cualitativo	Sí

Objetivo 4.2.	Reforzar y hacer visible el papel de las mujeres en la innovación.		
Actuación 4.2.1.	Visibilización de la innovación con perspectiva de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Proyectos de innovación con perspectiva de género.	Número	2
2	Inclusión de la perspectiva de género en la innovación.	Cualitativo	Sí

Programa 722A00. Política Industrial

Objetivo 1.10.	Incrementar el establecimiento de planes de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas industriales, y a la composición equilibrada en el cargo de la presidencia y en los órganos de administración de las asociaciones sectoriales industriales.		
Actuación 1.10.1.	Priorizar, en el caso de resolución de empates, las empresas que tengan implantado planes de igualdad.		
Actuación 1.10.2.	Incluir en los baremos de evaluación puntuación adicional para las asociaciones empresariales con mujeres al cargo de la presidencia u otros órganos de dirección.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Empresas industriales que solicitan ayudas por proyectos de inversión que aportan un plan de igualdad visado por la administración competente.	Número	15
2	Número de asociaciones industriales con mujeres en cargos en el órgano de dirección o administración.	Número	5
Objetivo 2.1.	Desarrollo de acciones destinadas a la mejora de la planificación, impulso, asesoramiento, coordinación, análisis, control y evaluación de la seguridad industrial, así como de la cultura de la seguridad industrial en las operaciones productivas y en la sociedad en general (instalaciones domésticas e industriales).		
Actuación 2.1.6.	Utilizar lenguaje no sexista en las publicaciones o documentos para promocionar la seguridad industrial.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
6	Utilización de lenguaje no sexista en las acciones de difusión de la seguridad industrial en redes sociales.	Número	10

Programa 761A00. Ordenación y Promoción Comercial y Artesana

Objetivo 4.1	Establecer modelos y pautas de actuación responsable y de calidad en el comercio.
Actuación 4.1.2.	Fomentar la implantación de Planes de Igualdad vigentes y visados por el centro directivo de la Administración de la Generalitat con competencias en materia de mujer, y de la presentación del informe anual de evaluación de resultados ante el mismo organismo.
Actuación 4.1.3.	Incentivar el acceso de las empresas comerciales a las certificaciones, distintivos o reconocimientos empresariales en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, emitidos por una administración pública.
Actuación 4.1.4.	Fomentar la implantación de protocolos vigentes para la erradicación del acoso sexual, moral o psicológico en el ámbito laboral.
Actuación 4.1.5.	Fomentar la implantación de protocolos vigentes para la erradicación de las situaciones de violencia de género.

Indicador	Descripción	Unidad de Medida	Valor
2	Solicitantes de ayudas que dispongan de Plan de Igualdad vigente y visado por el centro directivo de la Administración de la Generalitat con competencias en materia de mujer, y de la presentación del informe anual de evaluación de resultados ante el mismo organismo.	Número Empresas solicitantes	125
3	Solicitantes de ayudas que dispongan de un certificado distintivo o reconocimiento empresarial en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, emitidos por una administración pública.	Número Empresas solicitantes	100
4	Solicitantes de ayudas que dispongan de un Protocolo vigente para la erradicación del acoso sexual, moral o psicológico en el ámbito laboral.	Número Empresas solicitantes	15
5	Solicitantes de ayudas que dispongan de Protocolo vigente para la erradicación de las situaciones de violencia de género.	Número Empresas solicitantes	5

Programa 322B00. Impulso del Ecosistema Emprendedor

Objetivo 3.1.	Promover la creación de proyectos empresariales, dotando a los emprendedores de los conocimientos y herramientas necesarias para la puesta en marcha de sus proyectos, y en especial al emprendimiento femenino.		
Actuación 3.1.1.	Fomentar programas de formación, mentorización y tutorización, y en especial, al emprendimiento femenino.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Mujeres mentorizadas y tutorizadas para el inicio de su actividad emprendedora.	Porcentaje de mujeres	20

Programa 762A00. Internacionalización

Objetivo 3.1.	Favorecer la internacionalización de las empresas promovidas por mujeres.		
Actuación 3.1.1.	Valorar positivamente aquellas empresas que tengan un porcentaje igual o mayor de mujeres en cargos de dirección o ejecutivos de la empresa o que disponen de un plan de igualdad visado, en el caso de que legalmente no sea exigible.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Empresas con un porcentaje igual o mayor de mujeres en cargos de dirección o ejecutivos de la empresa o que disponen de un plan de igualdad visado en caso de que legalmente no sea exigible.	Número	60
Objetivo 4.1.	Fomentar la paridad en los recursos humanos disponibles para la ejecución del plan de internacionalización.		
Actuación 4.1.1.	Valorar positivamente aquellas empresas que fomentan la paridad en los recursos humanos disponibles para la ejecución del plan de internacionalización.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Nuevos contratos de personal cualificado en materia de internacionalización.	Porcentaje de paridad	40

ENTIDAD 005 – Programa 722B00

INSTITUTO VALENCIANO DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL (IVACE)

Objetivo 4.1.	Impulsar la especialización de recursos humanos en internacionalización, a través de la formación y la empleabilidad en dicho ámbito en general.		
Actuación 4.1.1.	Impulsar la formación teórica y práctica en internacionalización de jóvenes de la CV.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Becas concedidas a través de la convocatoria de becas IVACE Exterior.	Nº becas	70
2	Becas concedidas a través de la Convocatoria de Becas IVACE Exterior.	Nº mujeres	36
3	Becas concedidas a través de la Convocatoria de Becas IVACE Exterior.	Nº hombres	34
Objetivo 10.1.	Impulsar y fomentar la elaboración y la implantación de planes de igualdad en las empresas y otras entidades de la Comunitat Valenciana.		
Actuación 10.1.1.	Incorporar en las bases reguladoras de subvenciones públicas cláusulas que fomenten la implantación de planes de igualdad en las empresas.		
Actuación 10.1.2.	Consecución de las actuaciones previstas en el II PIO de IVACE (2023-2027).		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones públicas que fomenten la implantación de planes de igualdad en las empresas.	Porcentaje	100
2	Porcentaje de actuaciones del PIO II IVACE 2023-2027 iniciadas.	Porcentaje	40
Objetivo 10.2.	Fomentar la igualdad en el ámbito de la contratación, así como en la gestión de subvenciones y becas.		
Actuación 10.2.1.	Incorporar a los pliegos de contratación cláusulas sociales en materia de igualdad de género.		
Actuación 10.2.2.	Incorporar en las bases reguladoras de subvenciones públicas y becas cláusulas sociales en materia de igualdad de género.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de pliegos de contratación que incluyan cláusulas sociales en materia de igualdad de género.	Porcentaje	100
2	Porcentaje de bases reguladoras que incluyen cláusulas sociales en materia de igualdad de género.	Porcentaje	100
Objetivo 10.3.	Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.		
Actuación 10.3.1.	Difundir instrucciones y manuales para facilitar la normalización del lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Numero de instrucciones y manuales difundidos.	Número	162

ENTIDAD 025 – Programa 751B00

TURISME COMUNITAT VALENCIANA

Objetivo 3.1.	Ejecución de programas formativos de inserción y recualificación laboral a través de la Red CdT así como el impulso de su digitalización a través de INVAT.TUR.		
Actuación 3.1.1.	Favorecer la formación de los profesionales del sector turístico a través de los centros de la Red CdT e INVAT.TUR así como la extensión de esta a los espacios turísticos de interior.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Acciones de formación continua y recualificación profesional de los trabajadores del sector turístico. (Hombres)	Acción Directa	4.700
3	Acciones de formación continua y recualificación profesional de los trabajadores del sector turístico. (Mujeres)	Acción Directa	7.300

ENTIDAD 106 – Programa 542H00

AGENCIA VALENCIANA DE LA INNOVACIÓN (AVI)

Objetivo 5.1	Facilitar la igualdad de género en el Sistema Valenciano de Innovación.		
Actuación 5.1.1	Apoyo a la participación de mujeres en las actuaciones de promoción del talento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de mujeres que se incorporan a las líneas de actuaciones de promoción del talento.	Porcentaje	50

ENTIDAD 040

SOCIEDAD DE PROYECTOS PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL, S.A.

Objetivo 5.	Puesta en marcha de un plan de formación en aquellas materias que permitan disponer de recursos humanos con la cualificación necesaria para cubrir las necesidades de los proyectos audiovisuales.		
Actuación 5.1	Incrementar la actividad del área de formación en materias vinculadas al mundo del audiovisual incrementando la oferta de cursos.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Planificación de las necesidades formativas a atender por las empresas accesorias a la industria audiovisual en la Comunitat Valenciana.	núm. convenios con centros externos	4

4. VALORACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS RESULTADOS ESPERADOS EN FUNCIÓN DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE Y DE LAS ACTUACIONES EN MARCHA

La igualdad de género se ha convertido en uno de los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible que ha lanzado la ONU para el periodo 2016-2030, en concreto, el objetivo 5 insta en los gobiernos y a las sociedades a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas.

Las metas propuestas comprenden poner fin a la violencia, eliminar prácticas perjudiciales, reconocer el valor de los cuidados no remunerados, garantizar la total participación de las mujeres, así como la igualdad de oportunidades, en la toma de decisiones, y realizar reformas que garanticen en la población femenina un acceso equitativo a los recursos económicos.

Las actuaciones en formación iniciadas por esta Conselleria, tanto en aspectos relacionados con la elaboración del propio Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat, así como a través de otros cursos en materia de género, han dado como resultado una mejora progresiva y una mayor implicación de los departamentos en la consecución de los objetivos conectados con la igualdad.

Partiendo de las actuaciones previstas por los diferentes centros directivos, así como de los indicadores definidos y cuantificados se expone a continuación una visión global resumida de los resultados esperados:

Desde la **Unidad de Igualdad** se pretende continuar con la formación en perspectiva de género iniciada en ejercicios anteriores, lo que tiene que redundar, a corto plazo, en una mayor sensibilización por parte del personal de la Conselleria, y finalmente, en la aplicación de la perspectiva de género en el resto de los programas presupuestarios.

Además, hay que tener en cuenta que, por Acuerdo de 5 de agosto de 2022, del Consell, fue aprobado el III Plan de igualdad de mujeres y hombres de la Administración de la Generalitat, lo que contribuirá a consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en propia organización, así como, a erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y de procedimientos o políticas discriminatorias en materia de selección, formación, promoción, salud laboral y retribución.

En cuanto al ámbito del **Desarrollo Tecnológico y Digital e Innovación**, se avanzará en la eliminación de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en el sector de la innovación gracias a la formación y a la inclusión de indicadores sobre investigación e innovación responsable (RRI) y género en todas las convocatorias, los convenios que se firmen y los proyectos e investigaciones que se financien.

El **AVI** tiene como meta que al menos un 50 % de porcentaje de mujeres se incorporen a las tres líneas de actuaciones del programa de Promoción del Talento. Coincide así con la Visión Estratégica del Espacio Europeo de Investigación, que señala como objetivo para el año 2030 que la mitad de todo el personal científico, en todas las disciplinas y en todos los niveles del sistema científico, sean mujeres.

Como consecuencia de la implementación de las actuaciones previstas en el programa **Avance de la sociedad digital**, se dará continuidad al convenio con la entidad CERMI C.V. para realizar acciones formativas y facilitar la accesibilidad a las TIC y las competencias digitales de personas con discapacidad y al convenio con la Federación Valenciana de Municipios y Provincias ampliando el conjunto de municipios objetivo, para atender la brecha digital en el ámbito geográfico, teniendo en cuenta en ambos casos los posibles sesgos de género que se puedan detectar. Estas acciones se complementan con la ejecución del contrato de formación en competencias digitales que se ejecuta en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, componente 19.I1.

Se pretende formar a un mínimo de 600 mujeres en competencias digitales de varios niveles; así como a un mínimo de 150 mujeres en inteligencia artificial y tecnologías disruptivas.

Se llevará a cabo un estudio sobre la situación de la mujer en el mundo empresarial con perspectiva de brecha de género (BDG) y un workshop sobre innovación y liderazgo en el mismo sentido.

Se desarrollarán actividades de divulgación, difusión y transferencia de conocimiento con el objetivo de dar a conocer las actuaciones y avances en materia de brecha de género, destacando V Jornadas de Igualdad y campañas en redes sociales y medios de comunicación.

Por último, se coordinarán actuaciones para el despliegue de redes en zonas con falta de conectividad con las operadoras de telecomunicaciones, órganos competentes en brecha digital, Agenda Valenciana Antidespoblamiento y entidades locales de la Comunitat, a fin de superar el 95 % de cobertura de banda ancha en la Comunitat.

Una vez analizados los datos expuestos sobre el Emprendimiento femenino, se considera que las medidas adoptadas favorecerán la creación y consolidación empresarial femenina, igualando los porcentajes de empresas consolidadas por hombres y mujeres. A través de la formación, las acciones positivas y la valoración de medidas a favor de la corresponsabilidad o la pluralidad de roles, se espera conseguir un mayor emprendimiento en las mujeres. El cambio de gobierno ha supuesto la implantación de un nuevo modelo de fomento del emprendimiento que no se limita a las subvenciones nominativas, sino que abre el proceso de otorgamiento de subvenciones a la concurrencia competitiva, lo que permite que puedan optar a las mismas más beneficiarias.

Con respecto a las actuaciones impulsadas por el programa presupuestario con competencias en **Comercio Exterior**, se espera que crezca el número de empresas que tengan un porcentaje igual o mayor de mujeres en cargos de dirección o ejecutivos de la empresa o que dispongan de un plan de igualdad visado, en el caso de que legalmente no sea exigible aumentar cada año. Asimismo, se espera favorecer la paridad en los recursos humanos disponibles para la ejecución del plan de internacionalización.

En el programa de **Política Industrial,** respecto a los resultados del ejercicio anterior, se espera incrementar el número de pymes industriales y asociaciones solicitantes de ayudas que disponen de un plan de igualdad entre mujeres y hombres, así como la presencia de mujeres en los órganos de dirección y administración de las asociaciones empresariales de la Comunitat Valenciana.

En materia de **Seguridad Industrial, Vehículos y Metrología**, los avances se esperan en la utilización de un lenguaje no sexista en todas las tareas de difusión que se realizan a través de las redes sociales con el objetivo de fomentar la seguridad industrial entre los establecimientos industriales, comerciales, hostaleros y el conjunto de la ciudadanía.

Respecto la situación en el **Comercio**, el programa presupuestario despliega sus efectos sobre el total de empresas comerciales de la Comunitat Valenciana, calculado en un número aproximado de las 65.000, y, especialmente sobre el 61 % de las personas que trabajan en dicho sector que son mujeres y suponen aproximadamente 134.000.

Así pues, el programa de ayudas y subvenciones puede considerarse como un instrumento indispensable en la lucha contra la desigualdad de género y la brecha salarial. La valoración de la tenencia de planes de igualdad, certificados, reconocimientos o distintivos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como los protocolos para la erradicación del acoso sexual, moral o psicológico en el ámbito laboral o las situaciones de violencia de género, ha provocado un impacto altamente positivo que se ha traducido en un incremento hasta de más del 400 % en los Planes de igualdad, respecto a lo previsto, pasando de las 75 empresas previstas a las más de 300.

En materia de **Artesanía**, se mejorará la conciliación mediante la ampliación de la oferta de cesión de espacios para la realización de actividades y la cesión gratuita para talleres promovidos o dirigidos a mujeres. También, se apoyará el desarrollo de actividades mediante la introducción de criterios de discriminación positiva en las convocatorias. Así como la mejora de la visibilización de la actividad artesanal ejercida por mujeres mediante el mantenimiento del premio Mujer Artesana, exposiciones específicas, jornadas conmemorativas, etc.

En cuanto al **Turismo**, cabe destacar que en la regulación del sector está presente la perspectiva de género (utilización de un lenguaje no sexista, composición paritaria de órganos colegiados, ponderación de los principios básicos del código Ético mundial para el turismo en convocatoria de premios, etc.). Ello favorecerá la reducción de desigualdades en relación con los

derechos y oportunidades de las trabajadoras del sector turístico de la Comunitat Valenciana. Igualmente, deben destacarse los resultados derivados de las acciones de formación en materia de turismo (en las que un 39 % son hombres y un 61 % mujeres).

Respecto del **IVACE**, se esperan importantes resultados derivados de las 32 acciones del II PIO de IVACE (01/09/2023-31/08/2027) y de la inclusión de cláusulas sociales en las bases reguladoras de subvenciones públicas como en los pliegos de contratación.

La **Sociedad de Proyectos para la Transformación Digital** suscribirá acuerdos de colaboración con centros de formación externos para la capacitación del personal que el sector va a demandar, en los que se fomentará una mayor representación femenina en el sector audiovisual. Esto impulsará un retroceso en la brecha laboral que provoca la desigualdad de género a nivel mundial en este sector.

5. ANEXO. RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS POR CADA SECCIÓN PARA EL IIGP 2025 CON INDICACIÓN DE SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO.

SECCIÓN 11 INNOVACIÓN, INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO		Relevancia de género
721A00	Dirección y Servicios Generales.	Media
121H00	Avance de la Sociedad Digital	Alta
542D00	Desarrollo Tecnológico y Digital e Innovación.	Media
722A00	Política Industrial	Baja
761A00	Ordenación y Promoción Comercial y Artesana	Media
322B00	Impulso del Ecosistema Emprendedor	Media
762A00	Internacionalización	Media
005-722B00	Instituto Valenciano de la Competitividad Empresarial (IVACE)	Baja
025-751B00	Turisme Comunitat Valenciana	Media
106-542H00	Agencia Valenciana de Innovación (AVI)	Media
0040	Sociedad de Proyectos para la Transformación Digital, S.A.	Baja

3.9. SECCIÓN 12. AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA

1. EXPLICACIÓN RELATIVA A LOS PROGRAMAS SELECCIONADOS Y A SU SITUACIÓN EN CUANTO A SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO

Los departamentos de la Conselleria de Agricultura, Agua, Ganadería y Pesca han realizado el análisis del grado de relevancia de género de los programas asignados, con criterios de transversalidad, relevancia funcional y capacidad de impacto. El resultado ha sido que cinco programas presupuestarios consiguen un grado mediode relevancia de género: 711A00 Dirección y Servicios Generales, 542E00 Transferencia de tecnología I+D+i, 714B00 Ordenación y Mejora de la Producción Agraria, 714C00 Política Agraria común, 714F00 Industria y Cadena Agroalimentaria I+D+i. El resto de los programas se sitúan en un nivel de relevancia bajo.

Para el análisis de este informe se han seleccionado los cuatro programas presupuestarios con grado medio de relevancia de género y el programa 711A00, Dirección y Servicios Generales.

2. PROBLEMÁTICA SOBRE LA QUE SE ACTÚA: EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL TENIENDO EN CUENTA LOS AVANCES REGISTRADOS

Se observa una escasa presencia de mujeres jóvenes como responsables dentro de las explotaciones agrarias de la Comunitat Valenciana. La invisibilidad de las mujeres agricultoras que trabajan con el hombre en explotaciones agrarias familiares se podría combatir con la inscripción como titular de esta explotación en el Registro de entidades de titularidad compartida.

La presencia activa de la mujer en la actividad agroalimentaria se encuentra ante diferentes desafíos. De entre ellos, la falta de una formación adecuada, en materia de transferencia de conocimientos y actividades formativas, para las empresas y trabajadoras del campo, el escaso relevo generacional en las zonas rurales, y especialmente de las mujeres; son verdaderos frenos en el desarrollo de la mujer en el ámbito agroalimentario y rural.

Otros retos importantes a los que se enfrenta el sector son la falta de creación de empleo femenino en las zonas rurales, o la carencia de profesionalización del sector agroalimentario, como vía para resolver la problemática agraria actual, el relevo generacional, la viabilidad económica, los retos ambientales, la sostenibilidad, la conservación del territorio y la cultura.

En general, vivimos una falta de reconocimiento profesional del trabajo de las mujeres en el mundo, y en la emigración de las mujeres a las ciudades; lo que ha producido graves problemas

demográficos en el entorno rural con un nivel de despoblamiento en aumento, generado por el escaso relevo generacional y la falta de oportunidades.

La falta de visibilidad del papel y participación de las mujeres en el mundo rural, en general, y en el sector primario, en particular, y la brecha de género en la participación en la actividad económica del mundo rural, con un desigual acceso a la titularidad de las explotaciones y a los órganos de decisión, son retos para modificar.

El número de mujeres que son titulares de explotaciones agrarias en la Comunitat Valenciana es muy escaso. Además, en muchas explotaciones agrarias familiares el trabajo se reparte entre los dos miembros de la unidad familiar, pero solo consta el hombre a efectos de la titularidad de la explotación.

Este panorama nos da la oportunidad de actuar para aumentar la cualificación profesional e impulsar la competitividad de las personas dedicadas a las actividades agroalimentarias para la obtención de productos de calidad, el uso de métodos de producción compatibles con el medio ambiente y la conservación y mejora del paisaje y la producción ecológica.

3. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DESTACADAS Y SU RELEVANCIA EN IGUALDAD DE GÉNERO

- Deben abordarse mediante políticas adecuadas las debilidades que se derivan del despoblamiento de las áreas rurales (falta de recursos con el conocimiento de las técnicas y métodos adecuados), del envejecimiento de la población, que lleva al límite la capacidad de resistencia de las empresas familiares, o los desequilibrios que todavía perviven en materia de género para reivindicar el papel de la mujer rural, empresaria y leader.

- Dar visibilidad a las mujeres agricultoras que trabajan con el hombre en explotaciones agrarias familiares, con la inscripción de ellas como titulares de esta explotación en el Registro de Entidades de Titularidad Compartida.

- Impulso de proyectos de economía circular que pongan en valor subproductos resultantes en cada fase de la cadena alimentaria: clasificación, reutilización, incluso transformación y compostaje.

- Promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas de la Conselleria.

- Incentivar a las mujeres jóvenes para que asuman la responsabilidad como titulares de explotaciones agrarias en la Comunitat Valenciana, mejorando la renta agraria de las personas que se dedican a la agricultura, garantizando la rentabilidad de las explotaciones agrarias y la supervivencia de la huerta.

- Desarrollar producciones diferenciadas en el marco de la normativa comunitaria, estatal y autonómica, fomentar la consolidación y supervisar las actuaciones de control realizadas por las diferentes figuras de calidad reconocidas.

- Aumentar la cualificación profesional de las personas dedicadas a las actividades agroalimentarias para la obtención de productos de calidad, el uso de métodos de producción compatibles con el medio ambiente y la conservación y mejora del paisaje y la producción ecológica.

- Visibilizar y reconocer el papel y participación de las mujeres en el mundo rural en general y en el sector en particular, como factor necesario para avanzar hacia una sociedad rural plural, equitativa y justa.

- Reducir la brecha de género en la actividad económica del mundo rural fomentando la participación de las mujeres en la actividad económica, el acceso a la titularidad de las explotaciones y a los órganos de decisión.

- Acompañamiento en el acceso a la información y mejora en la calidad de vida de las familias.

4. OBJETIVOS, ACTUACIONES E INDICADORES PARA CADA PROGRAMA PRESUPUESTARIO

Programa 542E00 Transferencia tecnológica, I+D+i

Objetivo 2.1.	Impulso de la competitividad mediante estrategias de formación y aprendizaje. Formación de profesionales preparados en todos los ámbitos de la cadena alimentaria, abordando múltiples disciplinas y contenidos formativos, con formación práctica orientada a mejorar las competencias técnicas de los profesionales.		
Actuación 2.1.3.	Número de alumnos participantes en los cursos anteriores que sean mujeres.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Número de alumnos mujeres.	Alumnas	418

Programa 714B00. Ordenación y mejora de la producción agraria

Objetivo 3.2.	Facilitar a las mujeres el acceso a la titularidad de las explotaciones agrarias.		
Actuación 3.2.1.	Priorizar a las mujeres en el acceso a las ayudas a la instalación de jóvenes agricultoras.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Conseguir que un porcentaje mínimo de personas beneficiarias de las ayudas a la incorporación de jóvenes sean mujeres.	Porcentaje	25

Programa 714C00 Política Agraria Común y Competitividad

Objetivo 3.1.	Desarrollo de un sistema de información de explotaciones agrarias basado en el uso de nuevos procedimientos y sistemas de intercambio de datos, así como en la identificación de cada una de estas unidades económicas, e incluir el detalle minucioso de sus efectivos productivos, incluida su geolocalización.		
Actuación 3.1.3.	Potenciar el sistema de información de explotaciones agrarias y conseguir un registro público con esta finalidad. Indicador: número de explotaciones inscritas en el Registro de Explotaciones Agrícolas de la C. Valenciana (REACV).		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
3	Número de explotaciones inscritas en REGEPA o registro equivalente donde el titular sea una mujer.	Número de mujeres	10.000

Programa 714F00. Industria y Cadena Agroalimentaria, I+D+i

Objetivo 2.1.	Creación de valor añadido en los productos agrarios y de la alimentación a través del apoyo a inversiones de empresas de transformación y comercialización de productos agrarios.		
Actuación 2.1.2.	Creación de valor añadido en los productos agrarios y de la alimentación a través del apoyo a inversiones de empresas de transformación y comercialización de productos agrarios.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
2	Apoyo a proyectos de transformación de la industria agroalimentaria, para el desarrollo de nuevos productos y servicios a través de ayudas a la transformación y comercialización, liderados por mujeres.	Proyectos	23

Programa 711A00. Dirección y Servicios Generales

Objetivo 3.1.	Incorporar la transversalidad de género en las políticas públicas de la Conselleria.		
Actuación 3.1.1.	Introducir la perspectiva de género en las normas, planes, programas de actuación, subvenciones y convenios que proyecte, ejecute e impulse el Departamento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje, sobre el total, de anteproyectos o proyectos normativos, planes y programas de actuación del Departamento que incluyen cláusulas de igualdad de género.	%	100
2	Número de informes de impacto de género remitidos a la Unidad de Igualdad para su asesoramiento y validación.	Número	3
3	Porcentaje de bases reguladoras de subvenciones y ayudas, becas, etc. que, sobre el total, incluyen cláusulas de igualdad de género.	%	80
4	Porcentaje de convenios firmados por el departamento que, sobre el total, incorporan cláusulas de igualdad.	%	60
Objetivo 3.2.	Fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la contratación.		
Actuación 3.1.1.	Introducir la perspectiva de género en las normas, planes, programas de actuación, subvenciones y convenios que proyecte, ejecute e impulse el Departamento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Porcentaje de contratos que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad de género en los pliegos de cláusulas administrativas particulares como condiciones especiales de ejecución y/o criterios de adjudicación.	Porcentaje	100
Objetivo 3.3.	Fomentar la comunicación no sexista e inclusiva en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.		
Actuación 3.3.1.	Uso de lenguaje no sexista e inclusivo en la comunicación del Departamento.		
Indicador	Descripción	Unidad de medida	Valor
1	Número de textos remitidos a la Unidad de Igualdad para la supervisión del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.	Número	3

5. VALORACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS RESULTADOS ESPERADOS EN FUNCIÓN DE LA EVOLUCIÓN RECIENTE Y DE LAS ACTUACIONES EN MARCHA.

La perspectiva de género atiende a objetivos sociales y profesionales, el sector agrario muestra un sesgo de masculinización importante que se intenta mitigar actuando desde las fases más primarias de la producción. Así se observa una evolución positiva de la presencia de la mujer en todos los ámbitos temáticos transversales que tratan las políticas agrarias. Y lo hace en diferentes ámbitos, lo que permite confirmar la eficacia de las estrategias adoptadas en materia de género.

El fomento de la mejora de vida de las familias en el ámbito rural se espera que facilite la permanencia de habitantes en el mundo rural y que ayude a la disminución de la tasa de masculinidad a largo plazo, a través del acceso a instrumentos de inversión, oportunidades reales de participación profesional y presencia de las mujeres en el ámbito agroalimentario, y continuando con las ulteriores de transformación y comercialización.

El fomento de la agricultura ecológica puede tener incidencia sobre el incremento de las explotaciones cuya titular es una mujer, dado que el porcentaje de mujeres titulares de explotaciones agrarias ecológicas es superior al porcentaje de mujeres titulares de explotaciones agrarias convencionales, donde las empresas muestran un desequilibrio de género en la participación en los órganos de dirección.

6. ANEXO. RELACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS POR CADA SECCIÓN PARA EL IIGP 2025 CON INDICACIÓN DE SU NIVEL DE RELEVANCIA DE GÉNERO.

SECCIÓN 12 AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA	Relevancia de género
711A00 Dirección y Servicios Generales.	Media
531A00 Estructures Agrarias.	Baja
714B00 Ordenación y Mejora de la Producción Agraria.	Media
714D00 Agricultura y Ganadería.	Baja
542B00 Desarrollo Rural, Calidad, Producción Ecológica, I+D+i	Baja
512A00 Gestión e Infraestructuras de Recursos Hidráulicos	Baja
542E00 Transferencia de Tecnología I+D+i.	Media
714C00 Política Agraria Común.	Media
714F00 Industria y Cadena Agroalimentaria, I+D+i.	Media
714A00 Ordenación y Mejora de la Producción Pesquera.	Baja

ANEXO

RELACIÓN DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS Y ENTIDADES SELECCIONADOS Y SU CLASIFICACIÓN SEGÚN RELEVANCIA DE GÉNERO.

SECCIÓN 05 PRESIDENCIA DE LA GENERALITAT		Relevancia de género
462B00	Promoción Institucional.	Alta
026	Ciutat de les Arts i les Ciències S.A.U.	Alta
121B00	Dirección y Servicios Generales.	Media
112H00	Participación Ciudadana.	Media
112J00	Transparencia.	Media
126A00	Asesoramiento y Defensa en Juicio de los Intereses de la Generalitat.	Media
457A00	Fomento de la actividad deportiva.	Media
00130	Corporación Valenciana de Medios de Comunicación	Media
00049	Circuito del Motor y Promoción Deportiva, S.A.	Media

SECCIÓN 16 VICEPRESIDENCIA Y CONSELLERÍA DE SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD Y VIVIENDA		Relevancia de género
311A00	Dirección y Servicios Generales.	Alta
323A00	Igualdad de oportunidades de Mujeres y Hombres.	Alta
323B00	Lucha contra violencia sobre la mujer.	Alta
313H00	Diversidad.	Alta
313D00	Personas con Discapacidad.	Alta
313F00	Personas Mayores.	Alta
313G00	Atención Primaria y Dependencia.	Media
313E00	Inclusión Social.	Media
313C00	Familia, Infancia y Adolescencia.	Alta
313I00	Gestión y Organización del Sistema.	Alta
313J00	Planificación y Coordinación de Infraestructuras sociosanitarias de Servicios Sociales.	Alta

SECCIÓN 16 VICEPRESIDENCIA Y CONSELLERÍA DE SERVICIOS SOCIALES, IGUALDAD Y VIVIENDA		Relevancia de género
313K00	Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales.	Media
057	Instituto Valenciano de Servicios Sociales (IVASS).	Alta
020	Institut Valencià de la Joventut (IVAJ).	Alta
134A00	Cooperación Internacional y Desarrollo Sostenible.	Alta
431I00	Función social de la Vivienda.	Media
073	Entidad Valenciana de Vivienda y Suelo (EVHA).	Media

SECCIÓN 06 HACIENDA, ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		Relevancia de género
611A00	Dirección y Servicios Generales.	Media
613A00	Tributos de la Generalitat y Juego.	Media
612A00	Fondos Europeos.	Media
612E00	Presupuestos de la Generalitat y Administración de Nóminas.	Media
611B00	Financiación Autonómica.	Baja
631A00	Actuaciones sobre el Sector Financiero.	Baja
0116	Infraestructuras y Servicios de Telecomunicaciones y Certificación SAU (ISTEC).	Baja
121D00	Función Pública.	Media
121C00	Formación y Estudios.	Media
121	Instituto Valenciano de Estadística (IVE).	Baja
111H00	Responsabilidad Social.	Media
615A00	Planificación y Previsión Econòmica.	Media

SECCIÓN 07 JUSTICIA E INTERIOR		Relevancia de género
141A00	Administración de Justicia.	Media
126D00	Concordia y Fomento del Autogobierno.	Media
112F00	Atención a las Víctimas y Acceso a la Justicia.	Media

SECCIÓN 07 JUSTICIA E INTERIOR		Relevancia de género
141B00	Dirección y Servicios Generales.	Baja
221B00	Emergencias, Protección Civil y Extinción de Incendios.	Media
222B00	Seguridad Pública: Policía de la Generalitat y Policía Local.	Media
222B00	Formación IVASPE.	Baja
00114	Sociedad Valenciana de Gestión Integral de los Servicios de Emergencias (SGISE).	Media

SECCIÓN 08 MEDIO AMBIENTE, INFRAESTRUCTURAS Y TERRITORIO		Relevancia de género
511A00	Dirección y Servicios Generales.	Alta
513C00	ATMV.	Alta
442C00	Cambio climático.	Media
442D00	Transición ecológica.	Media
442E00	Ordenación del Territorio y Paisaje.	Media
513R00	Autoridad de Transporte Metropolitano de València (ATMV).	Media
043	Instituto Cartogràfic Valenciano.	Media
432A00	Urbanismo.	Baja
513A00	Infraestructuras Públicas.	Baja
513B00	Planificación, Transportes y Logística.	Baja

SECCIÓN 09 EDUCACIÓN, CULTURA, UNIVERSIDADES Y OCUPACIÓN		Relevancia de género
421A00	Dirección y Servicios Generales.	Baja
421D00	Administración Educativa.	Baja
422I00	Infraestructuras Educativas.	Media
422A00	Enseñanza Primaria.	Alta
422B00	Enseñanza Secundaria.	Alta
421C00	Ordenación Educativa.	Media
422D00	Promoción del Valenciano y Gestión del Multilingüismo.	Baja
421B00	Administración de Personal.	Alta
421F00	Formación del Profesorado.	Media

SECCIÓN 09 EDUCACIÓN, CULTURA, UNIVERSIDADES Y OCUPACIÓN		Relevancia de género
422F00	Consell Escolar de la Comunidad Valenciana.	Alta
421G00	Administración General de Enseñanza y Relaciones Sindicales.	Baja
422C00	Formación Profesional.	Media
422H00	Inclusión Educativa.	Alta
421E00	Innovación y Calidad Educativa.	Media
422M00	MRR Educación y Formación Profesional.	Media
422E00	Universidad y Estudios Superiores.	Media
422G00	Instituto Superior de Enseñanzas Artísticas de la C.V.	Alta
542C00	Investigación, Desarrollo Tecnológico e innovación (I+D+i).	Media
322A00	Labora Servicio Valenciano de Empleo y Formación.	Alta
322D00	Promoción del Cooperativismo y de la Economía Social.	Media
315A00	Condiciones de Trabajo y Administración de las Relaciones Laborales.	Alta
315B00	Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT).	Media
452A00	Libro, Archivos y Bibliotecas.	Baja
453B00	Museo de Belles Arts.	Media
454A00	Patrimonio Artístico, Museos y Artes Plásticas.	Baja
451A00	Instituto Valenciano de Cultura (IVC).	Media
453C00	Patronato del Misterio de Elche.	Baja
453D00	Instituto Valenciano de Conservación, Restauración e investigación IVCR+y.	Media
453E00	Consorcio de Museos de la Comunidad Valenciana.	Media
453F00	Instituto Valenciano de Arte Moderno (IVAM).	Media
0074	Fundación de la C.V. Palau de les Arts Reina Sofía.	Baja
0078	Fundación de la Comunidad Valenciana de Investigación de Excelencia (Valer)	Media

SECCIÓN 10 SANIDAD		Relevancia de género
411C00	Administración de Recursos Humanos.	Alta
411D00	Escuela Valenciana de Estudios para la Salud.	Alta
412B21	Atención Primaria.	Alta
412B22	Atención Hospitalaria.	Alta
313B00	Salud Mental y Adicciones.	Alta
411A00	Dirección y servicios generales.	Media
411B00	Administración Económico- Financiera.	Media
411E00	Investigación en ciencias de la salud.	Media
411F00	Planificación y atención al paciente.	Media
412B28	Atención Sanitaria de Media y Larga Estancia.	Media

SECCIÓN 11 INNOVACIÓN, INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO		Relevancia de género
721A00	Dirección y Servicios Generales.	Media
121H00	Avance de la Sociedad Digital.	Alta
542D00	Desarrollo Tecnológico y Digital e innovación.	Media
722A00	Política Industrial.	Baja
761A00	Ordenación y Promoción Comercial y Artesana.	Media
322B00	Impulso del Ecosistema Emprendedor.	Media
7620A0	Internacionalización.	Media
005-722B00	Instituto Valenciano de la Competitividad Empresarial (IVACE).	Baja
025-751B00	Turismo Comunidad Valenciana.	Media
106-542H00	Agencia Valenciana de Innovación (AVI).	Media
0040	Sociedad de Proyectos para la Transformación Digital, S.A.	Baja

SECCIÓN 12 AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA		Relevancia de género
711A00	Dirección y Servicios Generales.	Media
531A00	Estructuras Agrarias.	Baja
714B00	Ordenación y Mejora de la Producción Agraria.	Media
714D00	Agricultura y Ganadería.	Baja
542B00	Desarrollo Rural, Calidad, Producción Ecológica, I+D+i.	Baja
512A00	Gestión e Infraestructuras de Recursos Hidráulicos.	Baja
542E00	Transferencia de Tecnología I+D+i.	Media
714C00	Política Agraria Común.	Media
714F00	Industria y Cadena Agroalimentaria, I+D+i.	Media
714A00	Ordenación y Mejora de la Producción Pesquera.	Baja